

Pages 37 à 72

AU SOMMAIRE :**➔ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence
(n° 001 à n° 006)**PAGE 41****➔ ÉTUDE**Le comité social
et économique
dans les entreprises
de moins
de 50 salariés**PAGE 59****➔ CHIFFRES ET TAUX**En vigueur
au 20 janvier 2020**PAGE 70****DOSSIER SPÉCIAL****LICENCIEMENT,
FIN DE CDD,
RETRAITE...****Quelles indemnités ?****PAGE 45****Prix : 7,50 €****ÉDITORIAL ■ La retraite déséquilibrée**
Par Laurent Milet – **PAGE 39**

39 **ÉDITORIAL**

La retraite déséquilibrée

Par Laurent Milet

41 **L'ACTUALITÉ JURIDIQUE**

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

• Discriminations	41
Discrimination syndicale	41
• Harcèlement	41
Harcèlement moral	41
• Licenciement économique	42
Plan de sauvegarde de l'emploi	42
• Comité d'entreprise	43
Attributions économiques	43
• Comité social et économique	43
Mise en place	43
• Comité de groupe	44
Constitution	44

45 **DOSSIER**Contrat de travail
Licenciement, fin de CDD,
retraite...

Quelles indemnités ?

Par Mélanie Carles

1 Indemnités de licenciement	46
A – Indemnité légale de licenciement	46
B – Indemnité conventionnelle de licenciement	48
C – Indemnité contractuelle de licenciement	49
D – Cas particulier du licenciement pour inaptitude	49
2 Indemnité compensatrice de préavis	50
A – Préavis non effectué	50
B – Droit à une indemnité en cas de dispense par l'employeur	50
C – Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis	50
D – Cas particulier du licenciement pour inaptitude	51
3 Indemnité de précarité d'emploi pour les salariés en CDD ou CTT	52
A – Fin du contrat à durée déterminée	52
B – Fin du contrat d'intérim	52
C – Montant de l'indemnité	52

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.

- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.

- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.

- **Ti** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.

- **DGT** : Direction générale du travail.

- **DIRECCTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT.** : Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

D – Base de calcul	53
E – Paiement de l'indemnité	53
4 Indemnité compensatrice de congés payés	53
A – Période(s) de référence	54
B – Jours acquis... ou perdus	54
C – Calcul de l'indemnité	54
5 Indemnité de non-concurrence	55
A – Critères de validité de la clause de non-concurrence	55
B – Une contrepartie financière obligatoire	55
C – Montant de l'indemnité de non-concurrence	56
D – Paiement de l'indemnité	56
6 Indemnité de retraite	57
A – Départ à la retraite	57
B – Mise à la retraite	57
C – Salariés à temps partiel	58

59 **ÉTUDE**

Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés

Par Sébastien Scognamiglio

1 Le CSE est obligatoire dès 11 salariés	60
A – Le calcul des effectifs	60
B – La mise en place des CSE par voie conventionnelle	61

2 Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	61
A – Réclamations individuelles et collectives	61
B – Les attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail	62
C – La négociation et la validation des accords en l'absence de délégués syndicaux	62
3 Les moyens de fonctionnement	64
A – Dispositions générales	64
B – Les heures de délégation	64
C – La liberté de déplacement	65
D – Droit d'affichage et local	65
E – Les droits à la formation	65
F – Les réunions du comité	65
4 Les droits d'alerte du comité	66
A – Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes	66
B – Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	67
C – Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement	68
5 Les avis du comité	68
A – Les avis consultatifs du comité	68
B – L'« avis conforme » du comité	69

AUTRES RUBRIQUES

- Rétrospective 40
- Chiffres et taux 70

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 75^e année
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directeur : Maurice Cohen (†),
docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.

Rédacteur en chef :
Laurent Milet, docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.

Comité de rédaction :
Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :
Bénédicte Leconte.

Secrétariat de rédaction :
Cécile Bondeelle.

Éditeur : SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93 516 Montreuil CEDEX.

Directrice de la publication :
Virginie Gensel-Imbrecht.

Prix au numéro : 7,50 €
(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande
et abonnement :**
NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93 516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr
Envoi après réception
du règlement
Tél. : 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet :**
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com :
139 €).

Copyright :
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par :
RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



La retraite déséquilibrée

On commence à en savoir un peu plus, sur le futur régime de retraite par points que le gouvernement s'entête à imposer malgré une opinion publique qui y demeure majoritairement opposée. L'objectif de cette réforme, sous couvert d'universalité des droits, va consister à les faire régresser, avec pour alibi, la préservation d'un régime par répartition.

Il suffit, pour s'en convaincre, de se pencher sur l'un des aspects du projet.

Rappelons d'abord d'où nous venons. Notre système actuel de retraite repose essentiellement sur les pensions-vieillesse servies par la Sécurité sociale selon un système dit « à prestations définies ». Ce qui signifie que chacun sait de quel niveau de pension il pourra bénéficier au moment de la liquidation de ses droits. En multipliant son salaire annuel moyen des 25 meilleures années par un taux variant en fonction du nombre de trimestres totalisés, le tout divisé par le nombre de trimestres requis tous régimes confondus, appelé encore « durée d'assurance ». À partir de 62 ans, les assurés qui totalisent les trimestres exigés bénéficient du taux plein (50 %). Les autres voient leur pension proratisée au nombre de trimestres totalisés et calculée à un taux inférieur, étant entendu qu'à l'âge de 67 ans, le taux plein de 50 % est de droit, quel que soit le nombre de trimestres. Donc, celui qui justifie d'une durée d'assurance tous régimes confondus exprimée en trimestres peut partir dès 62 ans sans subir de décote ⁽¹⁾. Et la grosse masse des départs s'effectue aujourd'hui à cet âge.

Le projet de loi de réforme des retraites ne change pas l'âge légal de départ en retraite qui reste à 62 ans. Mais, il introduit un âge d'équilibre financier du régime, applicable à partir de la génération 1975 – il est question de 65 ans. Cet « âge d'équilibre » ne doit pas être confondu avec l'« âge pivot », retiré provisoirement, qui devait s'appliquer dès la génération 1960 donc y compris dans le système actuel ⁽²⁾.

Celui qui aura 62 ans et souhaitera à cet âge partir en retraite, comme il en a le droit aujourd'hui, subira un abattement définitif sur le montant de sa retraite, quand bien même il pourrait justifier d'une carrière complète – concept sur lequel le gouvernement est d'ailleurs remarquablement discret, évitant la question du nombre d'années de cotisation nécessaire pour en être bénéficiaire. Et le même principe s'appliquerait aux carrières longues (on parle alors de 61 ans) pour un départ possible à 60 ans avec abattement, définitif lui aussi.

Il en résulte que la personne concernée devra attendre le fameux âge d'équilibre pour partir en retraite sans subir de décote. Ce qui revient, sans le dire, à repousser l'âge de départ.

Et cet âge d'équilibre pourra, au fil des années, varier en fonction de l'espérance de vie ou d'autres paramètres. Prenons deux personnes partant à 65 ans, à deux ans d'intervalle. La première ne subira pas de décote. Si l'âge d'équilibre est porté à 66 ans deux ans après, la deuxième personne subira une décote si elle part à 65 ans, donc avec moins de droits.

Cette notion d'âge d'équilibre va donc déboucher sur une retraite bien déséquilibrée ! ⁽³⁾.

Laurent Milet



Bagoushoo

(1) Et celui qui dispose du nombre de trimestres nécessaire, mais souhaite (ou peut) travailler plus longtemps, bénéficie d'une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire.

(2) On notera au passage l'épée de Damoclès au-dessus de la tête des interlocuteurs sociaux favorables au principe de la réforme, qui sont appelés à trouver des solutions pour financer le retrait définitif de cet âge pivot, dans des conditions tellement drastiques (pas de hausse des cotisations patronales, pas de baisse des pensions, etc.) qu'il sera facile au gouvernement de reprendre la main comme il l'avait fait sur l'assurance-chômage pour imposer ce qu'il avait décidé auparavant !

(3) Nous reviendrons le mois prochain sur d'autres aspects du projet de loi et notamment, la question de la valeur du point de retraite.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 886 (février 2019) au numéro 897 (janvier 2020)

CHÔMAGE

- Assurance-chômage : ce qui change au 1^{er} novembre 2019 2019, p. 371 (n° 895)
- La chasse est ouverte ! 2019, p. 219 (n° 891)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- L'insuffisance des réponses de l'employeur peut justifier le déclenchement du droit d'alerte 2019, p. 139 (n° 888)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La grosse ficelle de la sécurisation 2019, p. 379 (n° 896)
- Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel 2019, p. 335 (n° 894)
- BDES, ambitions et réalités 2019, p. 183 (n° 890)
- Les formations des élus au comité social et économique 2019, p. 207 (n° 890)

CONTRAT DE TRAVAIL

- Le contrat de chantier ou d'opération 2019, p. 407 (n° 896)
- Qu'est-ce qu'un salarié ? 2019, p. 223 (n° 891)
- Les contrats saisonniers 2019, p. 173 (n° 889)

DISCRIMINATIONS

- Il n'est jamais trop tard pour bien faire 2019, p. 343 (n° 895)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Jurisprudence de droit social 2018-2019 2020, p. 5 (n° 897)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La formation professionnelle après la loi du 5 septembre 2018, p. 255 (n° 892-893)
- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

DROIT SYNDICAL

- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

DURÉE DU TRAVAIL

- Modulation du temps de travail : des cycles d'une durée raisonnable 2019, p. 205 (n° 890)
- Les conventions de forfait 2019, p. 83 (n° 887)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- L'art délicat de la représentation équilibrée 2019, p. 75 (n° 887)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'apprentissage (2^e partie) : statut des apprentis et fin du contrat 2019, p. 351 (n° 895)
- L'apprentissage (1^{re} partie) : formation et exécution du contrat 2019, p. 317 (n° 894)

HARCÈLEMENT

- Le harcèlement moral dans l'entreprise 2019, p. 155 (n° 889)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2018-2019 2020, p. 5 (n° 897)

LICENCIEMENT

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France 2019, p. 67 (n° 886)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Contrat de sécurisation professionnelle : faut-il l'accepter ? 2019, p. 365 (n° 895)

MALADIES PROFESSIONNELLES

- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

PROTECTION SOCIALE

- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)
- Le contentieux de la Sécurité sociale 2019, p. 191 (n° 890)

PRUD'HOMMES

- Comparaitre en bonne et due forme 2019, p. 169 (n° 889)
- L'exécution des décisions prud'homales 2019, p. 135 (n° 888)
- Juges, ne jugez pas ! 2019, p. 111 (n° 888)
- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France 2019, p. 67 (n° 886)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

RETRAITE

- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)

SANTÉ AU TRAVAIL

- La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international 2019, p. 331 (n° 894)
- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

SALAIRE ET AVANTAGES

- La rémunération du travail 2019, p. 119 (n° 888)
- Les conventions de forfait 2019, p. 83 (n° 887)
- Saisie des rémunérations, quelles limites ? (barème 2019) 2019, p. 103 (n° 887)



Voter et s'organiser

LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

• Disponible sur nvouboutique.fr •

12 €

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Laurent Milet et Estelle Suire.

DROIT DU TRAVAIL

Discriminations

Discrimination syndicale

001 Sanction disciplinaire à l'encontre d'un représentant du personnel – Propos tenus dans l'exercice du mandat – Sanction discriminatoire

Sauf abus, le représentant du personnel ne peut pas être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail. Ayant constaté que l'avertissement était motivé par des propos tenus par le salarié pendant une réunion commerciale, en sa qualité de représentant du personnel pour la défense d'une salariée sanctionnée à la suite d'un différend avec un client et que l'employeur ne démontrait pas un abus de l'intéressé dans l'exercice de son mandat, la cour d'appel a pu en déduire que la sanction se rattachait à l'exercice des fonctions représentatives du salarié et qu'elle était discriminatoire (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-16713, sté SA Interforum*).

Harcèlement

Harcèlement moral

002 Faits de harcèlement dénoncés – Responsabilité de l'employeur – Obligation de prévention – Obligation de sécurité – Enquête obligatoire

L'obligation de prévention des risques professionnels qui résulte des textes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, (dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de l'article L. 4121-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle. Ainsi, la salariée doit pouvoir obtenir des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, quand bien même aucun agissement répété de harcèlement moral n'a pu être établi, et dans la mesure où il est reproché à l'employeur de ne pas avoir diligemment une enquête (*Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 18-10551*).

Commentaire : À l'heure où les entreprises négocient des accords sur la qualité de vie au travail (QVT) qui impliquent, entre autres, qu'un employeur s'engage à réduire dans son entreprise les risques d'une situation de mal

être ou de souffrance au travail, certains d'entre eux négligent encore trop souvent leurs obligations légales en cas de harcèlement moral avéré ou seulement supposé.

Protéger la santé des salariés. Légalement, l'employeur a une obligation générale d'assurer la santé et la sécurité des salariés (*Art. L. 4121-1 du C. trav.*) notamment en limitant les risques potentiels ou existants de souffrance au travail (appelés risques psychosociaux, RPS). Pour ce faire, il doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et des moyens adaptés en vue d'une meilleure organisation du travail.

L'objectif est d'améliorer les situations existantes : éviter les risques, les évaluer s'ils existent, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme pour lutter contre les cadences ou le travail monotone, viser l'amélioration des relations de travail pour éviter notamment les risques liés au harcèlement moral (*Art. L. 4121-2 du C. trav.*).

Par ailleurs, tous les employeurs sont soumis aux recommandations fixées par deux accords nationaux dits interprofessionnels. Le premier de 2008 permet aux entreprises d'identifier un état de stress au travail. Le second de mars 2010 établit une feuille de route en cas de violence ou de harcèlement au travail.

Mais, les employeurs font malheureusement un usage encore trop restreint de ces outils pourtant indispensables à la protection de la santé des salariés.

Enquêter en interne, une priorité. En matière de harcèlement par exemple c'est une véritable mission de prévention qui pèse sur le chef d'entreprise. Il doit agir avant l'arrivée du phénomène redouté et porter une attention particulière aux relations entre les salariés, aux éventuelles disputes ou mésententes afin de ne pas laisser une situation se dégrader.

L'employeur doit prendre des mesures à la hauteur de la gravité des faits. Nulle empathie possible, pas de copinage. S'il y a des éléments à charge, le harceleur doit être exclu de l'entreprise dans les plus brefs délais. Pour autant, il n'est pas nécessaire de rompre immédiatement le contrat mais, sans tarder, l'employeur doit mener une enquête interne. Le salarié suspecté peut être mis à pied conservatoire le temps de l'enquête et licencié ensuite si le harcèlement est avéré.

Si le harcèlement n'est pas avéré, le salarié n'est alors pas licencié. Mais qu'en est-il de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur de déclencher une enquête ? Pourrait-il en être dispensé ? Dans cet arrêt, la Cour de cassation lève toute ambiguïté.

L'affaire est la suivante : une salariée est licenciée pour insuffisance professionnelle après avoir signalé à son employeur des faits de harcèlement moral dont elle faisait l'objet. L'employeur n'avait pris aucune mesure de prévention ou d'enquête suite à ses déclarations. La salariée saisit donc le

conseil de prud'hommes de diverses demandes indemnitaires dont l'une pour manquement à l'obligation de sécurité de ce dernier.

La salariée obtient gain de cause. Même si les faits de harcèlement n'ont pas pu être prouvés et le harcèlement caractérisé, l'employeur, selon les juges, manque bien à son obligation de sécurité s'il ne diligente pas d'enquête interne.

Condamner l'immobilisme de l'employeur. Prévenir la survenance des risques professionnels et tenter de mettre en lumière des faits ressentis comme du harcèlement incombent à l'employeur. Cette obligation diffère de celle qui interdit d'exercer des actes de harcèlement moral sur autrui. L'une implique la responsabilité de l'employeur, l'autre la responsabilité du harceleur.

Dans l'affaire évoquée, la Cour de cassation opère cette distinction. Il s'agit bien de deux responsabilités différentes et autonomes.

Par conséquent, le salarié peut réclamer des indemnités au titre des deux préjudices, qui peuvent alors se cumuler si les circonstances l'imposent. Dans le cas contraire, le salarié n'obtient que l'une des deux. C'est ce qui se passe dans cette affaire. La salariée ne dispose pas d'éléments suffisants à présenter au juge, les faits dévoilés ne sont alors pas considérés comme des actes de harcèlement moral. Pour autant, elle obtient des dommages-intérêts en raison de l'immobilisme de son l'employeur (absence d'enquête).

Lutter contre les risques psychosociaux, l'affaire de tous. L'affaire de l'employeur : au premier rang des personnes concernées, il a un devoir de vigilance qui implique notamment de sensibiliser les responsables hiérarchiques, par des formations adéquates.

L'affaire du syndicat : des accords peuvent être négociés dans les entreprises avec l'employeur sur la prévention des risques psychosociaux, même si l'obligation de négocier sur ce point reste facultative. Par contre, c'est dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT) que pourraient s'insérer les questions de prévention des risques psychosociaux.

L'affaire des élus du CSE : en charge des questions en matière de santé et de sécurité et des conditions de travail des salariés, ils peuvent interpeller l'employeur en cas de risques existants ou prévisibles. De plus, légalement, l'un des élus est un référent en matière de harcèlement sexuel, et sa mission peut être étendue au harcèlement moral par accord au sein du CSE.

L'affaire des salariés : la loi prévoit que des salariés puissent signaler à l'employeur des situations dont ils auraient connaissance et qui seraient de nature à nuire à leur santé et à leur sécurité, ainsi qu'à celle des autres (Art. L. 4122-1 du C. trav.). L'accord Air France PNC sensibilise « chaque salarié(e) à aider des collègues concerné et de le signaler » ; l'accord de la Maif propose aux salariés d'apporter « une contribution bienveillante » afin de prévenir et d'identifier des situations individuelles ou collectives délicates.

Bien entendu, ces démarches permettant d'alerter l'employeur ne peuvent fonctionner que si le harceleur n'est pas l'employeur lui-même... dans ce cas, il n'y a alors pas grand-chose à attendre de lui. D'autres recours sont à envisager auprès de l'inspection du travail et des juges, au pénal, au civil devant le conseil de prud'hommes par exemple. **E.S.**

En savoir plus : Guide « *Combattre le harcèlement au travail* », VO éditions 2019, disponible sur nvoboutique.fr.

Licenciement économique

Plan de sauvegarde de l'emploi

003 Risques psychosociaux engendrés par un projet de restructuration avec PSE – Point non contrôlé par l'administration – Compétence du juge judiciaire – Juge pouvant ordonner la suspension du projet

Selon l'article L. 1233-57-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, l'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, dès lors qu'elle s'est assurée notamment de sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3, de la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63, de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1. Par ailleurs, selon l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4, ces litiges relevant de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. En conséquence, le juge judiciaire peut être saisi de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre du projet de restructuration sur lequel ne porte pas le contrôle administratif, quand bien même le plan de sauvegarde de l'emploi résulterait d'un accord collectif majoritaire (*Cass. soc. 14 nov. 2019, n° 18-13887, sté Chubb France*).

Commentaire : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix sur une même période de trente jours, c'est l'administration qui est amenée aujourd'hui à valider un accord collectif majoritaire sur un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou à homologuer un document unilatéral élaboré par l'employeur. Le juge administratif est alors seul compétent en principe, pour connaître de tous les litiges concernant la décision de validation, d'homologation, l'accord collectif, le document élaboré par l'employeur, le contenu du PSE et la régularité de la procédure (Art. L. 1235-7-1 du C. trav.). Le recours au juge judiciaire est écarté, sauf à posteriori, pour examiner, le cas échéant, la cause économique du licenciement ou le respect individuel des engagements pris dans le PSE.

Il y a toutefois dans le projet présenté par l'employeur deux volets : un volet restructuration ou réorganisation (projet économique) et un volet social (le PSE). Le contrôle de l'administration ne porte que sur le contenu du PSE et sur le respect de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel (aujourd'hui le seul CSE). En revanche, elle ne se prononce pas sur le projet économique de l'employeur, c'est-à-dire la réorganisation ou la restructuration de l'entreprise et donc sur les

conséquences de sa mise en œuvre sur la santé et la sécurité des salariés. Appartient-il pour autant au seul juge administratif de se prononcer sur ce point ?

C'est à cette question que vient de répondre la Cour de cassation, dans une affaire où une filiale française d'un groupe américain voulait simplifier ses processus de gestion informatique. Elle a élaboré un projet de restructuration et de suppression de 71 postes accompagné d'un PSE. Ce dernier a fait l'objet d'un accord majoritaire qui a été validé par la Direccte.

Une expertise pour risque grave a alors été diligentée par le CHSCT. Celle-ci a conclu à l'existence de risques psychosociaux liés au déploiement du projet, ce qui a conduit l'inspection du travail à adresser à l'entreprise une mise en demeure. Sans réponse de l'employeur, le CHSCT a saisi le juge des référés du tribunal de grande instance car il estimait que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés, et demandait la suspension de la mise en œuvre du projet. Le juge des référés a rejeté les demandes au motif que le CHSCT ne serait pas compétent pour formuler une demande de suspension d'un projet entraînant un risque sur la santé des salariés. Saisie de l'appel interjeté par le CHSCT et le syndicat, la cour d'appel de Versailles a infirmé cette ordonnance constatant l'existence d'un danger sur la santé des salariés. Elle a fait interdiction à l'entreprise de déployer le projet.

Devant la Cour de cassation, la société faisait valoir que l'appréciation d'éventuels manquements de l'employeur à son obligation de sécurité, commis dans le cadre de l'établissement ou de la mise en œuvre d'un PSE, relève de la compétence du juge administratif. La Cour de cassation a donné raison au CHSCT : le juge judiciaire reste compétent pour sanctionner la violation par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention. En effet, l'article L. 1233-24-2 du Code du travail, relatif au contenu de l'accord collectif soumis au contrôle de l'administration, n'indique pas les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. En conséquence, cette question n'est pas de la compétence du juge administratif en cas de litige, mais relève exclusivement du juge judiciaire, s'agissant d'un point non contrôlé par l'autorité administrative.

La solution est évidemment transposable au cas où le PSE résulterait d'un document unilatéral de l'employeur. Quant au comité social et économique qui a récupéré les anciennes attributions des CHSCT, c'est à lui qu'incombe désormais la possibilité d'engager une telle action devant le juge judiciaire. **L.M.**

Comité d'entreprise

Attributions économiques

004 Moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés – Obligation d'information-consultation du comité d'entreprise – Absence – Effets – Moyen de preuve illicite

Selon l'article L. 2323-32 du Code du travail, antérieur à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Tel est le cas d'un outil de traçabilité, destiné au contrôle des opérations et procédures internes, à la surveillance et la maîtrise des risques. Celui-ci permettait également de restituer l'ensemble des consultations effectuées par un

employé et était utilisé par l'employeur afin de vérifier si le salarié procédait à des consultations autres que celles des clients de son portefeuille. L'employeur aurait dû en conséquence informer et consulter le comité d'entreprise sur l'utilisation de ce dispositif à cette fin. À défaut, les éléments recueillis par le dispositif en cause constituent un moyen de preuve illicite et ne peuvent servir de fondement au licenciement d'un salarié pour faute grave, la rupture du contrat devant être considérée comme sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-11792, Caisse régionale de Crédit agricole mutuel*).

Précision : Solution classique transposable au comité social et économique. L'originalité de l'arrêt provient du fait que l'employeur tentait de dissimuler derrière un logiciel, en apparence anodin, de traçabilité des opérations bancaires, une vaste opération de surveillance de l'utilisation par les salariés des outils numériques mis à leur disposition. **L.M.**

Comité social et économique

Mise en place

005 Nombre et périmètre des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Critères – Autonomie de gestion des chefs d'établissements – délégations de pouvoirs dans des domaines de compétence variés et de gestion quotidienne des sites permettant de caractériser plusieurs établissements distincts

La centralisation de fonctions-support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement. Dès lors qu'il avait constaté l'existence de délégations de pouvoirs dans des domaines de compétence variés et d'accords d'établissement, il appartenait au juge de rechercher au regard de l'organisation de l'entreprise en filières et en sites le niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'autonomie de gestion des responsables (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 19-17298, Mutualité française Loire-Haute-Loire*).

Commentaire : Dans les entreprises à établissements multiples, des CSE d'établissement doivent être constitués (art. L. 2313-1 du C. trav.) si l'entreprise a un effectif global d'au moins 50 salariés et si au moins deux établissements présentent un caractère « distinct ». Ce qu'il faut entendre par « établissement distinct » constitue donc un enjeu majeur car plus les établissements distincts sont nombreux, plus le nombre de représentants du personnel est important, et inversement. Par ailleurs, l'existence de nombreux établissements distincts permet de mettre en place nombre de CSE, au plus près des collectivités de travail et donc des salariés.

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 c'est un accord d'entreprise majoritaire sans possibilité de référendum (art. L. 2313-2 du C. trav.) qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. En l'absence d'accord, ce qui était le cas dans l'arrêt commenté, l'employeur est autorisé à fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts (art. L. 2313-4 du C. trav.). Plusieurs syndicats représentatifs, en désaccord avec le contenu de la décision de l'employeur ayant

limité à 3 le nombre d'établissements distincts, ils l'ont contesté devant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) (*Art. R. 2313-1 et R. 2313-4 du C. trav.*).

Celle-ci a découpé la société en 24 établissements distincts en fonction des délégations de compétences consenties aux chefs d'établissement identifiés. La décision de l'administration a fait l'objet d'un recours formé par l'employeur devant le tribunal judiciaire (ex-tribunal d'instance) qui est seul compétent en la matière. Celui-ci a annulé la décision de la Direccte et constaté l'absence d'établissement distinct au sein de la société, puis a décidé que la représentation du personnel s'exercera au sein d'un CSE unique.

Rappelons que, pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts par décision unilatérale, l'employeur peut se référer à un seul critère à savoir l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L. 2313-4 précité). Il n'existe pas de degré fixé par la loi à cette autonomie. Cette notion est donc relative et doit être analysée par les juges en prenant en compte le contenu des délégations de pouvoirs consentis aux chefs d'établissement, mais aussi les conditions concrètes dans lesquelles s'exercent leurs prérogatives et notamment, comment elles s'articulent avec les structures décisionnelles de l'entreprise.

Pour autant, dans sa décision du 18 décembre 2018 (voir *RPDS* 2019, n° 887, somm. 020, comm. LM.) la Cour de cassation a jugé que constitue un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service (Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 18-23655, SNCF).

Elle a ainsi repris à son compte la solution dégagée en son temps par le Conseil d'État pour la mise en place des comités d'entreprise (*Cons. Ét.*, 29 juin 1973, n° 77982, *Cie internationale des wagons-lits* ; *Cons. Ét.*, 27 mars 1996, n° 155791, *RATP*). Ce qui revient à considérer que l'autonomie de gestion des chefs d'établissement doit être totale et absolue, ce que n'exige en aucun cas le texte de l'article L. 2313-4 du Code du travail.

L'autonomie de gestion n'implique pas en effet une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise.

Le présent arrêt est ainsi un peu plus conforme aux dispositions légales et surtout à la réalité de l'organisation des entreprises. Ce n'est pas parce qu'un chef d'établissement exécute et fait exécuter au sein de son établissement les décisions économiques et sociales arrêtées au niveau central par l'entreprise, que cela doit exclure l'autonomie de ce chef d'établissement dans la mise en œuvre de ces décisions.

C'est donc aux juges du fond de rechercher les indices de cette autonomie laquelle n'implique pas une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise. **LM.**

En savoir plus : voir M. Cohen et L. Milet, « *Le droit des CSE et des CG* », 15^e éd., LGDJ 2020, n° 180 et suiv. Disponible à partir de mi-février sur www.nvoboutique.fr

Comité de groupe

Constitution

006 Société de participation financière s'étant immiscée dans la gestion de sa filiale – Qualification d'entreprise dominante – Conséquence – Constitution d'un comité de groupe

Selon l'article L. 2331-1 du Code du travail, un comité de groupe doit être constitué au sein du groupe formé par une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle. Il est sans incidence que l'entreprise dominante située en France soit elle-même contrôlée par une ou plusieurs sociétés domiciliées à l'étranger.

Par ailleurs, si l'article L. 2331-4 du Code du travail exclut notamment de la qualification d'entreprises dominantes les sociétés de participation financière visées au point c du § 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations, c'est à la condition, toutefois, que les droits de vote attachés aux participations détenues ne soient exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dont elles détiennent des participations, que, pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et non pour déterminer directement ou indirectement le comportement concurrentiel de ces entreprises, c'est-à-dire à la condition, précisée par l'article 5, § 3, de la directive 78/660/CEE du Conseil du 25 juillet 1978 auquel renvoient les dispositions du règlement précité, que la société de participation financière ne s'immisce pas directement ou indirectement dans la gestion des entreprises filiales (*Cass. soc. 14 nov. 2019, n° 18-21723, sté Sicli holding et 17 filiales*).

Commentaire : En principe, si la société dominante d'un groupe a son siège social à l'étranger, la constitution d'un comité de groupe n'est pas obligatoire. Mais s'il existe en France, une filiale de cette société exerçant un certain contrôle sur les autres sociétés du groupe situées en France, une circulaire ministérielle du 28 juin 1984 avait estimé qu'un comité de groupe doit être constitué auprès de cette filiale au rôle dominant. Par l'arrêt commenté, la Cour de cassation précise pour la première fois que si l'entreprise dominante est basée en France, il est sans incidence qu'elle soit elle-même contrôlée par une ou plusieurs sociétés domiciliées à l'étranger.

En l'espèce, il s'agissait d'une société de participation financière (société holding) qui ne peut en principe, selon l'article L. 2331-4 du Code du travail, être considérée comme une entreprise dominante. Mais il en va autrement si la société s'est immiscée directement ou indirectement dans la gestion des entreprises filiales comme le précise l'article 5, § 3, de la directive 78/660/CEE du Conseil du 25 juillet 1978. Ce qui était le cas dans cette affaire où les juges du fond avaient relevé par un faisceau d'indices une telle immixtion. **LM.**

CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement, fin de CDD, retraite...
Quelles indemnités ?

Par Mélanie Carles

➔ **Sachez-le vite**

Lorsque le contrat de travail est rompu ou arrive à terme, le salarié a droit à certaines indemnités. Des indemnités différentes selon la nature du contrat et le mode de rupture choisi.

- **L'indemnité légale de licenciement :** il faut au moins huit mois d'ancienneté pour y avoir droit et ne pas être licencié pour faute grave ou faute lourde.
- **L'indemnité de rupture conventionnelle :** fixée « librement » par l'employeur et le salarié, elle doit être au moins équivalente à l'indemnité légale, voire conventionnelle, de licenciement.
- **L'indemnité compensatrice de préavis :** elle est versée si l'employeur prend l'initiative de dispenser le salarié d'effectuer le préavis.
- **L'indemnité de fin de CDD ou de CTT :** elle n'est pas systématique, tout dépend du type de contrat conclu.
- **L'indemnité compensatrice de congés payés :** cette indemnité est due en cas de jours de congé acquis mais non pris lorsque le salarié quitte l'entreprise.
- **L'indemnité compensatrice de jours RTT :** le principe est le même que pour les congés payés mais la jurisprudence se montre plus restrictive pour en accorder le paiement.
- **L'indemnité de non-concurrence :** elle est due si une clause de non-concurrence figure dans le contrat, sous réserve de respecter certaines règles.
- **L'indemnité de départ à la retraite :** le salarié doit totaliser plus de 10 ans d'ancienneté pour y avoir droit.
- **L'indemnité de mise à la retraite :** son montant équivaut à l'indemnité légale de licenciement.

Licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD, départ en retraite... Au moment où le salarié sait qu'il va quitter l'entreprise, se pose, dans un premier temps, la question des indemnités auxquelles il a droit.

Lorsque c'est un CDI qui est rompu, ses indemnités sont évaluées essentiellement en fonction du nombre d'années passées au sein de l'entreprise et du salaire mensuel moyen perçu sur la dernière période. Si le salarié est en CDD ou en contrat d'intérim, alors l'indemnité de fin de contrat se calcule en pourcentage du salaire total. Pour les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, il faut plutôt tenir compte du nombre de jours à indemniser et de la rémunération habituellement perçue par le salarié.

Qu'il soit en CDI ou en CDD, le salarié doit toujours vérifier la présence éventuelle d'une clause de non-concurrence dans le contrat. Si cette clause est licite et que le salarié la respecte, il doit percevoir une contrepartie financière après avoir quitté l'entreprise.

Une fois ces premières vérifications effectuées, viennent les questions relatives aux conditions d'exécution du travail, aux circonstances de la rupture du contrat, aux éventuelles fautes commises par l'employeur. Autant d'interrogations susceptibles de déboucher sur un procès et des réparations indemnitaires (voir sur ces questions notre prochain numéro, *RPDS* n° 899 de mars 2020).

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CONTENTIEUX PRUDHOMAL : *quelles indemnités ?*

Voir notre prochain numéro, *RPDS* n° 899, mars 2020

PLAN

1. INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT	48	3. INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ D'EMPLOI POUR LES SALARIÉS EN CDD OU CTT	54	6. INDEMNITÉ DE RETRAITE	59
A - Indemnité légale de licenciement		A - Fin du contrat à durée déterminée		A - Départ à la retraite	
a) Droit à l'indemnité		a) CDD arrivé à terme		a) Droit à l'indemnité	
b) Calcul de l'ancienneté pour l'ouverture du droit		b) Rupture anticipée du CDD		b) Montant	
c) Montant de l'indemnité légale	49	B - Fin du contrat d'intérim	55	c) Base de calcul	
B - Indemnité conventionnelle de licenciement	50	C - Montant de l'indemnité		d) Indemnité conventionnelle	
a) Indemnité plus favorable		D - Base de calcul		B - Mise à la retraite	
b) Articulation convention de branche/accord d'entreprise		E - Paiement de l'indemnité		a) Indemnité légale	
c) Base de calcul				b) Indemnité conventionnelle ou contractuelle	
d) Indemnité conventionnelle calculée selon l'ancienneté		4. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS		C - Salariés à temps partiel	
C - Indemnité contractuelle de licenciement		A - Période(s) de référence		a) Décompte de l'ancienneté pour l'ouverture du droit	60
a) Indemnité prévue en cas de licenciement		B - Jours acquis... ou perdus	56	b) Calcul de l'indemnité	
b) Indemnité prévue en cas de « rupture du contrat de travail »		C - Calcul de l'indemnité			
D - Cas particulier du licenciement pour inaptitude	51	a) Base de calcul			
a) Inaptitude d'origine non professionnelle		b) En cas d'année incomplète			
b) Inaptitude d'origine professionnelle		5. INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE	57		
2. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS	52	A - Critères de validité de la clause de non-concurrence			
A - Préavis non effectué		B - Une contrepartie financière obligatoire			
B - Droit à une indemnité en cas de dispense par l'employeur		a) Droit à l'indemnité			
C - Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis		b) Renonciation à la clause par l'employeur			
a) Droit au maintien du salaire et des primes		C - Montant de l'indemnité de non-concurrence	58		
b) Base de calcul		a) Critères à prendre en compte			
c) Fermeture de l'établissement ou mise en activité partielle	53	b) Pas de contrepartie dérisoire			
D - Cas particulier du licenciement pour inaptitude		D - Paiement de l'indemnité			
a) Inaptitude d'origine non-professionnelle					
b) Inaptitude d'origine professionnelle					

ENCADRÉS

- Indemnités supra légales, attention au différé d'indemnisation ! 51
- Jours de RTT non pris, une indemnité versée sous conditions 56
- L'indemnité de non-concurrence assimilée à du salaire 58
- L'indemnité de non-concurrence sans incidence sur la pension de retraite 58
- Autres sommes dues au salarié lors d'un départ ou d'une mise à la retraite 59
- L'indemnité de rupture conventionnelle 60

TABLEAUX

- Calcul simplifié de l'indemnité légale de licenciement selon l'ancienneté 50
- Droit à l'indemnité de précarité selon le type de contrat 55

1 INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Un salarié licencié n'a pas systématiquement droit à l'indemnité légale de licenciement. Tout dépend de son ancienneté et du motif de licenciement invoqué par l'employeur. Il faut toutefois bien vérifier la convention collective, les éventuels accords d'entreprise, et le contrat de travail, qui peuvent prévoir des dispositions plus avantageuses que la loi.

L'indemnité de licenciement, exigible à la fin du préavis, est en principe versée avec la dernière paie. Si le préavis n'est pas effectué, l'employeur peut verser l'indemnité de manière anticipée, au moment où le salarié quitte l'entreprise.

A - Indemnité légale de licenciement

a) Droit à l'indemnité

Une indemnité légale de licenciement est versée au salarié dans lorsque les conditions suivantes sont réunies (1) :

- il est en contrat à durée indéterminée ;

(1) Art. L. 1234-9 du C. trav.

- il est licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou une faute lourde ;
- il compte au moins huit mois d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur qui le licencie (sauf si cet employeur a succédé à un autre dans le cadre d'un transfert d'entreprise, auquel cas il faut prendre en compte l'ancienneté globale) ;
- il ne bénéficie pas d'une indemnité de licenciement conventionnelle ou contractuelle plus avantageuse (voir page 50).

b) Calcul de l'ancienneté pour l'ouverture du droit

La condition d'ancienneté du salarié s'apprécie à la date d'envoi de la lettre de licenciement (2).

1. Absences prises en compte... ou non

Les absences, non assimilées par la loi ou la jurisprudence à une période de travail effectif, interrompent le cours de l'ancienneté ; il faut donc déduire du calcul les absences dues aux arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnel, grève, mise à pied, congé sabbatique, etc. À l'inverse, les absences dues à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un congé

(2) Cass. soc. 15 mars 2011, n° 09-43326.

maternité ou d'adoption, des congés payés ou un congé individuel de formation sont considérés comme du temps de travail effectif. Ils ne sont donc pas déduits du calcul de l'ancienneté.

2. CDD antérieurs

Deux hypothèses.

- Le salarié a été embauché en CDD avant son CDI, avec un temps d'interruption entre les deux contrats : la loi exigeant des « *mois ininterrompus* » d'ancienneté, c'est la période en CDI dont il faut tenir compte.
- Plusieurs contrats se succèdent sans interruption, un ou plusieurs CDD, puis un CDI : c'est l'ancienneté globale qui compte.

3. Années incomplètes

En cas d'années incomplètes, on ne tient compte que des mois complets pour le calcul de l'ancienneté ⁽³⁾. Les mois incomplets, en revanche, ne sont pas pris en compte.

c) Montant de l'indemnité légale

Le salarié a droit à ⁽⁴⁾ :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la onzième année.

À savoir

Le montant de l'indemnité légale est identique en cas de licenciement pour motif économique ou personnel (sauf faute grave ou lourde).

1. Base de calcul

Pour calculer le montant de l'indemnité légale de licenciement, il faut prendre en compte l'ancienneté acquise à la date d'expiration du préavis, même si le salarié en est dispensé ⁽⁵⁾.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut. On applique la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- la moyenne mensuelle du salaire brut des douze derniers mois précédant le licenciement (ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération) ;
- le tiers des trois derniers mois de salaire ; dans ce cas, toute prime ou gratification, de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis* ⁽⁶⁾.

EXEMPLES.

➤ Cas n° 1

Date d'embauche : 15 janvier 2013

Date de notification du licenciement : 31 mars 2019

Date de sortie de l'entreprise : 31 mai 2019

(3) Art. R. 1234-1 du C. trav.

(4) Art. R. 1234-2 du C. trav.

(5) Cass. soc. 22 juin 2011, n° 09-68762.

(6) Art. R. 1234-4 du C. trav.

Périodes non assimilées à du temps de travail effectif : Néant

Salaire de référence : 2 000 €

Ancienneté à la notification du licenciement : 6 ans et 2 mois

➤ Le droit à l'indemnité est donc ouvert

Durée du préavis : 2 mois

Ancienneté lors du départ du salarié : 6 ans et 4 mois

➤ Calcul de l'indemnité

$[(2\,000 \text{ €} \times \frac{1}{4}) \times 6] + [(2\,000 \text{ €} \times \frac{1}{4}) \times 4/12]$

Soit 3 000 € + 166,67 € = 3 166,67 €

➤ Cas n° 2

Date d'embauche : 1^{er} janvier 2006

Date de notification du licenciement : 31 mars 2019

Date de sortie : 30 juin 2019

Salaire de référence : 2 000 €

Déduction de périodes non assimilées à du temps de travail effectif : 1 an, 1 mois et 15 jours

Ancienneté à la notification du licenciement : 12 ans et 1 mois

➤ Le droit à l'indemnité est donc ouvert

Durée du préavis (conventionnel) : 3 mois

Ancienneté au départ du salarié : 12 ans et 4 mois

➤ Calcul de l'indemnité

$[(2\,000 \text{ €} \times \frac{1}{4}) \times 10] + [(2\,000 \text{ €} \times \frac{1}{3}) \times 2] + [(2\,000 \text{ €} \times \frac{1}{3}) \times (4/12)]$

Soit 5 000 € + 1 333,33 € + 222,22 € = 6 555,56 €

2. Arrêt de travail juste avant le licenciement

Si le salarié était en arrêt de travail avant le licenciement, le salaire à prendre en compte est, selon la formule la plus avantageuse pour lui, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail ⁽⁷⁾.

3. Faute grave commise au cours du préavis

Si le salarié commet une faute grave au cours du préavis, il ne perd pas le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement. En effet, le droit à cette indemnité s'apprécie à la date de la notification du licenciement. À compter de cette date, le calcul de l'ancienneté pour l'ouverture des droits ne peut donc être modifié. En revanche, le montant de l'indemnité dépend de l'ancienneté acquise à la date d'expiration du contrat, donc à la fin du préavis. Or la faute grave interrompt le préavis ; le montant de l'indemnité est donc nécessairement réduit ⁽⁸⁾.

4. Salariés à temps partiel

L'indemnité de licenciement du salarié ayant travaillé à temps complet puis à temps partiel dans l'entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies depuis son embauche ⁽⁹⁾. Si le salarié est à temps partiel lorsqu'il est licencié, il faut donc qu'il intègre au calcul les périodes travaillées à plein temps ⁽¹⁰⁾.

EXEMPLE.

Un salarié compte 15 ans d'ancienneté.

Il a travaillé 10 ans à temps plein et 5 ans à 75 %.

Son salaire de référence est de 2 000 € brut à temps plein et de 1 500 € brut pour le temps partiel $[2\,000 \text{ €} \times (75/100)]$.

➤ Calcul de l'indemnité :

$[2\,000 \times 1/4 \times 10] + [1\,500 \times 1/3 \times 5] = 7\,500 \text{ €}$

(7) Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223.

(8) Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 18-12606.

(9) Art. L. 3123-5 du C. trav.

(10) Cass. soc. 16 avr. 2015, n° 13-27905.

5. Salarié en congé parental « partiel »

La Cour de justice de l'union européenne (CJUE) l'a récemment affirmé : lorsqu'un salarié engagé à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité doit être entièrement déterminée sur la base de la rémunération à temps plein ⁽¹¹⁾. Tenir compte de la baisse de la rémunération due au congé parental serait susceptible de dissuader les salariés de prendre ce congé ; ce qui, selon les juges, irait à l'encontre du droit européen, dont l'un des objectifs est de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

(11) CJUE 8 mai 2019, aff. C-486/18

CALCUL SIMPLIFIÉ DE L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT SELON L'ANCIENNETÉ	
Ancienneté	Montant de l'indemnité
Moins de 8 mois	0
1 an	¼ de mois de salaire
2 ans	½ mois de salaire
3 ans	¾ de mois de salaire
4 ans	1 mois de salaire
5 ans	1,25 mois de salaire
6 ans	1,5 mois de salaire
7 ans	1,75 mois de salaire
8 ans	2 mois de salaire
9 ans	2,25 mois de salaire
10 ans	2,5 mois de salaire
15 ans	4,17 mois de salaire $[(10 \times \frac{1}{4}) + (5 \times \frac{1}{3})]$
20 ans	5,83 mois de salaire $[(10 \times \frac{1}{4}) + (10 \times \frac{1}{3})]$
Par année supplémentaire	Valeur précédente + 0,33

B - Indemnité conventionnelle de licenciement

a) Indemnité plus favorable

Indemnité légale et indemnité conventionnelle de licenciement ne se cumulent pas. La première est une indemnité minimale. La seconde, prévue par la convention collective ou un accord d'entreprise, n'est versée que si elle est plus avantageuse.

Le montant peut être supérieur et/ou les conditions pour y avoir droit peuvent être assouplies : ancienneté inférieure à huit mois, assiette de calcul plus large (incluant, par exemple, la participation), etc.

b) Articulation convention de branche/ accord d'entreprise

Un accord d'entreprise peut-il prévoir une indemnité de licenciement moins avantageuse que celle fixée par l'accord de branche ? Question non tranchée par la jurisprudence à ce jour, mais il semble que oui...

Car dans ce domaine, il n'y a pas de primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise. C'est donc, a priori, l'accord d'entreprise qui prévaut, même si l'indemnité fixée est moins avantageuse pour les salariés.

c) Base de calcul

Comme pour l'indemnité légale :

- le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ⁽¹²⁾ ;
- le calcul s'effectue sur la base du salaire brut, même si la convention collective prévoit un calcul « sur la base du salaire perçu » ⁽¹³⁾.

d) Indemnité conventionnelle calculée selon l'ancienneté

Lorsque la convention collective ou l'accord d'entreprise prévoit des calculs différents selon l'ancienneté du salarié, attention à bien distinguer les « seuils » et les « tranches ».

Lorsque l'indemnité se calcule par seuils, elle est due au taux correspondant à l'ancienneté globale du salarié dans l'entreprise ⁽¹⁴⁾. À l'inverse, lorsque sont fixés des taux d'indemnisation correspondant à des tranches d'ancienneté, alors l'indemnité est calculée tranche par tranche et progressivement ⁽¹⁵⁾.

EXEMPLE.

Une convention collective fixe le calcul de l'indemnité de licenciement comme suit :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 2/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Au jour de son licenciement, un salarié totalise une ancienneté de 14 ans. Sa rémunération moyenne de référence est de 2000 € par mois. Dans ce cas, le calcul doit s'opérer par tranche d'ancienneté et non sur la base de l'ancienneté globale.

➡ Calcul de l'indemnité :

pour la tranche de 1 à 10 ans : $(2000 \times \frac{1}{3}) \times 10 = 6666,66 \text{ €}$

pour la tranche de 11 à 14 ans : $(2000 \times \frac{2}{3}) \times 4 = 5333,33 \text{ €}$

Soit un total de $6666 + 5333 = 12000 \text{ €}$

Et non $(2000 \times \frac{2}{3}) \times 14 = 18666 \text{ €}$. Il ne faut pas appliquer le taux des 2/3 sur les 14 ans d'ancienneté, mais seulement sur les 4 dernières années.

(12) Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223.

(13) Cass. soc. 2 fév. 1993, n° 89-43956.

(14) Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-16689.

(15) Cass. soc. 4 sept. 2019, n° 18-17329.

C - Indemnité contractuelle de licenciement

a) Indemnité prévue en cas de licenciement

Cas de figure assez rare mais possible, une clause du contrat de travail peut prévoir le versement d'une indemnité de licenciement plus favorable que l'indemnité légale ou conventionnelle.

C'est alors cette indemnité contractuelle que le salarié doit percevoir. Et si la clause ne donne aucune précision sur son application en cas de faute grave ou de faute lourde, alors l'indemnité est versée même si le salarié commet une faute de cette nature ⁽¹⁶⁾.

b) Indemnité prévue en cas de « rupture du contrat de travail »

Autre cas de figure, le contrat de travail peut prévoir le versement d'une indemnité « en cas de rupture du contrat, pour quelque raison que ce soit ».

Il ne s'agit donc pas, ici, d'une indemnité de licenciement, mais d'une indemnité due dans tous les cas de rupture. N'ayant pas la même nature que l'indemnité de licenciement, cette indemnité « de rupture » se cumule avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ⁽¹⁷⁾.

D - Cas particulier du licenciement pour inaptitude

Lorsque le licenciement est motivé par un avis d'inaptitude du salarié prononcé par le médecin du travail, des règles spécifiques s'appliquent. En particulier lorsque l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

a) Inaptitude d'origine non professionnelle

1. Indemnité légale de licenciement

Le salarié licencié pour une inaptitude résultant d'un accident ou d'une maladie « ordinaire » a droit à l'indemnité légale de licenciement ⁽¹⁸⁾. Il faut donc se reporter aux conditions d'attribution et aux modalités de calcul fixées par la loi (voir p. 49). Une particularité toutefois, l'indemnité de licenciement est calculée en prenant en compte la durée du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté ⁽¹⁹⁾.

2. Indemnité conventionnelle

Si la convention de branche ou un accord d'entreprise prévoit une indemnité de licenciement plus favorable que l'indemnité légale, alors le salarié doit la percevoir. Les salariés déclarés inaptes ne peuvent être exclus du bénéfice de l'indemnité conventionnelle.

(16) Cass. soc. 7 nov. 2007, n° 06-43539 (juge des référés); Cass. soc. 31 mai 2017, n° 06-10354.

(17) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-11015.

(18) Art. L. 1234-9 du C. trav.

(19) Art. L. 1226-4 du C. trav. et Cass. soc. 22 nov. 2017, n° 16-13883.

➔ Indemnités supra légales de licenciement, de rupture conventionnelle, indemnité compensatrice de congés payés...

Attention au différé d'indemnisation de Pôle Emploi !

Après un licenciement, les allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) ne sont pas immédiatement versées par Pôle Emploi. Si le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congés payés et/ou une indemnité supra légale (plus favorable que la loi) en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle, l'indemnisation ne prend effet qu'à l'issue de différents délais, calculés en fonction des sommes perçues. C'est ce que l'on appelle le différé d'indemnisation.

EXEMPLE.

Le contrat de travail d'un salarié licencié pour motif économique a pris fin le 10 octobre 2019.

➤ Au titre de ses congés payés non pris, il perçoit une indemnité de 850 €. Avec un salaire journalier de 65 €, il doit subir un différé de congés payés de 13 jours (850/65). Ce différé va s'appliquer du 11 octobre 2019 au 23 octobre 2019 inclus.

➤ Au titre de ses indemnités de licenciement, il perçoit 4500 € d'indemnités en sus du minimum légal. Ce qui lui rajoute un différé appelé « spécifique » de 48 jours (4500/94,4) (*). Ce différé commence au lendemain du différé de congés payés soit le 24 octobre et prendra fin le 10 décembre.

➤ Dans tous les cas, un délai d'attente forfaitaire de 7 jours va s'appliquer. Ce délai va donc directement s'enchaîner, du 11 décembre au 17 décembre inclus.

➤ Le salarié n'aura perçu ses allocations-chômage qu'à partir du 18 décembre.

À noter.

Le différé d'indemnisation spécifique est plafonné à 150 jours calendaires, sauf en cas de licenciement pour motif économique, où il est limité à 75 jours calendaires.

(*) Le diviseur du différé spécifique (applicable aux indemnités de licenciement) était fixé à 94,4 pour l'année 2019.

Sauf élément pertinent le justifiant, il s'agirait là d'une discrimination fondée sur l'état de santé, donc proscrite ⁽²⁰⁾.

b) Inaptitude d'origine professionnelle

Le licenciement pour une inaptitude qui résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit, pour le salarié, à une « indemnité spéciale de licenciement ».

1. Indemnité légale de licenciement doublée

L'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle est égale, au minimum, au double de l'indemnité légale de licenciement ⁽²¹⁾. Soit :

- 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'aux dix premières années ;
- 2/3 de mois de salaire au-delà de dix ans.

(20) Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-11789.

(21) Art. L. 1226-14 du C. trav.

2. Droit à l'indemnité spéciale

Cette indemnité est due :

- quelle que soit l'ancienneté du salarié ⁽²²⁾ ;
- en cas d'impossibilité de reclasser le salarié déclaré inapte ⁽²³⁾ ;
- en cas de refus (non abusif) du salarié d'être reclassé sur un autre poste ⁽²⁴⁾ ;
- sans qu'il soit nécessaire que la CPAM établisse un lien de causalité entre l'inaptitude et l'accident du travail ou la maladie professionnelle. En cas de litige, c'est aux juges de rechercher l'existence de ce lien ⁽²⁵⁾.

3. Base de calcul de l'indemnité spéciale

L'indemnité spéciale de licenciement est calculée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par le salarié au cours des trois derniers mois, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait, avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle ⁽²⁶⁾. Si le calcul est plus favorable, il faut prendre en compte la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie ⁽²⁷⁾.

Lorsque le licenciement pour inaptitude est lié à une rechute suite à un accident du travail, le salaire de référence doit être calculé sur la base du salaire moyen des trois derniers mois avant la rechute dont a été victime le salarié ⁽²⁸⁾.

EXEMPLE. Un salarié ayant douze ans d'ancienneté perçoit une rémunération mensuelle brute de 1 600 € assortie d'un treizième mois. Son salaire mensuel moyen est égal à :

$$[(1\,600 \times 12) + (1\,600)] / 12 = 1\,733,33 \text{ €}$$

➤ Calcul de l'indemnité :

Licencié pour inaptitude professionnelle, ce salarié a droit à :

$$[(1\,733,33 \times 1/2) \times 10] + [(1\,733,33 \times 2/3) \times 2]$$

8 666,65 € + 2 311,10 € = 10 977,75 €, somme à laquelle il faut ajouter une indemnité compensatrice de préavis équivalant à deux mois de salaire, soit 3 466,66 €, donc 14 444,41 €

2 INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS

Lorsque le CDI est rompu, l'exécution du préavis est, en principe, une obligation qui s'impose à l'employeur comme au salarié. Il existe toutefois des situations où le préavis n'est pas effectué. Et selon les cas, il est payé... ou non.

⁽²²⁾ Cass. soc. 25 mai 1994, n° 91-40442.

⁽²³⁾ Art. L. 1226-12 et L. 1226-14 du C. trav..

⁽²⁴⁾ Art. L. 1226-14 du C. trav.

⁽²⁵⁾ Cass. soc. 18 janv. 2017, n° 15-18903.

⁽²⁶⁾ Art. L. 1226-16 du C. trav.

⁽²⁷⁾ Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223.

⁽²⁸⁾ Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-17845.

A - Préavis non effectué

Trois situations dans lesquelles l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due :

- en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde ⁽²⁹⁾ ; sauf lorsque le contrat de travail prévoit un préavis en cas de rupture du fait de l'une ou l'autre des parties, sans établir de distinction selon le motif de la rupture, alors l'indemnité compensatrice de préavis est due même en cas de licenciement pour faute grave ⁽³⁰⁾ ;
- lorsque le salarié demande à être dispensé de préavis, et si l'employeur donne son accord ⁽³¹⁾ ;
- lorsque l'inexécution du préavis est « imputable » au salarié ; par exemple si le salarié est en arrêt de travail ⁽³²⁾ ou en cas de retrait du permis de conduire nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle ⁽³³⁾.

Pour le cas particulier du salarié en inaptitude professionnelle, voir p. 51.

B - Droit à une indemnité en cas de dispense par l'employeur

Il y a paiement de l'indemnité compensatrice de préavis lorsque c'est l'employeur qui décide d'une dispense de préavis ⁽³⁴⁾. Le salarié doit donc se montrer particulièrement vigilant au moment où se décide l'exécution – ou l'inexécution – du préavis. Si c'est l'employeur qui prend l'initiative d'en dispenser le salarié, alors il faut que cette décision soit consignée par écrit (par exemple dans la lettre de licenciement).

À savoir

Le versement d'une indemnité compensatrice de préavis peut être ultérieurement décidé par le juge lorsque c'est l'employeur qui, *in fine*, est responsable de son inexécution. Par exemple :

- le salarié est licencié à tort pour faute grave ; même s'il est en arrêt de travail au moment de la rupture du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de préavis est due ⁽³⁵⁾ ;
- le salarié a subi un harcèlement moral, à l'origine de la rupture du contrat de travail ⁽³⁶⁾ ;
- le licenciement est jugé nul car discriminatoire ⁽³⁷⁾.

C - Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis

a) Droit au maintien du salaire et des primes

L'indemnité compensatrice de préavis est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait

⁽²⁹⁾ Art. L. 1234-5 du C. trav.

⁽³⁰⁾ Cass. soc. 20 mars 2019, n° 17-26999, Dr. ouv. 2019, p. 791, note B. Augier.

⁽³¹⁾ Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 11-20948.

⁽³²⁾ Cass. soc. 11 mars 2016, n° 15-11443.

⁽³³⁾ Cass. soc. 28 fév. 2018, n° 17-11334.

⁽³⁴⁾ Art. L. 1234-5 du C. trav.

⁽³⁵⁾ Cass. soc. 7 janv. 2015, n° 13-21344.

⁽³⁶⁾ Cass. soc. 20 sept. 2006, n° 05-41385.

⁽³⁷⁾ Cass. soc. 17 fév. 2010, n° 08-45120.

travaillé durant le préavis, indemnité de congés payés comprise ⁽³⁸⁾.

Le montant de l'indemnité dépend de l'ancienneté.

- Ancienneté inférieure à six mois : la loi ne prévoit rien. Mais la convention de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir une durée de préavis à laquelle équivaut, en salaire, le montant de l'indemnité compensatrice ;
- Ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans : un mois de salaire ⁽³⁹⁾ ;
- Ancienneté de deux ans ou plus : deux mois de salaire ⁽⁴⁰⁾.

En matière de préavis, la convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail ne peuvent prévoir que des conditions plus avantageuses pour les salariés. Toute clause d'un contrat de travail fixant des dispositions moins favorables que la loi est, par ailleurs, frappée de nullité ⁽⁴¹⁾.

b) Base de calcul

Pour calculer le salaire à prendre en compte, deux choses sont à ne pas faire :

- reprendre sur l'attestation Pôle Emploi la moyenne des salaires bruts des douze mois précédant le licenciement ⁽⁴²⁾ ;
- se baser sur le salaire moyen servant au calcul de l'indemnité de licenciement ⁽⁴³⁾.

Il faut plutôt tenir compte de tous les éléments de la rémunération que le salarié aurait perçus si la période du préavis avait été normalement travaillée. À savoir :

- le salaire de base ;
- la part variable de la rémunération, calculée sur la base de la moyenne annuelle de cette part variable ⁽⁴⁴⁾ ;
- les heures supplémentaires régulièrement accomplies par le salarié, lorsqu'elles constituent un élément stable et constant de sa rémunération ⁽⁴⁵⁾ ;
- les primes dont le versement est conditionné à la présence du salarié, dans la mesure où ce dernier aurait été présent s'il avait effectué le préavis ; par exemple la régularisation des commissions effectuée en fin d'année ⁽⁴⁶⁾, ou le versement d'une prime d'assiduité ⁽⁴⁷⁾, ou encore le paiement d'un bonus au titre de l'exercice en cours, par exemple l'attribution d'actions ⁽⁴⁸⁾ ;

- l'indemnité compensatrice des jours RTT auxquels le salarié a droit sur la période ⁽⁴⁹⁾.

À savoir

Le salarié dispensé d'effectuer son préavis conserve ses avantages en nature pendant la durée de ce dernier : voiture, téléphone, etc. À défaut, il doit percevoir une indemnité compensant la perte de cet avantage ⁽⁵⁰⁾.

c) Fermeture de l'établissement ou mise en activité partielle

Lorsque le préavis ne peut être effectué – totalement ou en partie – en raison de la fermeture de l'établissement ou de la mise en activité partielle du salarié, l'indemnité de préavis est calculée ainsi :

- lorsque le salarié travaillait à temps plein : le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise ;
- lorsque le salarié travaillait à temps partiel : le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée du travail fixée dans le contrat de travail ⁽⁵¹⁾.

D - Cas particulier du licenciement pour inaptitude

Le droit à une indemnité compensatrice de préavis obéit à des règles spécifiques lorsque le salarié a été licencié pour inaptitude. Attention à bien distinguer l'origine de l'inaptitude : accident ou maladie « ordinaire », accident du travail ou maladie professionnelle.

a) Inaptitude d'origine non-professionnelle

Le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le salarié ne perçoit donc pas, en principe, d'indemnité compensatrice de préavis ⁽⁵²⁾. Mais il peut en être autrement par la suite, s'il y a contentieux sur les circonstances de la rupture. Ainsi, l'indemnité est due :

- lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ⁽⁵³⁾ ;
- lorsque la rupture du contrat est imputable à l'employeur en raison de la non-reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois après déclaration d'inaptitude ⁽⁵⁴⁾.

b) Inaptitude d'origine professionnelle

Une indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis est due au salarié devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ⁽⁵⁵⁾.

(38) Art. L. 1234-5 du C. trav.

(39) Art. L. 1234-1 du C. trav.

(40) Art. L. 1234-1 du C. trav.

(41) Art. L. 1234-2 du C. trav.

(42) Cass. soc. 1^{er} fév. 2017, n° 15-23368.

(43) Cass. soc. 7 fév. 2018, n° 16-16211.

(44) Cass. soc. 24 fév. 2004, n° 02-40682.

(45) Cass. soc. 31 mai 2017, n° 15-25538.

(46) Cass. soc. 2 mars 2011, n° 09-67025.

(47) Cass. soc. 27 juin 2001, n° 98-45711.

(48) Cass. soc. 15 mai 2017, n° 15-20094.

(49) Cass. soc. 17 avr. 2013, n° 11-29010.

(50) Cass. soc. 25 oct. 2007, n° 06-43201.

(51) Art. L. 1234-6 du C. trav.

(52) Art. L. 1226-4 du C. trav.

(53) Cass. soc. 7 déc. 2017, n° 16-22276.

(54) Cass. soc. 24 juin 2009, n° 08-42618.

(55) Art. L. 1226-14 du C. trav.

Le salarié a droit à cette indemnité même s'il refuse un poste de reclassement, à condition toutefois que ce refus ne soit pas abusif. Par exemple, il n'y a pas d'abus de la part du salarié lorsque le reclassement implique une modification du contrat de travail ⁽⁵⁶⁾.

L'indemnité dite «*compensatrice de préavis*» est calculée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par le salarié au cours des trois derniers mois, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Deux précisions :

- la période de suspension du contrat de travail entre dans le calcul de l'ancienneté du salarié pour déterminer le montant de l'indemnité compensatrice de préavis ⁽⁵⁷⁾;
- il faut prendre en compte pour le calcul de cette indemnité l'ensemble de la rémunération : le salaire de base, les primes et les avantages de toute nature qui composent le revenu ⁽⁵⁸⁾.

Attention, même si la convention de branche ou un accord d'entreprise prévoit une indemnité plus favorable, le salarié n'y a pas droit. Les juges plafonnent l'indemnité compensatrice de préavis au montant légal, au motif qu'il faut appliquer strictement l'obligation de l'employeur de verser une indemnité du même montant que l'indemnité légale ⁽⁵⁹⁾.

À savoir

Cette indemnité dite de «*préavis*» n'en a pas la nature ⁽⁶⁰⁾. Elle a un caractère indemnitaire et n'est pas considérée comme du salaire. Par conséquent, elle ne donne pas droit à une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ⁽⁶¹⁾.

3 INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ D'EMPLOI POUR LES SALARIÉS EN CDD OU CTT

Certains CDD et contrats de travail temporaires (CTT) donnent droit, au terme de la relation de travail, à une indemnité de précarité d'emploi.

A - Fin du contrat à durée déterminée

Attention à bien distinguer ces deux situations :

- lorsque le contrat arrive à terme ;

(56) Art. L. 1226-14 du C. trav. et Cass. soc. 9 avr. 2002, n° 99-44718.

(57) Cass. soc. 14 déc. 2014, n° 10-23008.

(58) Art. L. 1226-16 du C. trav.

(59) Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 12-29677.

(60) Cass. soc. 9 nov. 2017, n° 16-14527.

(61) Cass. soc. 9 nov. 2017, n° 16-14527.

- lorsqu'il est rompu avant terme, dans les conditions prévues par la loi.

a) CDD arrivé à terme

L'indemnité de précarité d'emploi n'est pas due lorsque le CDD est suivi immédiatement par un CDI ⁽⁶²⁾. Il en est de même si le salarié refuse un CDI proposé après le CDD, sur le même poste ou pour un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En dehors de ces hypothèses, il faut vérifier si la nature du contrat conclu ouvre droit à cette indemnité (voir tableau ci-contre, p. 55).

b) Rupture anticipée du CDD

Seule une rupture d'un commun accord entre employeur et salarié ouvre droit à l'indemnité de précarité d'emploi.

À savoir

Ni si la rupture a lieu pendant la période d'essai, ni en cas de faute grave commise par le salarié, ni en cas de cas de force majeure, ni si la rupture a lieu à l'initiative du salarié, aucun de ces cas ne donne droit à indemnité.

À noter.

En cas de succession de CDD, le salarié a droit à l'indemnité de précarité d'emploi pour chaque CDD y ouvrant droit.

B - Fin du contrat d'intérim

Le droit à une indemnité de précarité d'emploi vaut aussi pour les salariés intérimaires. Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice, il peut avoir droit à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation ⁽⁶³⁾. Les conditions d'octroi de cette indemnité et son calcul sont similaires aux règles applicables aux salariés en CDD.

C - Montant de l'indemnité

L'indemnité de fin de CDD est en principe égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié ⁽⁶⁴⁾. Elle peut toutefois être inférieure – sans descendre sous la barre des 6 % – si la convention collective (étendue) ou un accord d'entreprise (ou d'établissement) le prévoit, dans le cadre d'une amélioration de la formation professionnelle des salariés en CDD. Dans ce cas, il faut que des contreparties soient offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation ⁽⁶⁵⁾. Plus précisément, pour appliquer ce taux réduit, l'employeur doit proposer au salarié en CDD une des mesures de formation prévues par l'accord collectif. Il doit s'agir d'une offre de formation clairement identifiée et individualisée. L'employeur ne

(62) Art. L. 1243-8 du C. trav.

(63) Art. L. 1251-32 du C. trav.

(64) Art. L. 1243-8 du C. trav.

(65) Art. L. 1243-9 du C. trav.

DROIT A L'INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ SELON LE TYPE DE CONTRAT

Type de contrat	Droit à l'indemnité
CDD conclu pour remplacer un salarié absent	OUI (sauf « job d'été » pour étudiant)
CDD conclu pour remplacer un salarié qui a quitté l'entreprise et dont le poste va être supprimé.	OUI (sauf « job d'été » pour étudiant)
CDD conclu dans l'attente d'un recrutement définitif	OUI (sauf « job d'été » pour étudiant)
CDD conclu pour « accroissement temporaire d'activité »	OUI (sauf « job d'été » pour étudiant)
CDD saisonnier : contrat conclu pour des travaux appelés à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récoltes, tourisme...)	NON
CDD « d'usage » : contrat conclu dans les secteurs d'activité autorisés par décret à y recourir, lorsqu'il est d'usage de ne pas pourvoir le poste en CDI (spectacle, audiovisuel, tourisme, sport...)	NON
CDD Sénior	OUI
Contrat « aidé » destiné favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi	NON
CDD avec complément de formation professionnelle	NON
Références : art. L. 1243-8 à L. 1243-10 du C. trav.	

peut se contenter de rappeler dans le CDD le dispositif général de formation prévu par l'accord collectif ⁽⁶⁶⁾. Si ces conditions ne sont pas respectées, le taux légal de 10% s'applique.

D - Base de calcul

On inclut dans les 10% (ou les 6%) de la rémunération totale brute les primes et divers accessoires de salaire versés au salarié comme les primes de vacances, prime de fin d'année, prime de 13^e mois, etc.

En revanche, il faut déduire les périodes de suspension du contrat de travail, par exemple en cas de maladie ou maternité. Lorsque le salarié a été en arrêt de travail, l'indemnité de précarité d'emploi est alors calculée sur la base de la rémunération effectivement perçue pendant la durée du contrat. Il s'agit de la rémunération versée par l'employeur pour la période travaillée, à laquelle s'ajoute le complément de salaire éventuellement versé pendant l'arrêt de travail. Les indemnités journalières de la Sécurité sociales sont exclues du calcul ⁽⁶⁷⁾.

Une exception à ce principe : si le salarié est en congé maladie au cours du CDD en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'indemnité de fin de contrat est, dans ce cas, calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et celle que le salarié aurait dû percevoir si le contrat s'était déroulé jusqu'à son terme ⁽⁶⁸⁾.

⁽⁶⁶⁾ Cass. soc. 23 janv. 2013, n° 11-26898.

⁽⁶⁷⁾ Circ. DRT n° 92-14 du 29 août 1992, n° 48.

⁽⁶⁸⁾ Circ. DRT n° 92-14 du 29 août 1992, n° 48.

E - Paiement de l'indemnité

L'indemnité de précarité d'emploi est versée à l'issue du CDD, en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie correspondant ⁽⁶⁹⁾.

À savoir

Quelles indemnités lorsque le CDD (ou le CTT) est requalifié par le juge en CDI ?

Voir notre prochain numéro, *RPDS* n° 899, mars 2020.

4 INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lorsque le contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel...) est rompu ou arrive à terme, un décompte des jours de congé acquis doit être effectué. Les jours de congé déjà pris une fois déduits, le solde des jours restants doit faire l'objet d'une indemnité compensatrice ⁽⁷⁰⁾. Les circonstances de la rupture du contrat de travail n'ont pas d'incidence sur le droit à cette indemnité. Elle est due, qu'il s'agisse d'une rupture de période d'essai, d'un licenciement (quel qu'en soit le motif), d'une démission, d'un départ à la retraite, d'une rupture conventionnelle, d'une rupture de CDD, etc.

⁽⁶⁹⁾ Art. L. 1243-8 du C. trav.

⁽⁷⁰⁾ Art. L. 3141-28 du C. trav.

A - Période(s) de référence

L'indemnité compensatrice de congés payés intègre les jours acquis mais non pris sur la période de référence en cours et, le cas échéant, sur la période de référence achevée (N-1).

Période de référence en cours : l'indemnité est le plus souvent calculée sur la période comprise entre le 1^{er} juin (ou la date d'arrivée dans l'entreprise si elle est postérieure) et la date de départ effectif de l'entreprise. Plus rare en pratique, la période de référence peut aussi être fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre. Dans ce cas, l'indemnité est calculée sur la période comprise entre le 1^{er} janvier et la date de départ effectif de l'entreprise.

Période de référence achevée (N-1) : le salarié peut avoir « en stock » des jours de congé non pris se rapportant à la période de référence antérieure (N-1). Il faut alors calculer cette seconde indemnité (et l'ajouter à la première) sur la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, ou plus tôt si le salarié quitte l'entreprise avant, ou encore entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N-1.

B - Jours acquis... ou perdus

Attention, les jours de congé acquis sur les périodes de référence N-2, N-3, etc. sont en principe perdus s'ils n'ont pas été pris. Ils restent toutefois acquis dans certaines situations et donnent donc lieu à indemnisation :

- si l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure de prendre ses congés ⁽⁷¹⁾ ;
- lorsque ces jours n'ont pas été pris en raison d'un report décidé avec l'employeur ⁽⁷²⁾ ;

(71) Cass. soc. 20 fév. 1990, n° 87-40498.

(72) Cass. soc. 27 sept. 2007, n° 06-41744.

- en cas d'absences pour maladie du salarié, dans certaines conditions.

À savoir

Sur les règles applicables à l'indemnisation des congés payés, voir notre numéro spécial *RPDS* « Les congés payés », n° 857-858, septembre/octobre 2016.

C - Calcul de l'indemnité

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée selon un double principe ⁽⁷³⁾ :

- elle est égale au dixième du montant total des rémunérations perçues par le salarié pendant la (ou les) période(s) de référence ;
- elle ne peut être inférieure au salaire qui aurait été versé au salarié pendant la durée du congé acquis, s'il avait continué à travailler après la fin des relations de travail.

a) Base de calcul

Quelle que soit la formule utilisée, tous les éléments du salaire sont à intégrer dans l'assiette de calcul. La part variable de la rémunération, lorsqu'elle est fonction du travail effectué par le salarié, doit être prise en compte ⁽⁷⁴⁾. Il faut aussi tenir compte de la période de préavis, même si le salarié en a été dispensé par l'employeur ⁽⁷⁵⁾. En revanche, si le salarié est à l'origine de la non-exécution du préavis, par exemple en cas d'incapacité, alors il ne comptabilise pas de droits à congés payés sur la période ⁽⁷⁶⁾.

(73) Art. L. 3141-24 du C. trav.

(74) Cass. soc. 20 janv. 2010, n° 08-43310.

(75) Art. L. 1234-5 du C. trav.

(76) Cass. soc. 21 mars 1991, n° 89-42761.

➡ Jours de RTT non pris, une indemnité versée sous conditions

Des jours de « réduction du temps de travail » (RTT) peuvent être attribués aux salariés qui travaillent plus de 35 heures par semaine.

Il s'agit, en quelque sorte, de jours de récupération qui permettent de lisser le temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne.

Ces jours doivent être pris dans le courant de l'année civile, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, sous forme de demi-journées ou de journées entières. Chaque jour de RTT est bien sûr rémunéré.

Rien dans la loi ne fait explicitement référence au règlement des jours RTT acquis mais non pris lorsque le contrat de travail prend fin. Selon les juges, à défaut d'accord collectif prévoyant une indemnisation, les jours RTT non pris n'ouvrent droit au paiement d'une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur (Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-16.369 ; Cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-29.326).

EXEMPLES.

- L'employeur demande au salarié d'annuler des jours RTT posés en raison d'un surplus de travail.
- Le salarié demande à poser des jours RTT mais l'employeur refuse.

Il faut donc distinguer 2 situations :

- si un accord collectif prévoit de rémunérer les jours RTT non pris à la fin du contrat de travail : l'employeur doit verser une indemnité compensatrice ;
- si l'accord ne prévoit rien : les jours de RTT ne sont pas indemnisés et sont perdus pour le salarié sauf si ce dernier prouve que cette situation est imputable à l'employeur.

Pour les jours de RTT acquis pendant le préavis, deux solutions :

- Si le préavis est effectué, le salarié a tout intérêt à poser ses jours RTT sur la période.
- Si le salarié est dispensé d'effectuer son préavis, alors il ne doit subir aucune diminution de salaires et « avantages » qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis (art. L. 1234-5 du C. trav.). Selon les juges, l'indemnité compensatrice de jours RTT présente le caractère d'une rémunération habituelle et normale du salarié. Elle doit donc être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis (Cass. soc. 17 avril 2013, n° 11-29.010).

Une fois les calculs effectués (méthode du dixième et maintien de salaire), l'employeur doit retenir la solution la plus favorable au salarié. C'est l'indemnité la plus élevée qui doit lui être versée.

b) En cas d'année incomplète

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû. L'employeur doit effectuer le calcul du dixième et le calcul du maintien de salaire fictif puis verser l'indemnité la plus avantageuse.

EXEMPLE. Un salarié a travaillé sept mois, ce qui lui ouvre droit à dix-huit jours ouvrables de congé, calculés comme suit : $7 \times 2,5 = 17,5$ jours, arrondis à 18.

Il a perçu 1 500 € par mois, majorés d'une prime de 100 € pendant les quatre premiers mois.

→ Calcul de l'indemnité :

Son indemnité, calculée selon la méthode du dixième, est de :

$$[(1\,500 \text{ €} \times 7) / 10] + [(100 \text{ €} \times 4) / 10] = 1\,090 \text{ €}$$

Le salaire qui aurait été perçu pour ces dix-huit jours ouvrables est de :

$$[1\,500 \text{ €} \times (18 \text{ jours} / 26)] = 1\,038,46 \text{ €}$$

26 jours est le nombre de jours ouvrables dans le mois.

Dans cet exemple, c'est le calcul sur la base du dixième qui est le plus favorable. C'est donc lui qui doit s'appliquer.

À savoir

Contestation du licenciement et indemnité compensatrice de congés payés

Lorsque le salarié saisit le juge pour contester son licenciement, l'issue du procès peut avoir des conséquences sur le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés. Voir *RPDS* n° 899, mars 2020.

5 INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

Très fréquente dans les contrats de travail des cadres et agents de maîtrise, la clause de non-concurrence vise à empêcher le salarié d'exercer une activité concurrente de celle de son ex-employeur lorsqu'il quitte l'entreprise.

Attentatoire au principe fondamental de la liberté du travail, cette clause doit respecter certaines conditions pour être valable. Si tel est le cas, et si le salarié respecte la clause, il doit percevoir une indemnité en retour.

A - Critères de validité de la clause de non-concurrence

Toute clause de non-concurrence doit respecter les conditions suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié (donc de ses capacités à retrouver un travail) ;
- prévoir le versement d'une contrepartie financière au bénéfice du salarié.

Ces conditions de validité sont cumulatives ⁽⁷⁷⁾. D'une manière générale, une clause de non-concurrence, quelle que soit son étendue géographique, ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle ⁽⁷⁸⁾. Si tel est le cas, il y a non-respect du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et la clause est illicite.

À savoir

Il est possible que le contrat de travail soit muet sur le montant de la contrepartie financière. Il faut dans ce cas bien vérifier la convention de branche et les éventuels accords d'entreprise qui peuvent fixer le montant de l'indemnité. À défaut de précision dans un de ces textes, la clause de non-concurrence est illicite et ne peut s'appliquer.

B - Une contrepartie financière obligatoire

L'indemnité de non-concurrence compense, en quelque sorte, l'interdiction faite au salarié d'exercer certains types d'emplois. À défaut d'indemnité versée, la clause est nulle et le salarié n'est pas tenu de s'y conformer.

a) Droit à l'indemnité

Sauf si l'employeur renonce à la clause, le salarié a droit à une contrepartie financière dès lors qu'il respecte l'obligation de non-concurrence. Peu importe qui rompt le contrat, employeur ou salarié. Peu importent également les circonstances de la rupture : licenciement pour faute, y compris pour faute grave, démission, rupture conventionnelle, etc. ⁽⁷⁹⁾. La convention collective ou un accord d'entreprise ne peut exclure le versement de l'indemnité en fonction d'un de ces critères ⁽⁸⁰⁾. La seule question à se poser est de savoir si le salarié respecte l'obligation de non-concurrence. Dans l'affirmative, l'indemnité est due.

À savoir

Si le salarié viole l'obligation de non-concurrence alors que la clause est licite, l'employeur peut interrompre le versement de l'indemnité et lui réclamer des dommages-intérêts s'il est en mesure de prouver un préjudice.

b) Renonciation par l'employeur

L'employeur peut être dispensé de payer l'indemnité s'il libère le salarié de son obligation de non-concurrence. À condition de le faire par écrit, de manière claire et sans équivoque. En l'absence de délai de renonciation fixé par la convention collective ou le contrat de travail, l'employeur doit « libérer » le salarié au moment du licenciement ⁽⁸¹⁾. Si le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, c'est au moment où il quitte l'entreprise,

(77) *Cass. soc.* 10 juil. 2002, n° 00-45135.

(78) *Cass. soc.* 3 juil. 2019, n° 18-16134.

(79) *Cass. soc.* 10 déc. 2008, n° 07-41791 (indemnité due en cas de faute grave ou lourde).

(80) *Cass. soc.* 18 janv. 2018, n° 15-24002.

(81) *Cass. soc.* 13 juil. 2010, n° 09-41626.

au plus tard, qu'il doit être informé d'une éventuelle renonciation par l'employeur ⁽⁸²⁾.

C - Montant de l'indemnité de non-concurrence

La contrepartie financière versée au salarié doit être suffisante au regard des contraintes qui lui sont imposées. Son montant est généralement compris entre 1/4 et 2/3 du salaire mensuel moyen. Une contrepartie dérisoire équivaudrait à une absence de contrepartie, frappant de nullité la clause de non-concurrence ⁽⁸³⁾.

a) Critères à prendre en compte

L'indemnité de non-concurrence est déterminée proportionnellement à l'atteinte portée à la liberté professionnelle du salarié : l'étendue géographique et la durée de l'interdiction sont des critères essentiels. Bien sûr, il faut également tenir compte du niveau de salaire auquel peut prétendre le salarié. Le critère de l'ancienneté peut aussi jouer, à condition d'être combiné aux autres critères. Une indemnité dont le montant serait indexé uniquement sur l'ancienneté du salarié est nulle ⁽⁸⁴⁾.

Certaines conventions collectives prévoient la modulation de l'indemnité de non-concurrence selon l'étendue de l'obligation imposée au salarié.

EXEMPLES.

- Contrepartie financière fixée à 1/3 du salaire mensuel si l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication et à 2/3 si l'interdiction vise plusieurs produits ou techniques de fabrication.
- Indemnité fixée à 1/3 de la rémunération brute mensuelle moyenne pour une période d'interdiction inférieure ou égale à un an et à 1/2 pour une période fixée entre un an et deux ans.

(82) Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-21150.

(83) Cass. soc. 27 nov. 2013, n° 12-23740.

(84) Cass. soc. 7 mars 2007, n° 05-45511.

b) Pas de contrepartie dérisoire

Lorsque la clause de non-concurrence prévoit une contrepartie financière dérisoire, les juges estiment qu'il y a absence de contrepartie ⁽⁸⁵⁾.

EXEMPLES.

- A été jugée dérisoire une indemnité mensuelle de 100 €, pour un cadre lié par une clause lui interdisant de travailler directement ou indirectement avec les clients de l'entreprise pendant deux ans ⁽⁸⁶⁾;
- A été jugée dérisoire une contrepartie financière mensuelle représentant 1/10^e de la rémunération mensuelle pour une interdiction de concurrence d'une durée de deux ans, étendue à quatre départements, pour un technico-commercial ⁽⁸⁷⁾;
- A été jugé suffisante une indemnité mensuelle égale à 1/4 du salaire moyen des six derniers mois pour une interdiction de concurrence fixée à un an sur le territoire de la Corse pour un expert en automobile ⁽⁸⁸⁾.

D - Paiement de l'indemnité

L'indemnité de non-concurrence peut prendre la forme d'un capital versé en une seule fois, ou d'une rente versée périodiquement.

Elle doit être payée après la rupture du contrat de travail, et non pendant son exécution.

En cas de licenciement, l'obligation de non-concurrence débute à la date d'exigibilité de la contrepartie financière, soit à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise ⁽⁸⁹⁾.

Lorsque l'employeur ne paye pas de contrepartie financière, le salarié est libéré de son obligation de non-concurrence ⁽⁹⁰⁾. À condition, toutefois, pour ce dernier, d'être de bonne foi et de ne pas se considérer libéré après un délai de quelques jours seulement ⁽⁹¹⁾.

(85) Cass. soc. 15 nov. 2006, n° 04-46721.

(86) Cass. soc. 27 nov. 2013, n° 12-23740.

(87) Cass. soc. 15 nov. 2006, n° 04-46721.

(88) Cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-29865.

(89) Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-23866.

(90) Cass. soc. 4 déc. 2013, n° 12-27239.

(91) Cass. soc. 26 nov. 2013, n° 12-20074.

➔ L'indemnité de non-concurrence assimilée à du salaire

L'indemnité de non-concurrence étant assimilée à du salaire, il en résulte que :

- le salarié dispose d'un délai de trois ans pour saisir le juge et réclamer son paiement (prescription triennale) ;
- il a droit au paiement d'une indemnité de congés payés, calculée sur le montant de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence ⁽¹⁾.

(1) Cass. soc. 23 juin 2010, n° 08-70233.

➔ L'indemnité de non-concurrence sans incidence sur la pension de retraite

La contrepartie financière versée au titre d'une clause de non-concurrence est soumise aux cotisations d'assurance vieillesse. Pour autant, il n'y a pas de réévaluation de la pension de retraite du salarié lorsqu'il perçoit l'indemnité de non-concurrence après un départ ou une mise à la retraite. Selon les juges, la pension de retraite n'est pas susceptible d'être révisée pour tenir compte de versements postérieurs à la date à laquelle a été arrêté le compte de l'assuré pour l'ouverture de ses droits à l'assurance vieillesse ⁽¹⁾.

(1) Cass. soc. 10 oct. 2019, n° 18-20849.

6 INDEMNITÉ DE RETRAITE

Deux situations sont à bien distinguer ici :

- dans le cas d'un départ à la retraite, c'est le salarié qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail en quittant volontairement l'entreprise pour faire liquider ses droits à pension à taux plein ou à taux réduit.
- la mise à la retraite intervient, elle, à l'initiative de l'employeur.

Attention, les indemnités de rupture ne sont pas les mêmes...

A - Départ à la retraite

Le salarié qui souhaite partir à la retraite doit adresser une demande auprès de sa caisse régionale de retraite du régime général et à sa caisse de retraite complémentaire.

La loi ne prévoit pas de procédure particulière vis-à-vis de l'employeur, mais ce dernier doit être informé suffisamment tôt, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, de manière à ce que le salarié puisse effectuer le préavis (dont la durée varie dans les mêmes conditions que celles prévues en cas de licenciement, voir p. 52).

a) Droit à l'indemnité

Une indemnité légale de départ à la retraite est due au salarié lorsqu'il remplit les conditions suivantes ⁽⁹²⁾ :

- totaliser plus de dix ans d'ancienneté ;
- avoir effectivement demandé la liquidation de ses droits à pension ⁽⁹³⁾.

b) Montant

L'indemnité légale de départ à la retraite est égale à ⁽⁹⁴⁾ :

- Moins de dix ans d'ancienneté : néant
- Après dix ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire
- Après quinze ans d'ancienneté : 1 mois de salaire
- Après vingt ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire
- Après trente ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

c) Base de calcul

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des douze derniers mois ou celui des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées au salarié pendant cette période ne sont prises en compte qu'au prorata ⁽⁹⁵⁾.

⁽⁹²⁾ Art. L. 1237-9 du C. trav.

⁽⁹³⁾ Cass. soc. 23 sept. 2009, n° 08-41397.

⁽⁹⁴⁾ Art. L. 1237-9 et D. 1237-1 du C. trav.

⁽⁹⁵⁾ Art. D. 1237-2 du C. trav.

d) Indemnité conventionnelle

Une indemnité de départ à la retraite plus avantageuse est parfois prévue par la convention collective ou un accord d'entreprise. Mais attention, les conditions d'octroi peuvent être plus restrictives. Si la convention collective prévoit, par exemple, une ancienneté minimale de quinze ans, alors l'indemnité conventionnelle est due au salarié seulement s'il remplit cette condition ⁽⁹⁶⁾. À défaut, il ne percevra que l'indemnité légale. Indemnité légale et indemnité conventionnelle ne peuvent s'additionner, seule la plus avantageuse est accordée ⁽⁹⁷⁾.

B - Mise à la retraite

La mise à la retraite d'office par l'employeur ne concerne que les salariés ayant atteint l'âge de 70 ans ou plus. Avant 70 ans, l'employeur ne peut que proposer au salarié de partir à la retraite s'il a atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein. Mais le salarié n'est pas tenu d'accepter.

a) Indemnité légale

Tout salarié mis à la retraite par son employeur bénéficie d'une indemnité minimale dont le montant équivaut à l'indemnité légale de licenciement ⁽⁹⁸⁾. Le salarié a donc droit à ⁽⁹⁹⁾ :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la onzième année.

Comme pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'employeur doit prendre en compte, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des douze derniers mois ou celui des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au

⁽⁹⁶⁾ Cass. soc. 4 juil. 2007, n° 06-40114.

⁽⁹⁷⁾ Cass. soc. 13 juil. 2017, n° 15-29124.

⁽⁹⁸⁾ Art. L. 1237-7 du C. trav.

⁽⁹⁹⁾ Art. R. 1234-2 du C. trav.

➡ Autres sommes dues au salarié lors d'un départ ou d'une mise à la retraite

En sus de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, le salarié doit percevoir, lors de son départ :

- une indemnité compensatrice de préavis si l'employeur décide d'une dispense ;
- une indemnité compensatrice de congés payés si le salarié dispose de jours acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat de travail ;
- éventuellement, le solde des droits acquis au titre des jours RTT, des congés conventionnels, d'un compte épargne temps, des droits de la participation aux résultats, d'un plan d'épargne d'entreprise, de l'intéressement, etc.

salarié pendant cette période, ne sont prises en compte qu'au *prorata temporis* ⁽¹⁰⁰⁾.

b) Indemnité conventionnelle ou contractuelle

L'indemnité légale de mise à la retraite est un minimum. La convention collective ou un accord d'entreprise peuvent prévoir une indemnité d'un montant supérieur ou des conditions d'octroi plus avantageuses.

C - Salariés à temps partiel

Des règles particulières s'appliquent aux salariés à temps partiel pour le calcul des indemnités de retraite, aussi bien en cas de départ que de mise à la retraite.

Il faut bien distinguer les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité et le mode de calcul applicable.

a) Décompte de l'ancienneté pour l'ouverture du droit

L'ancienneté du salarié travaillant à temps partiel s'apprécie de la même façon que l'ancienneté des salariés à temps complet.

b) Calcul de l'indemnité

Pour le salarié ayant travaillé successivement à temps plein et à temps partiel, le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite doit être fait au prorata des périodes de temps complet et de temps partiel, par tranche d'ancienneté, et ce, depuis son entrée dans l'entreprise ⁽¹⁰¹⁾.

(100) Art. D. 1237-2 du C. trav.

(101) Cass. soc. 17 sept. 2008, n° 06-45256 et art. L. 3123-5 du C. trav.

La règle vaut quel que soit l'ordre : temps plein puis temps partiel ou temps partiel suivi d'un temps plein. Elle s'applique tant aux indemnités légales qu'aux indemnités conventionnelles ⁽¹⁰²⁾.

À noter.

Le retraité peut conserver certains avantages après avoir quitté l'entreprise. Certains sont de droit :

- le compte personnel de formation, pour les salariés retraités âgés de moins de 65 ans qui reprennent une activité ;
 - la mutuelle (le contrat devient individuel et reprend les mêmes garanties, mais il est souvent plus onéreux).
- D'autres avantages sont plus aléatoires et dépendent :
- de l'employeur (par exemple le salarié peut bénéficier de conditions tarifaires préférentielles sur les produits vendus par l'entreprise) ;
 - du comité social et économique via ses activités sociales (prise en charge de frais d'inscription pour des activités sportives par exemple).

À savoir

Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail

Les diverses sommes perçues par le salarié à l'issue de la relation de travail se répartissent en deux grandes catégories.

Certaines ont le **caractère de salaire** et sont traitées comme telles : l'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés, les primes éventuelles... D'autres ont un **caractère indemnitaire** : les indemnités de licenciement, de mise ou de départ à la retraite, de rupture conventionnelle... Selon les cas et sous certaines conditions, ces sommes sont exonérées ou pas d'impôts et/ou de cotisations sociales.

En savoir plus : « Le régime social et fiscal des indemnités de rupture », *RPDS* n° 879, juillet 2018

(102) Cass. soc. 17 sept. 2008, n° 06-45256.

➡ L'indemnité de rupture conventionnelle

Lorsque l'employeur et le salarié mettent fin au CDI par une rupture conventionnelle, le montant de l'indemnité due au salarié est fixé, théoriquement, d'un commun accord entre les parties.

Cette indemnité doit, au minimum, être équivalente à l'indemnité légale de licenciement, voire, si elle est plus avantageuse, à l'indemnité conventionnelle de licenciement, si l'employeur est adhérent d'une organisation patronale signataire de l'accord national interprofessionnel, ANI du 11 janvier 2008 (art. L. 1237-13 du C. trav. et art. 2 de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 relatif à l'ANI du 11 janvier 2008 (art. 12a), étendu par l'arrêté du 26 nov. 2009).

Salariés ayant moins de huit mois d'ancienneté.

L'indemnité légale de licenciement n'est versée qu'aux salariés ayant au moins huit mois d'ancienneté dans l'entreprise. Mais cette condition d'ancienneté ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle. Le calcul s'effectue au prorata du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise (art. 5.3 Circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009).

EXEMPLE.

Pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale au salaire brut mensuel moyen $\times 1/4 \times 7/12$.

La base de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle est identique à celle utilisée pour l'indemnité légale de licenciement (art. 5.2 circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009 ; art. R. 1234-4 du C. trav.).

Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés

Par Sébastien Scognamiglio*



➔ Sachez-le vite

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il ne dispose pas de la personnalité civile qui lui permet de gérer un patrimoine. Les représentants du personnel au CSE exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, des accords collectifs et des usages dans l'entreprise.

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les élus du CSE sont autorisés à négocier, conclure, réviser voire dénoncer tout type d'accord collectif.

Le CSE dispose d'un certain nombre de moyens de fonctionnement : heures de délégation, liberté de déplacement, réunions mensuelles, local, formations, etc. Les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion sous certaines conditions.

Le CSE dispose de trois droits d'alerte : en cas d'atteinte au droit des personnes, en cas de danger grave et imminent, en matière de santé publique et d'environnement.

Le CSE peut être amené à rendre des avis consultatifs, qui ne s'imposent pas à l'employeur et des avis conformes qui supposent l'accord du comité afin que la décision de l'employeur puisse s'appliquer.

Les ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification du 20 mars 2018 ont fusionné les anciennes instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) au sein d'une instance unique de représentation : le comité social et économique (CSE).

Lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 11 et 49 salariés, les élus du CSE exercent la plupart des prérogatives qui étaient celles des délégués du personnel. Ces derniers, qui étaient les représentants du personnel les plus décentralisés et spécialisés dans la transmission des réclamations des salariés, sont donc supprimés en tant que tels. Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés dispose aussi de compétences spécifiques en matière de santé et sécurité au travail. Mais il est dépourvu de la personnalité juridique, ce qui ne lui permet pas, notamment, d'agir en justice et limite *de facto* ses capacités d'intervention.

Quoi qu'il en soit, les prérogatives et les moyens de fonctionnement des CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés reprennent celles des CSE de moins de 50 salariés, de sorte que bien connaître les prérogatives des élus au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est un préalable pour appréhender les prérogatives et moyens dans les CSE de plus de 50 salariés.

(*) Consultant en droit social, formateur pour les représentants du personnel et conseiller prud'homal au conseil de Paris.

PLAN

1. LE CSE EST OBLIGATOIRE DÈS 11 SALARIÉS	60
A – Le calcul des effectifs	60
B – La mise en place des CSE par voie conventionnelle	61
2. LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS	61
A – Réclamations individuelles et collectives	61
a) Le champ de la réclamation	61
b) La procédure de la réclamation	61
c) La forme de la réclamation	61
d) Les suites de la réclamation	62
e) L'absence de monopole des élus en matière de réclamation	62
B – Les attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail	62
C – La négociation et la validation des accords en l'absence de délégués syndicaux	62
a) Le champ de la négociation	63
b) Les interlocuteurs de la négociation	63
c) Le caractère facultatif de la négociation	63
d) Les modalités de la négociation	63
e) Les modalités de conclusion de l'accord	64
3. LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT	64
A – Dispositions générales	64
B – Les heures de délégation	64
a) A quoi servent les heures de délégation ?	64
b) Comment se décomptent les heures de délégation ?	64
c) Quel est le régime suivi par les heures de délégation ?	64
C – La liberté de déplacement	65
D – Droit d'affichage et local	65
a) Affichage	65
b) Local du comité	65
E – Les droits à la formation	65
F – Les réunions du comité	65
a) Le droit de participer aux réunions du CSE	66
b) La représentation de l'employeur à la réunion du comité	66
c) Recours à la visioconférence	66
4. LES DROITS D'ALERTE DU COMITÉ	66
A – Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes	66
B – Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	67
C – Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement	68
5. LES AVIS DU COMITÉ	68
A – Les avis consultatifs du comité	68
a) Le licenciement d'un membre du comité	68
b) Projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés	68
c) Registres et documents remplacés par un support numérique	69
d) L'avis sur les mesures de reclassement prise par l'employeur suite à l'inaptitude médicale constatée	69
e) La consultation sur l'ordre de départ en congés ou la période des congés	69
f) Le projet d'accord d'intéressement	69
g) Les formations sécurité	69
B – L'« avis conforme » du comité	69
a) Le refus de l'employeur d'accorder le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale	69
b) La décision de l'employeur de recourir aux horaires individualisés	69
c) La décision de l'employeur de remplacer le paiement d'heures supplémentaires par un repos compensateur	69
ENCADRÉS	
➤ Exemple de réclamation pour le paiement d'heures supplémentaires	62
➤ Les informations remises au comité par l'employeur	63
➤ Enquêtes obligatoires du comité	66
➤ Le secret professionnel et l'obligation de discrétion	67

1 LE CSE EST OBLIGATOIRE DÈS 11 SALARIÉS

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs ⁽¹⁾.

Cette disposition est d'ordre public ce qui veut dire que nul ne peut y déroger. Elle s'impose à tous les employeurs de droit privé et à leurs salariés ⁽²⁾.

A - Le calcul des effectifs

Pour le calcul des effectifs, sont pris intégralement en compte, dès leur embauche, les salariés à temps plein à durée indéterminée et les travailleurs à domicile quel que soit leur type de contrat et peu importe leur présence, effective ou non, dans l'entreprise ⁽³⁾.

Les salariés à temps partiel, quel que soit leur type de contrat, sont pris en compte pour le calcul du seuil de l'effectif en divisant la somme totale des horaires de travail inscrits à leur contrat par la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise ⁽⁴⁾.

De plus, les salariés mis à disposition présents dans les locaux depuis au moins douze mois, les salariés intérimaires qui travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins trois mois, et les salariés dont le contrat est à durée déterminée sont également pris en compte dans le calcul du seuil des effectifs à due proportion de leur présence au cours des douze derniers mois ⁽⁵⁾.

Toutefois, ne sont pas comptabilisés les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en contrat temporaire et, le cas échéant, les salariés mis à disposition s'ils remplacent un salarié absent dont le contrat est suspendu par exemple pour maladie ou maternité ⁽⁶⁾.

De même, ne sont pas pris en compte les étudiants en convention de stage.

Il est à noter que depuis le 1^{er} janvier 2019 ⁽⁷⁾, et suite à une condamnation obtenue à l'initiative de la CGT par la CJUE ⁽⁸⁾, il convient de comptabiliser dans le calcul du seuil des effectifs les salariés titulaires de contrats uniques d'insertion (contrat initiative emploi pour le secteur marchand, contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur non-marchand).

En revanche, demeurent exclus du décompte les titulaires de contrats d'apprentissage et de contrats de

(1) Art. L. 2311-2, 1^{er} et 2^e al. du C. trav.

(2) Art. L. 2311-1, 1^{er} al. du C. trav.

(3) Art. L. 1111-2, 1^{er} al. du C. trav.

(4) Art. L. 1111-2, 3^e al. du C. trav.

(5) Art. L. 1111-2, 2^e al. du C. trav.

(6) Art. L. 1111-2 du C. trav.

(7) Art L. 2301-1 du C. trav.

(8) CJUE 15 janv. 2014, AMS contre Union locale CGT.

professionnalisation, ce qui est en contradiction avec le droit de l'Union européenne ⁽⁹⁾.

B - La mise en place des CSE par voie conventionnelle

Bien que cela soit peu courant, la mise en place du CSE peut être rendue obligatoire par un accord d'entreprise ou un accord collectif de branche alors que le seuil des 11 salariés n'est pas encore atteint ⁽¹⁰⁾.

Dans cette hypothèse, ce sont les seuils indiqués dans l'accord que l'employeur se doit de respecter.

2 LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises où l'effectif habituel est inférieur à 50 salariés, le CSE dispose d'attributions réduites. Il n'a pas la personnalité morale qui lui permet de gérer un patrimoine. C'est individuellement que les représentants du personnel au CSE exercent les droits reconnus au comité ⁽¹¹⁾.

Toutefois, dans certaines matières, le comité peut être amené, à titre exceptionnel, à rendre des avis. Nous en traitons spécifiquement page 68.

A - Réclamations individuelles et collectives

a) Le champ de la réclamation

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et au respect de toutes les règles en vigueur dans l'entreprise ⁽¹²⁾.

La réclamation est à distinguer de la revendication. En effet, la réclamation consiste dans l'exigence de faire appliquer une règle déjà existante juridiquement alors que la revendication est un droit en germe, non rattaché à un droit d'action en justice.

La revendication est en réalité un droit en devenir qui suppose l'acceptation de l'employeur pour que le droit en question soit contraignant.

La réclamation peut porter sur l'application d'une clause contractuelle de mobilité comme sur l'application d'une note de service réglementant le remboursement de frais professionnels. La réclamation a un

champ d'intervention large qui recouvre à la fois le champ d'intervention de l'inspecteur du travail et du juge judiciaire.

EXEMPLE.

Constitue une réclamation le fait pour un élu de demander le paiement du salaire à échéance mensuelle conformément au L.3242-1 du Code du travail, alors que constituera pour celui-ci une revendication le fait de demander une augmentation des salaires de X% sauf si cette demande résulte de l'application d'un accord collectif de travail.

Il est toujours nécessaire pour l'élu de savoir si sa demande relève d'une réclamation ou d'une revendication. En effet, si la demande relève d'une réclamation, la procédure décrite ci-dessous s'applique et l'employeur est censé s'y soumettre.

Si la demande relève d'une revendication, alors il conviendra de négocier un accord, comme le permettent désormais les ordonnances Macron dans les entreprises de moins de 50 salariés. À défaut d'accord, l'employeur ne sera pas tenu de se soumettre aux revendications des élus au CSE.

b) La procédure de la réclamation

La réclamation suit une procédure rodée décrite à l'article L. 2315-22 du Code du travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres du CSE remettent par écrit leur réclamation au moins deux jours ouvrables avant la réunion.

La réclamation ne peut pas être portée par les élus uniquement oralement, et bien que l'employeur soit amené à répondre verbalement aux réclamations présentées par les élus, il est toujours tenu de répondre par écrit à l'ensemble des réclamations au plus tard six jours ouvrables après la réunion.

La notion de jour ouvrable pose toujours une difficulté car il n'est pas nécessaire que ce jour soit réellement ouvré dans l'entreprise pour que celui-ci soit ouvrable. Les demandes écrites des élus ainsi que les réponses motivées de l'employeur sont inscrites à un registre spécial ou annexé à celui-ci.

Il s'agit du registre des réclamations des élus au CSE, qui doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des élus.

Les salariés ont un accès réglementé à ce registre. Ainsi, ils y ont accès un jour ouvrable par quinzaine en dehors de leur temps de travail, ce qui ne dispense pas les élus de faire parvenir aux salariés concernés les réponses motivées de l'employeur à leur réclamation.

c) La forme de la réclamation

À part la forme écrite, le Code du travail ne prescrit aucune forme particulière à la réclamation des élus au CSE.

On peut toutefois conseiller de numérotter les réclamations, de les classer par thèmes, d'indiquer des titres pour une lecture plus rapide et de toujours commencer par rappeler le droit applicable.

En se contraignant à rappeler le droit applicable en début de réclamation, l'élu s'assure qu'il s'agit bien d'une réclamation et non d'une revendication.

(9) E. Carpano et E. Mazuyer, «La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits sociaux fondamentaux de l'Union : précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union», RDT 2014, p. 312.

(10) Art L. 2312-4 du C. trav.

(11) Art. L. 2315-19 du C. trav.

(12) Art. L. 2312-5 du C. trav.

Dans une seconde partie, il est conseillé d'expliquer en quoi dans les faits, le droit applicable n'a pas été respecté dans l'entreprise. Plus cette partie sera circonstanciée et précise, plus il sera difficile à l'employeur de contester les faits présentés par les élus.

Enfin, il convient de terminer, dans une troisième partie par la réclamation proprement dite, c'est-à-dire ce que demandent les élus. Plus cette troisième partie sera précise, plus l'employeur sera incité à se positionner vis-à-vis de la réclamation.

Il n'est pas obligatoire de citer les noms des salariés concernés par la réclamation mais rien ne l'interdit, sauf si le salarié lui-même s'y oppose.

Les élus aux CSE disposent d'un mandat général qu'ils tiennent de l'élection pour porter les réclamations du personnel et l'employeur ne pourra pas demander un mandat écrit des salariés pour les représenter.

Toutefois, pour les réclamations individuelles, il est conseillé aux élus d'avoir l'accord verbal du salarié pour que la réclamation soit portée.

d) Les suites de la réclamation

Si la réclamation est satisfaite, comme cela devrait être normalement le cas, il convient de s'assurer de la mise en œuvre de la réponse par l'employeur.

Dans le cas d'une réclamation non satisfaite, il sera toujours possible de formuler pour la prochaine réunion une réclamation plus précise qui répondra aux objections de l'employeur.

En cas de manquement manifeste de l'employeur, l'élu pourra soit saisir l'inspecteur du travail conformément au dernier alinéa de l'article L. 2312-5 du Code du travail, lorsque l'inspecteur du travail est compétent, ou saisir le conseil des prud'hommes dans le cas où l'inspecteur du travail n'est pas compétent, après avoir suivi la procédure d'alerte prévue à l'article L. 2312-59 du Code du travail, procédure dont nous traitons p. 67.

e) L'absence de monopole des élus en matière de réclamation

Il n'est pas nécessaire que les salariés passent par les élus pour réclamer l'application de leur droit. Les salariés conservent la possibilité de porter eux-mêmes leur réclamation auprès de l'employeur sans passer par les élus ⁽¹³⁾.

B - Les attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ⁽¹⁴⁾.

Outre, le pouvoir de réclamation pour faire appliquer la quatrième partie du Code du travail relatif à la santé et à la sécurité, il ressort de cette disposition que :

- les élus au CSE peuvent faire des propositions pour améliorer les conditions de travail de leurs collègues ;
- les élus réalisent des enquêtes en matière d'accident du travail. Mais, étant donné qu'aucune disposition légale n'impose aux employeurs de prévenir systématiquement les élus en cas d'accident du travail survenu dans l'entreprise, ces derniers doivent être très vigilants sur ce point. Rappelons que le but d'une enquête « accident du travail » n'est pas de désigner un responsable, car l'employeur est présumé l'être, mais de déterminer les causes qui ont conduit à l'accident. Cela permet de préconiser des mesures de prévention à mettre en place pour qu'un tel accident ne se reproduise pas.

Des questions sont posées à la victime de l'accident et aux témoins afin de reconstituer la chronologie des faits ayant conduit à l'accident. C'est ainsi que le comité pourra par la suite, reconstituer l'enchaînement des causes ayant conduit à l'accident.

C - La négociation et la validation des accords en l'absence de délégués syndicaux

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont élargi les possibilités de négociation avec les élus du CSE dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement.

➡ Exemple de réclamation pour le paiement d'heures supplémentaires

1^{re} partie de la réclamation : rappel du droit applicable dans l'entreprise

Selon l'article L. 3121-28 du Code du travail, toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant à un repos compensateur.

L'accord de l'employeur pour le travail effectué au-delà de la durée légale n'est pas forcément explicite et peut être implicite à partir du moment où le salarié établit que ces heures sont rendues nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans une décision datée du 14 novembre 2018.

2^e partie de la réclamation : rappel des faits et démonstration du non-respect du droit par l'entreprise

Or, dans notre entreprise, la charge de travail ne cesse d'augmenter, obligeant les agents à dépasser régulièrement la durée légale hebdomadaire. Cette situation est connue de l'employeur car des tâches sont confiées aux agents même en dehors des horaires collectifs de travail, et les agents ont pris l'habitude de noter leur horaire de travail sur un fichier Excel qu'ils tiennent à la disposition de l'employeur.

3^e partie de la réclamation : conclusion

Compte tenu du fait que la charge de travail continue d'augmenter, les agents réclament le paiement de leurs heures supplémentaires.

(13) Art L. 2312-7 du C. trav.

(14) Art L. 2312-5, 2^e al du C. trav.

a) Le champ de la négociation

En l'absence de délégué syndical, les élus du CSE sont autorisés à négocier, conclure, réviser voire dénoncer tout type d'accord ⁽¹⁵⁾ que le Code du travail permet de conclure, y compris les accords dits « de compétitivité » prévus à l'article L. 2254-2 du Code du travail.

Si l'entreprise dispose d'un délégué syndical, ce qui est parfois possible dans les entreprises de moins de 50 salariés ⁽¹⁶⁾, la négociation est alors obligatoire avec celui-ci ⁽¹⁷⁾ et non avec les élus au CSE.

b) Les interlocuteurs de la négociation

Il n'existe plus de priorité dans le choix des négociateurs comme cela existait encore sous le régime de la loi travail du 8 août 2016. L'employeur dispose d'un choix entre *négocier avec des salariés mandatés par des organisations syndicales* ou *négocier directement avec les élus au comité*.

c) Le caractère facultatif de la négociation

Contrairement aux entreprises où un délégué syndical a été désigné par une section syndicale représentative, la négociation ne revêt pas un caractère obligatoire dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. La négociation est simplement une faculté laissée aux élus et à l'employeur.

Il en ressort que, les élus comme l'employeur peuvent toujours refuser de négocier.

(15) Art L. 2232-23-1 du C. trav.

(16) Art L. 2143-6 du C. trav.

(17) Art L. 2242-1 du C. trav.

Face au refus des élus de négocier, l'employeur peut tenter de négocier avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Mais, ici, la validation de l'accord suppose un référendum ⁽¹⁸⁾, c'est-à-dire son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

d) Les modalités de la négociation

Ce sont les articles L. 2232-27 et suivants du Code du travail qui précisent les modalités de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Le temps passé à la négociation n'est pas déduit des dix heures de délégation dont disposent les élus titulaires au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ⁽¹⁹⁾.

De plus, les élus au CSE et l'employeur doivent se mettre d'accord sur les informations que l'employeur doit leur communiquer, en vue de la négociation et préalablement au démarrage de celle-ci ⁽²⁰⁾.

La négociation doit se dérouler selon les principes suivants ⁽²¹⁾:

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs, ce qui implique que les élus sont placés en situation de co-écrire le projet d'accord;
- concertation avec les salariés, ce qui implique que la négociation, son contenu et son déroulé ne revêtent

(18) Art L. 2232-23-1 dernier alinéa du C. trav.

(19) Art L. 2232-27 2^e al. du C. trav.

(20) Art L. 2232-29 dernier alinéa du C. trav.

(21) Art L. 2232-29 du C. trav.

➡ Les informations remises au comité par l'employeur

Dans les entreprises de moins de 50 salariés l'employeur est tenu de tenir à jour un certain nombre de registres et de documents qu'il doit tenir à la disposition des représentants du personnel et parfois de l'inspecteur du travail.

Nous citerons sans être exhaustif :

- le registre unique du personnel qui retrace les entrées et sorties du personnel ⁽¹⁾, et qui doit retracer dans une encre indélébile les informations requises aux articles L. 1221-13 et au D. 1221-23 du Code du travail;
- le registre des dangers graves et imminents, dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité, qui retrace l'ensemble de ces dangers déclarés par les élus ⁽²⁾, les postes de travail concernés, la nature du danger et le nom des travailleurs exposés ⁽³⁾;
- le registre des réclamations du CSE qui retrace l'ensemble des réclamations des élus et des réponses motivées de l'employeur ⁽⁴⁾;
- les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs, lorsque les salariés ne suivent pas l'horaire collectif de travail ⁽⁵⁾;
- le document unique recensant l'ensemble des risques professionnels, que ces risques soient des risques psychiques ou physiques ⁽⁶⁾;

➤ les droits d'alerte exercés par les travailleurs et les élus au comité en matière d'atteinte à la santé publique et à l'environnement et les suites que l'employeur leur a réservées ainsi que les éventuelles saisines du préfet qui en découlent ⁽⁷⁾;

- les observations et les mises en demeure de l'inspecteur du travail ⁽⁸⁾;
- les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs au registre de sécurité incendie, à l'entretien des ascenseurs, à l'entretien des installations électriques et tout contrôle mis à la charge de l'employeur doivent également être communiqués au comité ⁽⁹⁾.

Il est à noter que ces documents sont à conserver pendant plus de dix ans, compte tenu de la prescription décennale en matière de dommage corporel qui commence à courir à partir de la consolidation du dommage ⁽¹⁰⁾.

(1) Art L. 1221-15 du C. trav.

(2) Art D. 4132-2 du C. trav.

(3) Art D. 4132-1 du C. trav.

(4) Art L. 2315-22 du C. trav.

(5) Art L. 3171-2 du C. trav.

(6) Art R. 4121-4, 2^e du C. trav.

(7) Art L. 4133-4 du C. trav.

(8) Art L. 4711-4 du C. trav.

(9) Art L. 4711-4 du C. trav.

(10) Art. 2226 du Code civil.

aucunement de caractère confidentiel et que les salariés soient effectivement informés du contenu de la négociation et placés en situation d'en débattre avec les négociateurs ;

➤ faculté de prendre l'avis des organisations syndicales au niveau de la branche.

e) Les modalités de conclusion de l'accord

Pour que l'accord soit valablement conclu il faut qu'il soit signé par un ou des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise sans qu'il soit besoin de faire ratifier l'accord par l'organisation d'un référendum ⁽²²⁾.

Dans la mesure où cette disposition ne précise pas s'il s'agit d'élus titulaires ou suppléants, il faudra prendre en compte l'ensemble des voix exprimées en faveur des élus au CSE, que ceux-ci soient titulaires ou suppléants.

3 LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

A - Dispositions générales

Les moyens de fonctionnement du comité doivent permettre la prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées ⁽²³⁾.

Les dispositions qui suivent ne font pas obstacle à des règles plus favorables résultant d'accord ou d'usage ⁽²⁴⁾.

B - Les heures de délégation

Les heures de délégation sont le temps laissé par l'employeur pour l'exercice du mandat ⁽²⁵⁾.

a) À quoi servent les heures de délégation ?

Les heures de délégation permettent aux élus de suspendre l'exécution normale du contrat de travail et par voie de conséquence de suspendre le lien de subordination inhérent à tout contrat de travail, afin d'exercer les prérogatives liées à leurs mandats.

Le lien de subordination qui se caractérise par le pouvoir de l'employeur de donner des directives à un travailleur, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner tout manquement qu'il juge fautif dans l'exécution de ses directives, est suspendu le temps des heures de délégation ⁽²⁶⁾. Ainsi, pendant les heures de délégation, un employeur ne peut plus donner de directives, en contrôler l'exécution ou sanctionner l'élu pour toute action qu'il aurait entreprise pendant l'exercice de ses heures de délégation.

Il en ressort qu'à tout moment, l'employeur doit savoir si l'élu au CSE est en heure de délégation ou pas.

⁽²²⁾ Art L. 2232-23-1 II 1^{er} al. du C. trav.

⁽²³⁾ Art L. 2315-1 du C. trav.

⁽²⁴⁾ Art L. 2315-2 du C. trav.

⁽²⁵⁾ Art L. 2315-7 du C. trav.

⁽²⁶⁾ Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20079.

b) Comment se décomptent les heures de délégation ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les élus titulaires disposent d'au moins dix heures mensuelles de délégation. Le temps passé en réunion avec l'employeur ⁽²⁷⁾, en enquête « accident du travail » ou « maladie professionnelle » ⁽²⁸⁾, en formation syndicale et en formation des élus aux CSE ⁽²⁹⁾ ou le temps passé à recherche de solutions dans le cadre d'un risque grave n'est pas décompté des heures de délégation ⁽³⁰⁾.

Le temps de déplacement pour se rendre à une réunion convoquée par l'employeur n'est pas décompté du temps de délégation.

Dans la pratique, seuls les temps de recherche personnelle, de permanence des élus, le temps de préparation des réunions et les temps d'échanges avec les salariés peuvent être décomptés des heures de délégation.

c) Quel est le régime suivi par les heures de délégation ?

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et sont payées comme tel ⁽³¹⁾. L'employeur qui entend contester l'usage des heures de délégation devra d'abord saisir le conseil des prud'hommes pour éventuellement obtenir l'autorisation du juge de ne pas les payer ⁽³²⁾. La charge de la preuve de l'utilisation non-conforme du crédit d'heures par l'élu portera sur l'employeur.

Attention toutefois, l'utilisation frauduleuse du crédit d'heures justifie le licenciement de l'élu.

Les heures de délégation sont librement réparties entre délégués titulaires et avec les membres suppléants ⁽³³⁾. Cette souplesse introduite par les ordonnances de 2017 s'accompagne d'une contrepartie qui ouvre une brèche dans l'utilisation des heures de délégation. Alors qu'avant les ordonnances, aucun délai de prévenance légal ne pouvait être imposé aux élus qui prenaient leur heure de délégation, il en va autrement dans le régime des heures de délégation dans le cadre du CSE. Désormais les suppléants qui utilisent les heures de délégation que les élus titulaires leur ont transférées doivent prévenir l'employeur 8 jours avant de les prendre. ⁽³⁴⁾ Il en est de même pour les élus titulaires qui dépassent leur quota d'heures ⁽³⁵⁾ dans la limite de 1,5 fois le crédit d'heures.

Les salariés au forfait jours peuvent prendre des heures de délégation qui sont décomptées en demi-journée ⁽³⁶⁾.

⁽²⁷⁾ Art L. 2315-12 du C. trav.

⁽²⁸⁾ Art L. 2315-11, 3° du C. trav.

⁽²⁹⁾ Art L. 2315-16, art L. 2145-5 et L. 2145-1 du C. trav.

⁽³⁰⁾ Art L. 2315-11 du C. trav.

⁽³¹⁾ Art L. 2315-10 du C. trav.

⁽³²⁾ Art L. 2315-10, 2° al. du C. trav.

⁽³³⁾ Art L. 2315-9 du C. trav.

⁽³⁴⁾ Art R. 2315-6 2° al. du C. trav.

⁽³⁵⁾ Art R. 2315-5 2° al. du C. trav.

⁽³⁶⁾ Art R. 2315-3 du C. trav.

C - La liberté de déplacement

La liberté de déplacement des élus est fortement protégée par le Code du travail. En effet, les élus jouissent d'une liberté de déplacement en dehors de l'entreprise pendant leurs heures de délégation ⁽³⁷⁾.

Les élus jouissent également d'une liberté totale de déplacement à l'intérieur de l'entreprise pendant leurs heures de délégation, mais également en dehors de leur temps de travail ⁽³⁸⁾, comme cela peut être le cas lors d'un mouvement de grève ou lors d'une journée de repos de l'élu.

Dès lors que l'entreprise est ouverte, les élus peuvent toujours circuler dans l'entreprise pour prendre contact avec les salariés sans que cela apporte une gêne importante à l'activité ⁽³⁹⁾. Ce qui signifie *a contrario* qu'une gêne sans importance peut être apportée à l'activité.

D - Droit d'affichage et local

a) Affichage

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les élus disposent d'un ou plusieurs panneaux d'affichage sur lesquels ils peuvent porter à la connaissance du personnel tout type de renseignements concernant les règles applicables dans l'entreprise ⁽⁴⁰⁾.

L'affichage n'est pas soumis à l'autorisation préalable de l'employeur ⁽⁴¹⁾ et celui-ci doit saisir le juge pour obtenir le retrait de toute publication qu'il estime-rait illégale.

b) Local du comité

L'employeur met à la disposition des élus au comité un local qui leur permet d'accomplir leur mission et de se réunir ⁽⁴²⁾.

Le local doit être suffisamment grand pour accueillir tous les élus du comité et être aménagé d'une table, de chaises, d'un ordinateur et d'une ligne téléphonique déconnectée du système de l'entreprise.

Le local du comité doit être un local dédié aux élus, fermé à clef, ce qui exclut le prêt de salle.

Il doit assurer la confidentialité des échanges entre les élus et entre les élus et les salariés, ce qui exclut les locaux dont l'entrée se fait à la vue de tous.

E - Les droits à la formation

Nouveauté des ordonnances, des droits à la formation sont spécifiquement ouverts pour les élus dans les entreprises de moins de 50 salariés, relevant de la lecture des dispositions générales qui s'appliquent à tous les comités.

Les élus titulaires et suppléants ont accès à cette formation qui doit porter sur les missions des élus

en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ⁽⁴³⁾.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur ⁽⁴⁴⁾ ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement ⁽⁴⁵⁾ des élus pour suivre la formation.

Le temps passé en formation par les élus est rémunéré comme du temps de travail sans que ce temps ne s'impute sur les heures de délégation ⁽⁴⁶⁾.

Il n'existe pas de durée minimale ou maximale prévue par le Code du travail pour cette formation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Mais dans la mesure où elle a souvent le même objet que pour les membres du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, il n'est pas illégitime de soutenir qu'elle doit avoir une durée minimale de 3 jours qui est celle des entreprises de moins de 300 salariés. Le ministère du Travail, dans un document 100 questions-réponses, a lui-même considéré que «...l'ensemble des membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris lorsqu'existe une commission santé, sécurité et conditions de travail, cette formation étant organisée sur une durée minimale de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés» (art. L. 2315-40).

Quant aux organismes de formation et les syndicats, ils proposent le plus souvent des sessions de formation comprises entre deux et trois jours.

C'est l'élu qui choisit l'organisme de formation comme l'indique le R. 2315-17 du Code du travail. L'employeur dispose d'un délai contraint de huit jours pour reporter la demande de congés dans une limite de six mois ⁽⁴⁷⁾. Ainsi l'employeur ne peut que reporter et non pas refuser le congé.

L'élu quant à lui, doit transmettre sa demande par écrit au moins trente jours avant son départ en formation ⁽⁴⁸⁾.

Les élus au comité peuvent en outre bénéficier des offres de formations des organisations syndicales prévues à l'article L. 2145-1 et suivants du Code du travail qui viennent compléter utilement la formation des élus.

F - Les réunions du comité

Dans les entreprises de moins de 50 salariés le comité est réuni tous les mois ⁽⁴⁹⁾. Il peut se réunir plus souvent à la demande des élus.

(37) Art L. 2315-14, 1^{er} al. du C. trav.

(38) Art L. 2315-14 2^e al. du C. trav.

(39) Art L. 2315-14, 2^e al. du C. trav.

(40) Art L. 2315-15 du C. trav.

(41) Cass. crim. 8 mai 1968, n° 67-92659.

(42) Art L. 2315-20 du C. trav.

(43) Art L. 2315-18 du C. trav.

(44) Art L. 2315-18, 2^e al. du C. trav.

(45) Art R. 2315-20 du C. trav.

(46) Art L. 2315-16 du C. trav.

(47) Art R. 2315-19 dernier al. du C. Trav.

(48) Art R. 2315-17, 2^e al. du C. trav.

(49) Art L. 2315-21 du C. trav.

Les élus peuvent être reçus individuellement à leur demande pour traiter de toute réclamation en dehors des réunions mensuelles ⁽⁵⁰⁾.

a) Le droit de participer aux réunions du CSE

Seul l'élu titulaire siège de droit aux réunions du comité et les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire ⁽⁵¹⁾. Mais un accord ou un usage plus favorable peut permettre aux élus suppléants de participer aux réunions, d'autant plus que le nombre d'élus titulaires est soit de 1 soit de 2 dans les entreprises de moins de 50 salariés ⁽⁵²⁾.

b) La représentation de l'employeur à la réunion du comité

Si dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur est admis à se faire assister aux réunions du comité, cette possibilité est très restreinte dans la pratique compte tenu du nombre d'élus titulaires admis à siéger au comité.

En effet, la délégation patronale participant à la réunion du comité ne peut dépasser le nombre d'élus titulaires présents en réunion qui, selon la taille de l'entreprise varie de 1 à 2 ⁽⁵³⁾.

Il résulte de la combinaison de ces règles que l'employeur ne pourra se faire assister à la réunion du comité que si 2 élus titulaires siègent effectivement en réunion, ce qui sera le cas dans les entreprises de plus de 25 salariés et le nombre d'assistants de l'employeur sera en tout état de cause limité à 1.

(50) Art L. 2315-21 2e al du C. trav.

(51) Art L. 2314-1, 3e al. du C. trav.

(52) Art R. 2314-1 du C. trav.

(53) Art L. 2315, 2e al. et R. 2314-1 du C. trav.

➔ Enquêtes obligatoires du comité

Le comité doit faire des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ⁽¹⁾ ou lorsque l'élu au CSE fait usage du droit d'alerte à l'atteinte au droit des personnes et aux libertés fondamentales dans l'entreprise ⁽²⁾ ou du droit d'alerte danger grave et imminent ⁽³⁾.

Il s'agit dans ces trois cas d'enquêtes conjointes entre les élus au comité et l'employeur ou son représentant.

Pour l'enquête « accident » ou « maladie » le but de l'enquête est de déterminer les causes de l'atteinte à l'intégrité physique ou psychique afin qu'elle ne se reproduise plus, alors que dans le cas de l'enquête « atteinte au droit des personnes », le but de l'enquête est que l'employeur ou son représentant se mettent d'accord sur les mesures à prendre pour faire cesser l'atteinte.

(1) Art L. 2312-5, 2e al. du C. trav.

(2) Art L. 2312-5, 3e al. et L. 2312-59, 2e al. du C. trav.

(3) Art L. 4132-2, 2e al. du C. trav.

Il est à noter que l'assistant de l'employeur est forcément un collaborateur de l'entreprise comme le précise le deuxième alinéa de l'article L. 2315-21 du Code du travail.

c) Recours à la visioconférence

Le recours à la visioconférence a été introduit par la loi Travail du 8 août 2016 et doit être décidé d'un commun accord entre l'employeur et les représentants du personnel au CSE ⁽⁵⁴⁾.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des élus, il est possible de recourir à la visioconférence dans une limite de trois réunions par année civile ⁽⁵⁵⁾.

Le recours à la visioconférence doit permettre aux élus de garantir le secret du vote lorsque des votes à bulletin secret sont organisés, notamment lors de la consultation sur le licenciement de l'élu au CSE.

4 LES DROITS D'ALERTE DU COMITÉ

Les droits d'alerte font partie des outils les plus puissants à disposition des élus pour contraindre l'employeur dans le sens d'un respect des règles applicables.

C'est l'ordonnance rectificative du 28 mars 2018 qui a établi trois droits d'alerte pour les CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, là où les anciens délégués du personnel n'en disposaient que d'un seul.

A - Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

Ce droit d'alerte s'exerce sur le fondement combiné des articles L. 2312-5 3e alinéa et L. 2312-59 du Code du travail.

Il permet à l'élu qui constate soit de lui-même, soit sur la base de propos rapportés par un collègue, qu'il existe au sein de l'entreprise « une atteinte au droit des personnes ou une restriction aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnée au but recherché » et d'en alerter immédiatement l'employeur.

L'employeur doit procéder sans délais à une enquête avec le ou les élus qui ont fait usage du droit d'alerte. Le but de la procédure « droit d'alerte » est de contraindre l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser l'atteinte au droit des personnes que cette atteinte soit liée à des faits de harcèlement moral, sexuel, de discrimination ou de toute atteinte à l'intégrité morale ou physique.

Dans la pratique, l'usage du droit d'alerte est réservé par les élus au cas de harcèlement et de discrimination, c'est-à-dire en cas d'atteinte grave aux droits des personnes, même si l'article du Code du travail qui

(54) Art L. 2315-4 du C. trav.

(55) Art L. 2315-4 du C. trav.

prévoit le droit d'alerte n'en réserve pas l'usage aux atteintes graves. Tout type d'atteinte est susceptible d'être résolu via l'usage du droit d'alerte.

Si l'employeur ne veut pas procéder à l'enquête ou ne veut pas mettre en place les solutions qui permettraient de faire cesser l'atteinte, alors les salariés concernés par cette atteinte ou les représentants du personnel qui ont fait usage du droit d'alerte, peuvent saisir le conseil des prud'hommes compétent territorialement qui tranchera le litige.

Le recours sera inscrit prioritairement au rôle, ce qui veut dire, entendu prioritairement par le conseil pour une solution rapide.

Le but du droit d'alerte d'atteinte aux droits des personnes est de permettre aux parties par l'intermédiaire des élus de trouver toute solution conjointe en vue de rétablir le droit des personnes concernées.

En cas d'échec, le juge judiciaire saisi peut condamner l'employeur à toute mesure contraignante ayant pour objet de faire cesser l'atteinte.

B - Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Anciennement droit d'alerte du CHSCT, ce droit d'alerte peut être utilisé par les élus en accompagnement du droit de retrait des salariés lorsque ceux-ci sont confrontés à une situation, dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ou s'ils constatent une défectuosité des systèmes de protection ⁽⁵⁶⁾.

L'écu qui constate de lui-même ou par l'intermédiaire d'un collègue une situation de danger grave et imminent en avertit immédiatement l'employeur ⁽⁵⁷⁾. L'écu consigne son alerte dans un registre spécial ⁽⁵⁸⁾. Et l'employeur est tenu de procéder sans délai à une enquête avec l'écu ou les élus qui ont signalé le danger grave et imminent ⁽⁵⁹⁾.

Le danger grave et imminent est dans la pratique un risque d'atteinte à l'intégrité physique ou mentale des travailleurs, que ce risque résulte d'une situation faisant penser à une situation de harcèlement moral, sexuel, d'une surcharge excessive de travail, ou que le risque soit consécutif à un défaut des systèmes de protection.

Lorsqu'il existe un désaccord entre l'écu qui a fait usage du droit d'alerte danger grave et imminent et l'employeur, notamment sur le ou les moyens de le faire cesser ou sur la réalité du danger, l'employeur est tenu de convoquer sous 24 heures une réunion extraordinaire du CSE auquel l'inspecteur du travail sera convié ⁽⁶⁰⁾.

À défaut d'accord entre la majorité du comité et l'employeur sur les mesures à prendre et leurs conditions

(56) Art L.4131-1 du C. trav.

(57) Art L. 4131-2 du C. trav.

(58) Art L. 4132-2 du C. trav.

(59) Art L. 4132-2 du C. trav.

(60) Art L. 4132-3 du C. trav

➔ Le secret professionnel et l'obligation de discrétion

Les élus doivent pouvoir réclamer toutes les informations nécessaires à leur mandat, sans que l'employeur puisse leur répondre que les informations sont confidentielles afin de ne pas leur transmettre. Dans certains cas, les membres du CSE sont néanmoins tenus au secret professionnel ou à une obligation de discrétion.

Si le secret professionnel ne porte que sur les procédés de fabrication, l'obligation de discrétion porte sur les informations données comme telles par l'employeur au représentant du personnel et qui sont objectivement confidentielles ⁽¹⁾.

Ainsi pour qu'une information soit confidentielle il faut :

- qu'elle soit donnée comme telle par l'employeur ⁽²⁾, ce qui signifie que la confidentialité ne se présume pas ;
- qu'elle soit objectivement confidentielle ⁽³⁾, ce qui signifie que peu de personnes dans l'entreprise doivent être au courant ; il ne peut s'agir d'un secret de polichinelle ;
- que l'information soit confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise ⁽⁴⁾, ce qui signifie que la confidentialité doit être légitime ou à tout le moins, sa levée éventuelle causerait un dommage à l'entreprise.

Dans la pratique, la confidentialité est toujours limitée dans le temps car même le secret-défense a une durée limitée.

L'obligation de discrétion ne peut pas être générale et porter sur l'ensemble des informations que l'employeur transmet au comité, au risque de commettre de délit d'entrave en empêchant le comité de tenir compte de l'avis des salariés dans ses fonctions de représentation du personnel comme cela a pu déjà être jugé à propos d'un projet de réduction des effectifs.

Attention toutefois, l'employeur pourra utiliser son pouvoir disciplinaire pour sanctionner tout manquement à la confidentialité ⁽⁵⁾.

(1) Art L. 2315-3, 2^e al. du C. trav.

(2) Cass. soc. 12 juil. 2006, n° 04-47558.

(3) Cass. soc. 5 nov. 2014, n° 13-17270.

(4) Cass. soc. 5 nov. 2014, précité.

(5) Cass. soc. 6 mars 2012, n° 10-24367.

d'exécution, l'inspecteur du travail est immédiatement saisi ⁽⁶¹⁾. Il revient donc à ce dernier de prendre les mesures nécessaires afin de faire cesser le danger grave et imminent.

On notera la complémentarité des dispositifs « droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes » et « droit d'alerte danger grave et imminent » pour résoudre des situations complexes qui nécessitent enquête et intervention de la puissance publique via l'inspection du travail et le juge judiciaire.

Tout au long de ces procédures, le salarié n'est pas incité à rester inactif car il peut, de son côté, activer son droit de retrait conformément au L. 4131-1 du Code du travail.

(61) Art L. 4132-4 du C. trav.

C - Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement est issu d'une loi du 16 avril 2013. Il a pour objectif de permettre à tout travailleur mais également aux élus au comité de pouvoir alerter l'employeur de toute situation où les produits ou les procédés de fabrication d'un établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou pour l'environnement ⁽⁶²⁾.

Après examen conjoint de la situation entre l'employeur et le ou les élus qui ont procédé à l'alerte, l'employeur doit les informer des suites qu'il réserve à celle-ci ⁽⁶³⁾.

En cas de divergence entre l'employeur et les élus qui ont procédé à l'alerte sur les suites à donner à celle-ci, ou en cas de carence de l'employeur et passé un délai d'un mois, les élus sont autorisés à saisir le préfet du département qui pourra prendre les dispositions nécessaires ⁽⁶⁴⁾.

5 LES AVIS DU COMITÉ

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les élus au CSE sont amenés à rendre des avis avant que certaines décisions de l'employeur puissent être mises en œuvre.

Il existe deux types d'avis : les avis consultatifs, qui ne s'imposent pas à l'employeur et les avis conformes qui supposent l'accord du comité afin que la décision de l'employeur puisse s'appliquer.

Tant que l'avis n'a pas été rendu, l'employeur ne peut pas mettre en œuvre sa décision ⁽⁶⁵⁾, de sorte que la procédure conduisant à demander l'avis du comité suspend la décision patronale.

Le comité dispose toujours d'un délai de réflexion pour donner son avis, de sorte qu'il n'est jamais tenu de rendre son avis en réunion.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité dispose d'un délai d'un mois pour rendre son avis, à défaut d'accord fixant un délai plus long ou plus court. Ce délai court à compter de la date où l'employeur a remis, ou mis à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES), les informations nécessaires au rendu de l'avis ⁽⁶⁶⁾. Il n'existe pas de délai général dans les entreprises de moins de 50 salariés mais souvent la loi fixe un délai spécifique en fonction de l'avis sollicité.

Il est très difficile d'établir une liste exhaustive des avis que le comité doit rendre dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les articles qui font référence aux avis du comité sont disséminés dans

l'ensemble du Code du travail, (voire dans le Code de la Sécurité sociale, qui fait encore aujourd'hui référence au CHSCT qui a désormais disparu) sans qu'un effort de regroupement soit fait par le législateur.

A - Les avis consultatifs du comité

a) Le licenciement d'un membre du comité

Depuis le 1^{er} janvier 2018, dans les entreprises de moins de 50 salariés le projet de licenciement du membre titulaire ou suppléant du comité suppose l'avis de celui-ci ⁽⁶⁷⁾.

Cette procédure particulière suppose que :

- le comité est convoqué sur un ordre du jour précisant la demande d'avis du comité en vue de la rupture du contrat de travail de l'elu ;
- le salarié concerné par la procédure est invité à la réunion en vue de son audition ⁽⁶⁸⁾ ;
- l'entretien préalable au licenciement a déjà eu lieu ⁽⁶⁹⁾ ;
- la demande d'autorisation n'a pas encore été faite.

Le délai dont dispose les élus pour rendre leur avis n'est pas précisé, mais celui-ci peut être rendu à l'occasion d'une réunion ordinaire du comité ou d'une réunion extraordinaire convoquée par l'employeur. On peut penser que le délai d'un mois qui s'impose dans les comités des entreprises d'au moins 50 salariés s'applique également au comité des entreprises de moins de 50.

L'employeur dispose alors d'un délai de quinze jours pour transmettre l'avis du comité et sa demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail ⁽⁷⁰⁾.

Le rôle du comité en la matière est important car il permet à l'elu de « rôder » sa défense avant l'enquête de l'inspecteur du travail qui autorisera ou pas le licenciement du membre du comité.

b) Projet de licenciement économique collectif de moins de dix salariés

L'article L. 1233-8 du Code du travail impose aux employeurs qui envisagent un projet de licenciement économique collectif de moins de dix salariés sur une même période de trente jours d'informer et de consulter le comité social et économique.

Le comité dispose d'un délai d'un mois pour rendre son avis à compter de la tenue de la réunion où l'employeur informe le comité de son projet.

L'avis du comité est très important car il porte à la fois :

- sur la réalité du motif économique conformément à l'article L. 1233-3 du Code du travail ;
- sur les mesures d'adaptation et de reclassement conformément à l'article L. 1233-4 du Code du travail ;

(62) Art L. 4133-1 du C. trav.

(63) Art L. 4133-2, 3^e al. du C. trav.

(64) Art L. 4133-3 du C. trav.

(65) Art L. 2312-15 du C. trav.

(66) Art. R. 2315-5 et 6 du C. trav.

(67) Art L. 2421-3 du C. trav.

(68) Art. R. 2421-9 du C. trav.

(69) Art. R. 2421-8 du C. trav.

(70) Art. R. 2421-10, 3^e al. du C. trav.

➤ et sur les critères d'ordre des licenciements conformément à l'article L. 1233-5 du Code du travail.

c) Registres et documents remplacés par un support numérique

Selon l'article L. 2315-5 du Code du travail, lorsque l'employeur décide de remplacer un support papier par un support électronique, il doit informer et consulter préalablement le comité.

d) L'avis sur les mesures de reclassement prises par l'employeur suite à l'incapacité médicale constatée

La lecture combinée du troisième alinéa de l'article L. 1226-2 et du deuxième alinéa du L. 1226-10 du Code du travail nous apprend que lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié pour incapacité médicale constatée par un médecin du travail, il doit informer et consulter le comité sur les mesures de reclassement qu'il a proposées au salarié.

Cet avis rendu par les élus n'est pas à prendre à la légère car il est créateur de droit pour le salarié dont l'employeur envisage le licenciement. Bien que cette information-consultation intervienne après l'entretien préalable au licenciement, il est, selon nous, encore temps pour le salarié par l'intermédiaire des élus d'exiger de l'employeur qu'il fasse toute proposition de reclassement qu'il juge utile au sein de l'entreprise mais également au sein du groupe auquel l'entreprise appartient.

L'avis des élus sera versé au dossier du salarié s'il décide de contester son licenciement auprès du conseil des prud'hommes, ce qui aura une incidence sur l'appréciation par le juge prud'homal des mesures de reclassement proposées.

e) La consultation sur l'ordre de départ en congés ou la période des congés

Selon le L. 3141-16 du Code du travail, à défaut d'accord d'entreprise qui régit la période des congés ou l'ordre des départs en congé, l'employeur doit informer puis consulter le comité sur :

- la période de prise des congés ;
- l'ordre de départ en congé qui devra tenir compte de la situation de famille, de l'ancienneté et de l'éventuelle activité chez un autre employeur.

f) Le projet d'accord d'intéressement

Depuis un décret datant du 29 décembre 2017, les projets d'accord d'intéressement doivent être soumis à l'information et à la consultation du comité au moins 15 jours avant leur signature ⁽⁷¹⁾.

g) Les formations sécurité

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les employeurs sont tenus d'informer et de consulter le comité et même, de préparer les formations sécurité des salariés de l'entreprise avec le comité ⁽⁷²⁾.

B - L'« avis conforme » du comité

L'« avis conforme » du comité suppose l'accord des élus pour que la décision patronale s'applique. Cette particularité oblige l'employeur à composer avec les représentants du personnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il existe trois cas d'« avis conforme » du comité.

a) Le refus de l'employeur d'accorder le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale

Tout salarié, y compris les élus au comité, peut bénéficier de 12 à 18 jours de formation ⁽⁷³⁾ économique, sociale et syndicale.

La rémunération des salariés qui bénéficient de ces formations est intégralement maintenue par l'employeur ⁽⁷⁴⁾.

Et le refus de l'employeur de laisser partir le salarié en congé de formation économique sociale et syndicale suppose l'avis conforme du comité ⁽⁷⁵⁾, ce que l'employeur n'obtient pas toujours.

b) La décision de l'employeur de recourir aux horaires individualisés

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche réglementant les horaires individualisés, l'employeur est tenu de recueillir l'avis conforme du comité pour la mise en place des horaires individualisés ⁽⁷⁶⁾.

c) La décision de l'employeur de remplacer le paiement d'heures supplémentaires par un repos compensateur

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ce qui est logiquement le cas dans les entreprises de moins de 50 salariés, la décision de l'employeur de ne plus rémunérer les heures supplémentaires mais de les remplacer par un repos compensateur ne peut être prise qu'après avoir recueilli l'accord du comité ⁽⁷⁷⁾.

Les élus disposent alors d'un moyen juridique efficace soit pour imposer à l'employeur le paiement des heures supplémentaires, soit pour négocier des conditions de repos compensateur à l'avantage des salariés.

⁽⁷²⁾ Art L. 4243-1 du C. trav.

⁽⁷³⁾ Art L. 2145-7 du C. trav.

⁽⁷⁴⁾ Art L. 2145-6 du C. trav.

⁽⁷⁵⁾ Art L. 2345-11 du C. trav.

⁽⁷⁶⁾ Art L. 3121-48 du C. trav.

⁽⁷⁷⁾ Art L. 3121-37 du C. trav.

⁽⁷¹⁾ Art R. 3312-1 du C. trav.

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2019) :

- Aide totale : 1 564 € ;
- Aide partielle : de 1 043 € à 1 564 €.

AIDE SOCIALE

Complémentaire santé solidaire sans participation financière

Plafond de ressources annuelles :

- personne seule : 8 951 € ;
- deux personnes : 13 426 € ;
- trois personnes : 16 112 € ;
- quatre personnes : 18 797 € ;
- personne en plus : 3 580 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule : 559,74 € ;
- 1 enfant : 839,61 € ;
- 2 enfants : 1 007,53 € ;
- 3 enfants : 1 231,43 € ;
- par enfant en plus : + 223,90 €.
- Couple : 839,61 € ;
- 1 enfant : 1 007,53 € ;
- 2 enfants : 1 175,45 € ;
- 3 enfants : 1 399,35 € ;
- par enfant en plus : + 239,59 €.
- Parent isolé :
- 1 enfant : 958,36 € ;
- 2 enfants : 1 197,95 € ;
- par enfant en plus : + 239,59 € ;
- femme enceinte : 718,77 €.

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur :

- 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ;
- 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Indemnité versée à l'employeur :

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

Garantie mensuelle minimale :

1 480,30 €.

Contingement annuel d'heures indemnisables :

1 000 heures par salarié.

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Conditions d'affiliation :

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail : 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non) ;
- 53 ans et plus à la fin du contrat de travail : 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

Durée d'indemnisation :

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4 :
- moins de 53 ans : 122 jours mini/730 maxi (24 mois) ;
- entre 53 ans et 55 ans : 122 jours mini/913 maxi (30 mois) ;
- 55 ans et plus : 122 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Allocations :

- 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 12 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR ;
- Après 182 jours d'indemnisation, baisse de l'allocation de 0,7 point si l'allocation est comprise entre 84,33 € et 120,47 €.
- Minimum journalier : 29,26 € dans la limite de 75 % du SJR ;
- Bénéficiaires de l'ARE réalisant une action de formation : allocation plancher de 20,96 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité :

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail :

- Moins de 55 ans : 16,74 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables) ;
- 55 ans et plus :
- 16,74 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi ;
- Sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546^e jour d'indemnisation (18 mois).
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité) :
- personne seule : 1 171,80 € ;
- couple : 1 841,40 €.

Allocation équivalent retraite

et allocation transitoire de solidarité :

- 36,17 € maximum par jour, soit 1 085,10 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
- Plafond des ressources mensuelles (l'allocation comprise) :
- personne seule : mini : 651,06 €, maxi : 1 736,16 € ;
- couple : mini : 1 410,63 €, maxi : 2 495,73 €.

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Salaires :

- Assurance maladie : supprimée au 1^{er} janvier 2018.

- Assurance vieillesse : 6,90 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,40 % sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage : supprimée au 1^{er} octobre 2018.
- CSG : 9,20 % sur 98,25 % du salaire brut dont 6,80 déductibles du revenu imposable.
- Remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut.
- Retraite complémentaire non-cadres et cadres :
- Cotisations : 3,15 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 8,10 % au-delà (jusqu'à 27 424 €) ;
- Contribution d'équilibre général (CEG) : 0,86 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 1,8 % au-delà (jusqu'à 27 424 €) ;
- Contribution d'équilibre technique (CET) : 0,00 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,14 % au-delà (jusqu'à 27 424 €).
- APEC (cadres) : 0,024 % (jusqu'à 13 712 €).

Revenus de remplacement :

- Cotisation maladie, maternité, AT
- Prêtrétraites FNE : 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 € ;
- Pensions et retraites complémentaires : 1 % sur la totalité (sauf invalidité).
- Cotisation retraite complémentaire
- Allocations de chômage total : 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €.
- CSG, CRDS et CASA
- Indemnités journalières maladie maternité : 6,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) ;
- Prêtrétraite : 9,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) ;
- Allocations de chômage total : 6,2 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CSG) + 0,5 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.
- Taux réduit de CSG de 3,8 % si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 781 € pour une part de quotient familial + 3 946 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.
- Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.

- Pensions de retraite et d'invalidité :
- Taux plein : 8,3 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) sur la totalité, si revenu fiscal de référence 2018 supérieur à 22 941 € pour une part de quotient familial, + 6 124 € par demi-part supplémentaire.
- Taux intermédiaire de CSG à 6,6 %, si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (14 782 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (22 941 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire).
- Exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et retraités ayant un revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire : 3 ans ;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail : 2 ans (discrimination : 5 ans) ;
- Litiges sur la rupture du contrat de travail : 12 mois ;
- Traitements des fonctionnaires : 4 ans ;
- Sommes dues par la Sécurité sociale : 2 ans ;
- Dommages-intérêts : 5 ans ;
- Rappel de pension alimentaire : 5 ans ;
- Impôts sur le revenu : 3 ans ;
- Impôts locaux : 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel :

- 1 447,98 € bruts (indice majoré 309) ;
- Indemnité de résidence (indice majoré 313) : zone 1 : 44 €, zone 2 : 14,66 €.

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité :

1 447,98 € (indice majoré 309).

Supplément familial de traitement :

- un enfant : 2,29 € ;
- deux enfants : 73,79 € ;
- trois enfants : 183,56 € ;
- par enfant en plus : 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé :

- Allocation de base : 132,21 € ;
- Complément :
- 1^{re} catégorie : 99,16 € ;
- 2^e catégorie : 268,55 € ;
- 3^e catégorie : 380,11 € ;
- 4^e catégorie : 598,04 € ;
- 5^e catégorie : 752,82 € ;
- 6^e catégorie : 1 121,92 €.

Allocation adulte handicapé :

- Allocation de base : 900 € ;
- Ressources annuelles :
 - personne seule : 10 800 € ;
 - couple : 19 548 € ;
 - par enfant à charge : 5 400 €.
- Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement : 270 € ;

Autres allocations :

- majoration pour vie autonome : 104,77 € ;
- garantie de ressources (GRPH) : 1 039,31 €.

JEUNES

Apprentis (contrats depuis le 1^{er} janvier 2019)

Salaire minimum applicable :

- 16 à 17 ans :
 - 1^{re} année : 27 % du Smic ;
 - 2^e année : 39 % ; 3^e année : 55 %.
- 18 à 20 ans :
 - 1^{re} année : 43 % du Smic ;
 - 2^e année : 51 % ;
 - 3^e année : 67 %.
- 21 à 25 ans :
 - 1^{re} année : 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 2^e année : 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 3^e année : 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.
- 26 ans et plus :
 - 1^{re} année : 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 2^e année : 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 3^e année : 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

Contrat unique d'insertion :

Salaire minimum mensuel entre 20 et 35 heures : Smic horaire.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi :

Salaire minimum mensuel 86,67 heures : Smic horaire.

Contrat de professionnalisation :

Salaire minimum mensuel :

- 16 à 20 ans :
 - si formation initiale inférieure au bac pro : 55 % du Smic ;
 - si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 65 % du Smic.
- 21 à 25 ans :
 - si formation initiale inférieure au bac pro : 70 % du Smic ;
 - si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 80 % du Smic.

- 26 ans et plus : Smic ou 85 % du minimum conventionnel

MINIMUM GARANTI

Le MG (ne pas confondre avec le Smic) sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires : 3,65 €.

PRÉAVIS

Licenciement :

- Moins de six mois d'ancienneté : voir accords collectifs et usages ;
- Entre six mois et deux ans d'ancienneté : un mois ;
- À partir de deux ans d'ancienneté : deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

PRÉRETRAITES

Préretraite ASFNE :

Maxi journalier : 129,45 € ;
Mini journalier : 31,73 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales

mensuelles après CRDS :

- Revenus annuels ne dépassant pas 69 309 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux) :
 - 2 enfants : 131,55 € ;
 - 3 enfants : 300,11 € ;
 - 4 enfants : 468,65 € ;
 - enfant suppl. : 168,56 € ;
 - majoration pour âge des enfants : 65,78 € ;
 - Forfait d'allocation : 83,19 €.
- Revenus compris entre 69 309 € et 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux) :
 - 2 enfants : 65,78 € ;
 - 3 enfants : 150,05 € ;
 - 4 enfants : 234,33 € ;
 - enfant suppl. : 84,28 € ;
 - majoration pour âge des enfants : 32,89 € ;
 - Forfait d'allocation : 41,60 €.
- Revenus supérieurs à 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux) :
 - 2 enfants : 32,89 € ;
 - 3 enfants : 75,03 € ;
 - 4 enfants : 117,17 € ;
 - enfant suppl. : 42,14 € ;
 - majoration pour âge des enfants : 16,45 € ;
 - forfait d'allocation : 20,80 €.

Complément familial :

171,22 € (majoré : 256,85 €).

Ressources annuelles :

- parent isolé ou ménage avec deux revenus : revenus supérieurs à 23 716 € et inférieurs ou égaux à 47 426 € + (de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.
- ménage avec un seul revenu : revenus supérieurs à 19 388 € et inférieurs ou égaux à 38 769 € + (de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.

Prestation d'accueil du jeune enfant :

- Allocation de base :
 - 184,62 € (taux plein) ;
 - 92,31 € (taux partiel) ;
 - Prime à la naissance : 923,08 € ;
 - Prime à l'adoption : 1 846,15 €.

RETRAITES

COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

- Agirc et Arrco : 1,2714 €.
- Ircantec : 0,48031 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

- Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté : 82 272 € ;
- Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 68 560 € ;
- Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : 54 848 €.

Titres restaurant :

50 à 60 % payés par l'employeur : contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,5 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel : 3 428 €.

Avantages en nature :

- Nourriture : 4,90 € par repas ;
- Logement : montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès : maxi : 3 450 €.

Indemnité journalière maladie :

- Normale : 45,55 € ;
- Majorée : 60,73 €.

Indemnité journalière AT :

- Maxi : 205,84 € ;
- À partir du 29^e jour : 274,46 €.

Indemnité journalière maternité :

- Maxi : 89,03 € ;
- Mini : 9,39 €.

Invalidité :

- Maxi-pension par mois :
 - 30 % = 1 028,34 € ;
 - 50 % = 1 714 €.
- Mini-pension par mois :
 - 30 % = 285,61 € ;
 - 50 % = 285,61 €.
- Allocation supplémentaire par an :
 - personne seule : 4 913 € ;
 - ménage : 8 107,54 € ;
 - tierce personne : 1 121,92 € par mois.

Allocation veuvage :

- 616,55 € par mois pendant 24 mois.
- Maximum trimestriel de ressources : 2 312,43 € (montant de l'allocation compris).

SMIC

- Métropole et outre-mer : 10,15 € ;
- Mensuel brut (151,67 heures) : 1 539,42 € ;
- Horaire collectif de 39 heures : mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 % : 1 759,33 €.
- Jeunes salariés (horaire) :
 - 16 ans : 8,12 € ;
 - 17 ans : 9,14 € ;
 - après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans : 10,15 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort :

- Chambre de proximité du TJ : jusqu'à 10 000 €.

Compétence en dernier ressort :

- CPH : 4 000 € ;
- Pôle social TJ : 5 000 € ;
- TJ (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe) : 5 000 € ;
- Taux d'intérêt légal : 3,26 % pour le 2^e semestre 2019 (intérêts de retard).

Délais d'appel :

- Prud'hommes et TJ : 1 mois ;
- Référé, saisie-arrest, etc. : 15 jours ;
- Pénal : 10 jours ;
- Ord. de non-lieu : 10 jours.

Délais cassation :

- Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales) : 2 mois ;
- Élections : 10 jours ;
- Pénal : 5 jours.

VEILLESSE

Allocations :

- Allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois :
 - personne seule : 868,20 € ;
 - couple : 1 347,88 €.
- Allocation AVTS par mois : 89,90 €.
- Allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois :
 - personne seule : 578,30 € ;
 - couple marié : 768,08 €.
- Ressources annuelles :
 - personne seule : 10 418,40 € ;
 - couple : 16 174,59 €.

Pensions :

- Maximum annuel théorique : 20 568 € ;
- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50 % : 636,56 € ;
- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1^{er} octobre 2015 : 695,59 € ;
- Majoration pour assistance d'une tierce personne : 1 121,92 € ;
- Réversion : ressources annuelles autorisées à la date de la demande :
 - personne seule : 21 112 € ;
 - couple : 33 779,20 €.
- Montant maximum annuel : 11 106,72 € ;
- Minimum annuel : 3 444,02 €.

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6€ au lieu
de ~~6,50€~~



nvoboutique.fr

Bon de commande VO Impôts 2020

Code article 03200123 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de La Vie Ouvrière

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme ☐ M. ☐

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI ☐ NON ☐

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr