

Pages 217 à 252

AU SOMMAIRE :

➔ L'ACTUALITÉ

JURIDIQUE

Sommaires
de jurisprudence et
de législation
(n° 057 à n° 074)

PAGE 221

➔ ÉTUDE

Le régime social et
fiscal des indemnités
de rupture

PAGE 237

➔ FICHE PRATIQUE

La rupture
conventionnelle
collective

PAGE 245

DOSSIER

LES ORDONNANCES (IV)

Les accords de performance collective

PAGE 227

219

ÉDITORIAL

Selon que vous serez patron ou délégué...

Par Laurent Milet

221

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

DROIT DU TRAVAIL

* Discriminations

Discrimination liée à l'âge (n° 057)

* Contrat de travail

Clauses du contrat (n° 058)

* Contrat à durée déterminée

Requalification (n° 059)

* Maladie, accident, inaptitude médicale

Inaptitude (n° 060)

Page 222

* Syndicats

Affiliation confédérale (n° 061)

* Élections professionnelles

Protocole d'accord préélectoral (n° 062)

Candidatures (n° 063)

Page 223

* Élections professionnelles

Candidatures (n° 064)

* Comité d'entreprise

Attributions économiques (n° 065)

Page 224

* Durée du travail

Mesure du temps de travail

(n° 066 et n° 067)

Page 225

* Durée du travail

Réduction du temps de travail (n° 068)

* Salaire et avantages

Droit au salaire (n° 069)

Égalité de traitement (n° 070)

* Santé au travail

Mesures générales de prévention (n° 071)

* CHSCT

Expertises (n° 072)

Page 226

* Emploi

Travailleurs étrangers (n° 073)

PROTECTION SOCIALE

* Financement

Cotisations sociales (n° 074)

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°** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2° 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.

• **DIRECTE 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.

• **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.

227

DOSSIER

Les accords de performance collective

par Aude Le Mire

1 LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD

A – À quel niveau l'APC peut-il être négocié ?

B – Qui peut conclure un APC ?

2 LE CONTENU DE L'ACCORD

A – Thèmes possibles

B – Un contenu obligatoire minimaliste

C – Clauses facultatives

3 LES EFFETS DE L'ACCORD

A – Application aux contrats de travail

B – Les salaires minima préservés

C – Points particuliers : forfaits annuels et modulation du temps de travail

D – Application de l'APC dans le temps

4 LE REFUS DU SALARIÉ

ET SES CONSÉQUENCES

A – Information du salarié et expression de son refus

B – Un licenciement au motif spécifique

(*sui generis*)

C – Procédure de licenciement

D – Droits du salarié licencié

E – Le salarié peut-il contester son licenciement ?

237

ÉTUDE

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

Par Mouna BENYOUNEF et Lauren RIEUX

1 INDEMNITÉS IMPOSABLES ET SOUMISES À COTISATIONS

2 PRINCIPE D'ASSUJETTISSEMENT SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

3 RÉGIME FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

4 RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

A – Cotisations sociales

B – CSG/CRDS

5 QUELQUES EXEMPLES

A – Exemple 1

B – Exemple 2

245

FICHE PRATIQUE

La rupture conventionnelle collective, nouvel outil de suppression d'emplois

par Mélanie Carles

AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective page 220

Chiffres et taux en vigueur page 250

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 73^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 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.

**Ont collaboré au présent
numéro :**
Mouna Benyoucef,
Lauren Rieux.

Secrétaire documentaliste :
Patricia Bounnah.

Mise en page :
Cécile Bondeelle.

Secrétariat de rédaction :
Claire Merrien.

Éditeur : SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex.

Directeur de la publication :
Simon Gévaudan.

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

**Pour toute commande et
abonnement :**

NSA La Vie Ouvrière,
263 rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex.
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
87000 Limoges

ISSN : 0399-1148



Selon que vous serez patron ou délégué...

« Selon que vous serez puissant ou misérable les jugements de cour vous rendront blanc ou noir ». Vous connaissez tous cette morale de la fable de Jean de La Fontaine « Les animaux malades de la peste ». Elle me revient en mémoire à propos de certains arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Selon l'article L. 4614-13 du Code du travail, lorsque l'employeur entend contester la nécessité, l'étendue, ou le coût prévisionnel de l'expertise décidée par le CHSCT, il doit saisir le juge judiciaire dans les 15 jours de la délibération décidant du recours à cet expert. Le juge doit alors statuer dans les 10 jours de la saisine. Dans une entreprise, le CHSCT avait voté le recours à un expert le 30 novembre 2016. Le 14 décembre, l'employeur assignait le CHSCT par acte d'huissier. Mais le secrétariat-greffe du tribunal de grande instance (TGI) n'avait reçu copie de l'assignation qu'une semaine plus tard, donc hors délai. Le TGI avait donc considéré que l'action de l'employeur n'était plus recevable ⁽¹⁾. Dans un arrêt du 6 juin 2018, la Cour de cassation vient au contraire de juger que pour vérifier si l'employeur a saisi le juge des référés dans le délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT, il faut se placer à la date de l'assignation et non celle du dépôt de cette assignation au greffe du TGI ⁽²⁾. L'assignation ayant été délivrée le 14 décembre, le délai de 15 jours avait été respecté selon la Cour. Dans un autre arrêt du même jour, la chambre sociale a considéré que le fait pour le juge du TGI de statuer au-delà du délai de 10 jours pourtant imposé par la loi est sans conséquence sur la validité de la décision rendue par celui-ci ⁽³⁾.

Les solutions dégagées par ces deux arrêts ne seraient pas outrageusement choquantes si la chambre sociale adoptait la même grille d'analyse lorsque ce sont les élus qui sont à l'initiative de la saisine du juge. Or, s'agissant des comités d'entreprise, en présence d'une problématique assez similaire, elle juge exactement l'inverse.

Lorsque le comité d'entreprise (ou le CSE) doit être consulté, il doit rendre son avis dans des délais contraints de un, deux ou trois mois sous peine d'être considéré comme ayant rendu un avis implicitement négatif. Selon l'article L. 2323-4 (CE) ou L. 2312-15 (CSE) du Code du travail, si les membres du comité estiment ne pas disposer d'une information suffisante pour rendre un avis, ils peuvent saisir le président du TGI, statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge doit alors statuer dans un délai de huit jours.

Dans deux arrêts du 21 septembre 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que même en cas de saisine du juge avant l'expiration du délai de consultation, celui-ci ne doit pas être expiré au moment où le premier juge a statué. Or, rien dans le texte de l'article L. 2323-4 (ou L. 2312-15 pour le CSE) du Code du travail n'oblige le comité à obtenir du juge une décision avant l'expiration du délai fixé.

On voit donc bien que dans cette hypothèse, les élus du comité ne font pas l'objet de la part des juges de la même mansuétude que celle dont bénéficient les employeurs sur la contestation des expertises. D'un côté, les élus doivent agir vite et le juge doit respecter impérativement les délais fixés, sous peine pour le comité de perdre ses droits à exprimer son avis. De l'autre, l'employeur dispose d'un délai supplémentaire pour saisir le juge et le fait que le juge se prononce hors du délai n'a pas d'incidence sur le fond de sa décision.

Ce traitement de faveur dont bénéficient les chefs d'entreprise rappelle étrangement l'arbitraire des jugements de l'Ancien Régime. Rappelons-nous que ce sera l'une des justes causes de la révolution à venir. Selon que vous serez patron ou délégué...

Laurent Milet



Bapoucho

(1) La partie adverse, en l'espèce le CHSCT, est informée que l'employeur engage un procès contre lui par l'assignation délivrée par voie d'huissier. Le greffe du TGI reçoit ensuite une copie de cette assignation. Entre l'assignation elle-même et la délivrance de sa copie, plusieurs jours peuvent s'écouler.

(2) Cass. soc. 6 juin 2018, n° 16-28026.

(3) Cass. soc. 6 juin 2018, n° 17-17594.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 867 (Juillet 2017) au numéro 878 (Juin 2018)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- Tir groupé (sur les subventions du comité d'entreprise)

2018, p. 75 (n° 875)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Les élections au comité social et économique (5^e partie): Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au comité social et économique (4^e partie): L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au comité social et économique (3^e partie): Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au comité social et économique (2^e partie): le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au comité social et économique (1^{re} partie): l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

CHÔMAGE

- L'indemnisation du chômage au 1^{er} novembre 2017

2017, p. 367 (n° 871)

CHSCT

- Le CHSCT

2017, p. 255 (n° 868-869)

CONGÉS DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

CONTRAT DE TRAVAIL

- La rupture conventionnelle du contrat de travail

2017, p. 229 (n° 867)

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

- Les ordonnances (III): La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2^e partie)

2018, p. 117 (n° 876)

- Les ordonnances (II): La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{re} partie)

2018, p. 81 (n° 875)

DISCRIMINATIONS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

- L'action de groupe pour discrimination dans les relations de travail

2017, p. 239 (n° 867)

DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections au comité social et économique (5^e partie): Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au comité social et économique (4^e partie): L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au comité social et économique (3^e partie): Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au comité social et économique (2^e partie): le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au comité social et économique (1^{re} partie): l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

ÉPARGNE SALARIALE

- Les plans d'épargne dans l'entreprise

2017, p. 317 (n° 870)

- Le compte épargne-temps

2017, p. 241 (n° 867)

FONCTION PUBLIQUE

- Devenir fonctionnaire

2017, p. 351 (n° 871)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- La validation des acquis de l'expérience

2017, p. 397 (n° 872)

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »

2017, p. 405 (n° 872)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

Voir aussi PRUD'HOMMES

- Jurisprudence de droit social 2016-2017

2018, p. 5 (n° 873)

LICENCIEMENT

- La notion de faute disciplinaire

2018, p. 155 (n° 877)

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

2018, p. 45 (n° 874)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

2018, p. 45 (n° 874)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Les ordonnances (II): La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{re} partie)

2018, p. 81 (n° 875)

- Un référendum pour contourner les syndicats

2017, p. 343 (n° 871)

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- La prévoyance collective en entreprise

2018, p. 181 (n° 878)

PRUD'HOMMES

- Les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation maltraités sur ordonnance

2017, p. 371 (n° 871)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les élections au comité social et économique (5^e partie): Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au comité social et économique (4^e partie): L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au comité social et économique (3^e partie): Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au comité social et économique (2^e partie): le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au comité social et économique (1^{re} partie): l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

- Le CHSCT

2017, p. 255 (n° 868-869)

SANTÉ AU TRAVAIL

- Le CHSCT

2017, p. 255 (n° 868-869)

SALAIRE ET AVANTAGES

- Saisie sur salaire, quelles limites ? (barème 2018)

2018, p. 139 (n° 876)

- Le compte épargne-temps

2017, p. 241 (n° 867)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- La prévoyance collective en entreprise
- 2018, p. 181 (n° 878)
- Les ordonnances (III): La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2^e partie)
- 2018, p. 117 (n° 876)
- Les ordonnances (II): La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{re} partie)
- 2018, p. 81 (n° 875)
- Les ordonnances (I): Les licenciements après les ordonnances de sécurisation
- 2018, p. 45 (n° 874)
- Jurisprudence de droit social 2016-2017
- 2018, p. 5 (n° 873)
- L'épargne salariale (II)
- 2017, p. 317 (n° 870)
- Le CHSCT
- 2017, p. 255 (n° 868-869)

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Marie Alaman, Mélanie Carles, Aude Le Mire, Estelle Suire et Laurent Milet

DROIT DU TRAVAIL

Discriminations

Discrimination liée à l'âge

057 Salariés âgés de plus de 40 ans – Licenciement après proposition de rupture conventionnelle – Licenciement nul

L'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour insuffisance professionnelle notifiée après une proposition de rupture conventionnelle, ainsi que l'existence d'un système dit de «*up or out*», tendant à l'exclusion des salariés n'étant pas en mesure d'accéder à l'échelon supérieur, le départ de neuf directeurs exécutifs âgés de plus de quarante ans et la faible proportion de salariés âgés de plus de quarante ans présents dans l'entreprise au regard de la proportion de ces mêmes salariés dans la branche professionnelle laissaient supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge. En conséquence le licenciement est nul. (Cass. soc. 12 avr. 2018, n° 16-25503).

Contrat de travail

Clauses du contrat

058 Clause d'exclusivité – Conditions de validité – Illicéité – Inopposabilité au salarié

Une clause d'exclusivité rédigée en termes généraux et imprécis ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs, ne permet pas ni de limiter son champ d'application ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail est justifiée et proportionnée. Ainsi, le licenciement prononcé en application de cette clause est sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc. 16 mai 2018, n° 16-25272, sté Wolters Kluwer France).

Commentaire: La clause d'exclusivité interdit au salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, de travailler pour un autre employeur. Ainsi, le salarié qui ne la respecte pas commet une faute, et est susceptible d'être licencié. Cependant cette clause d'exclusivité portant atteinte à la liberté de travailler du salarié, elle doit être bien encadrée. Pour être valable, elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En l'espèce, la clause d'exclusivité était rédigée dans des termes si imprécis et généraux qu'il était impossible, d'une part, de vérifier si la clause d'exclusivité était justifiée par rapport au poste du salarié, d'autre part, de déterminer les domaines d'activité dans lesquels le salarié ne pouvait pas travailler. Pour qu'elle lui soit opposable, le salarié doit pouvoir être en mesure de connaître les restrictions que

lui impose la clause d'exclusivité. C'est pourquoi, dans cette affaire le salarié devait, pour pouvoir travailler en dehors de son entreprise demander l'autorisation de son employeur. Mais ne l'ayant pas fait, il ne pouvait pas pour autant faire l'objet d'une mesure disciplinaire de licenciement pour faute grave. En effet, la clause d'exclusivité inscrite dans son contrat ne permettait pas de déterminer à quoi il devait se restreindre : à une activité bénévole, lucrative, professionnelle, ou non. De ce fait, la clause est illicite et le licenciement non justifié.

Précision: Selon l'article L. 1222-5 du Code du travail, une clause d'exclusivité peut être levée, et n'est pas opposable au salarié qui prend l'initiative de reprendre une entreprise ou de créer la sienne. Tel était le cas ici, le salarié avait créé sa société de vêtement en ligne et donc créé son entreprise. **ES.**

Contrat à durée déterminée

Requalification

059 Requalification du CDD en CDI – Délai de prescription de 2 ans – Le délai de prescription commence le jour de la conclusion du contrat

Selon l'article L. 1471-1 du Code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où le salarié qui l'exerce a connu, ou aurait dû connaître, les faits lui permettant d'exercer son droit. Le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat. (Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-26437).

Commentaire: Pour les actions en requalification d'un CDD en CDI, la Cour de cassation avait pour habitude d'appliquer le délai de prescription de droit commun de 5 ans (Art. 2224 du C. civ.). En effet, cette dernière considérait que cette action ne relevait ni de la rupture ni de l'exécution du contrat de travail où le délai de prescription est de 2 ans. Mais depuis peu, la Cour fait marche arrière et s'aligne sur ce délai de 2 ans. **MA.**

Maladie, accident et inaptitude médicale

Inaptitude

060 Accidents du travail – Licenciement – Indemnité conventionnelle – Maintien des droits liés à l'ancienneté

Selon l'article L. 1226-7, dernier alinéa, du Code du travail, la durée des périodes de suspension du contrat de

travail liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. Pour limiter le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un salarié, une cour d'appel avait retenu que l'ancienneté du salarié dans l'entreprise devait être amputée des périodes de suspension pour maladie professionnelle car aucune disposition de la convention collective applicable en l'espèce ne prévoyait le contraire. La Cour de cassation a censuré cette décision en précisant qu'après avoir constaté le caractère professionnel de la maladie de l'intéressé, la cour d'appel n'aurait pas dû déduire de l'ancienneté du salarié les périodes d'arrêt de travail. (*Cass. soc. 22 mars 2018, n° 16-20186, Assoc. Les Papillons blancs de Cambrai*).

Syndicats

Affiliation confédérale

061 Radiation par la confédération – Effets

Le syndicat CFDT-RATP n'a pas contesté la décision de radiation prise par le bureau confédéral de la CFDT, ni son obligation de modifier ses statuts en conséquence. D'autre part, la fédération générale des transports et de l'équipement CFDT a révoqué les précédentes désignations syndicales et désigné de nouveaux délégués et représentants de section syndicale CFDT dans l'entreprise.

Dans ces circonstances, l'utilisation par ce syndicat du sigle confédéral malgré l'opposition exprimée par la confédération et la fédération en question, rend nulles ses désignations de représentants de sections syndicales. (*Cass. soc. 28 févr. 2018, n° 16-26005, Syndicat CFDT RATP*).

Élections professionnelles

Protocole d'accord préélectoral

062 Pas de négociation d'un nouveau protocole en cas d'élections partielles

Les élections partielles de délégués du personnel sont organisées pour pourvoir aux sièges vacants et se déroulent sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente lorsque cette élection avait eu pour objet leur mise en place ou leur renouvellement.

Par conséquent, un syndicat ne peut pas, à l'occasion d'élections partielles et en raison de l'évolution des effectifs de l'entreprise, solliciter la négociation d'un nouveau protocole préélectoral et par suite une modification du nombre des sièges (*Cass. soc. 28 févr. 2018, n° 17-11848, sté Résidence de Tonge*).

Commentaire : Cette décision illustre les règles énoncées par l'actuel article L. 2314-10 du Code du travail, qui précise en outre que les élections partielles ne peuvent pas être organisées moins de 6 mois avant le terme des mandats en cours. Un syndicat ne peut

pas demander que soit prise en compte l'évolution des effectifs de l'entreprise pour exiger des sièges supplémentaires. Les élections partielles ne visent qu'à combler les sièges devenus vacants, sur la base des effectifs de l'élection initiale.

Le syndicat aurait-il pu dénoncer le PAP ? Les parties signataires d'un PAP peuvent le dénoncer. Dans cette hypothèse, la période de survie attachée aux accords collectifs de droit commun ne s'applique pas (*Cass. soc. 21 mars 1995, n° 94-60221*). La dénonciation avant des élections oblige donc à renégocier un protocole sans tarder.

Dans cette affaire, la cour d'appel qui avait répondu positivement à la demande de re-négociation du PAP, estimait que le syndicat demandeur, en saisissant le tribunal d'instance avait entendu dénoncer le PAP. Ce que n'a pas retenu la Cour de cassation. Elle a jugé en revanche qu'un employeur, qui, entre deux élections propose un nouveau protocole réduisant le nombre de sièges puis saisit le tribunal d'instance manifeste la volonté claire et non équivoque de dénoncer les protocoles antérieurs (*Cass. soc. 22 févr. 1996, n° 95-60566*). **ALM.**

En savoir plus : Les élections dans l'entreprise, VO Éditions 2018, coll. les guides, en vente sur nvo.fr.



Candidatures

063 Liste de candidats – Représentation équilibrée femmes/hommes – Sous-représentation d'un sexe dans l'entreprise – Conséquences

Selon l'article L. 2324-22-1 du Code du travail alors applicable, pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à un arrondi.

Si deux postes sont à pourvoir dans un collège composé à 77% de femmes et à 23% d'hommes, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1, tel qu'interprété par la décision n° 2017-686 QPC du 19 janvier 2018 du Conseil Constitutionnel, c'est-à-dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté. (*Cass. soc. 9 mai 2018 n° 17-14088, CPAM de l'Indre*).

Commentaire : Une liste comportant un seul candidat alors que plusieurs sièges sont à pourvoir, ne devrait plus être valable, contrairement à la jurisprudence applicable jusqu'à présent (*Cass. soc. 9 nov. 2016, n° 16-11622, RPDS 2017 n° 862, somm. n° 007*).

En effet, selon la Cour de cassation, une telle liste ne répond pas à l'exigence légale de représentation équilibrée des hommes et des femmes. Bien qu'en l'espèce, la proportion des hommes soit bien plus faible, ils devaient être représentés et la liste devait donc nécessairement comporter deux noms.

L'obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes implique donc la nécessité pour chaque liste de comporter

plusieurs candidats (sauf si un seul siège est à pourvoir) et, au vu de la décision du Conseil constitutionnel citée, de présenter des candidats de sexe différents dès lors qu'un sexe est représenté, même très minoritairement, dans l'entreprise. **ALM.**

064 Listes de candidats – Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes – Obligation d'ordre public absolu

Les dispositions de l'article L. 2324-22-1 du Code du travail selon lesquelles les listes comportant plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, les listes étant composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes, sont d'ordre public absolu.

Par conséquent, doit être annulée l'élection des candidats figurant sur la liste qui présente deux hommes en tête et donc ne respecte pas ces dispositions, peu important les dispositions du protocole préélectoral voté à l'unanimité. (*Cass. soc. 9 mai 2018, n° 17-60133, Assoc. Foyer F*).

Commentaire : Bien que voté à l'unanimité, un protocole d'accord préélectoral ne peut pas se contenter de l'intention des organisations syndicales de « *rechercher les voies et les moyens qui permettraient de parvenir le plus possible à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats* ». L'obligation de représentation équilibrée est une obligation de résultat et il n'est pas possible d'y déroger, même si en pratique cela rend parfois complexe la constitution des listes de candidat(e)s. **ALM.**

Comité d'entreprise Attributions économiques

065 Consultation – Délais – Point de départ – Absence de mise à disposition des informations – Délai n'ayant pas commencé à courir – Effets

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise (CE) émet des avis et vœux, et dispose pour ce faire d'un délai d'examen suffisant fixé par accord ou, à défaut, par la loi. Lorsque les éléments d'information fournis par l'employeur ne sont pas suffisants, les membres élus du comité peuvent saisir le président du tribunal de grande instance (TGI) statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cependant lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication. Tel est le cas, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, de la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, alors applicable, qui est, aux termes de l'article L. 2323-7-1 du même Code alors applicable, le support de préparation de cette consultation.

En conséquence, les demandes d'un CE visant à écarter l'application du délai préfix au titre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à ordonner

aux trois sociétés du groupe d'avoir à mettre à sa disposition les éléments d'information nécessaires, ne pouvaient être écartées par les juges dès lors que l'employeur n'avait pas mis à sa disposition la base de données économiques et sociales rendue obligatoire par l'article L. 2323-7-2 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable. Il en résultait que le délai de consultation n'avait pu commencer à courir. (*Cass. soc. 28 mars 2018, n° 17-13081, comité d'entreprise de l'UES Markem Imaje c/UES Markem Imaje*).

Commentaire : Depuis la loi du 14 juin 2013, le CE doit rendre ses avis dans des délais contraints. Ceux-ci résultent d'un accord, ou, à défaut d'accord, de délais fixés par l'article R. 2323-1-1 du Code du travail (sur ce point voir *RPDS* 2016 n° 859, p. 119).

Selon l'article R. 2323-1 pour le comité d'entreprise (ou R. 2312-5 et R. 2312-7 et suivants pour le CSE), le délai de consultation commence à courir à compter de la communication par l'employeur : – des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ; – ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES). Dans ce dernier cas, le délai ne commence à courir que si les éléments d'information ont été actualisés au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail, et si l'employeur a mis à disposition des membres du comité les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le même Code (sur la BDES, voir M. Cohen et L. Milet, *Le droit des CE et des CG*, 13^e éd., LGDJ 2017, n° 1190).

La remise des informations ou leur mise à disposition dans la BDES constitue donc le point de départ du décompte du délai pour que le comité rende son avis dans le cadre de telle ou telle consultation (en l'espèce il s'agissait de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques).

Dans l'ouvrage précité, nous avons estimé que s'il y a carence avérée et importante d'information, le juge pourrait considérer que le délai initial n'a pas commencé à courir et devrait prolonger celui-ci d'un nombre équivalent de jours ou de mois à ce qui est prévu par l'accord ou les textes réglementaires. C'est ce qui a été jugé par la cour d'appel de Lyon dans une affaire où l'expert-comptable du comité et les élus étaient confrontés à l'indigence de l'information délivrée par l'employeur dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques (Appel Lyon, ch. soc., 8 janv. 2016, Dr. ouv. 2016 p. 471, note L. Milet ; voir aussi TGI Nanterre, réf., 11 janv. 2017, n° 16/02108). Et aussi par le TGI de Nanterre, dans une affaire où le CE ne disposait toujours pas, plus de deux mois après le début de la procédure d'information-consultation, des informations les plus élémentaires (TGI Nanterre, réf., 16 déc. 2016, n° 16/02964 ; également en ce sens TGI Nanterre, réf., 18 janv. 2017, n° 17/00057).

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt commenté, le président du TGI a été saisi par le CE plus de quatre mois après la communication par les sociétés du groupe d'informations qui ne permettaient pas, selon les élus, au comité de rendre un avis éclairé dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques du groupe. Contrairement aux juges du fond qui avaient rejeté la demande du comité comme étant hors délai, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que le délai de la consultation sur les orientations stratégiques n'a pas couru, faute pour l'employeur d'avoir mis à disposition les documents d'information nécessaires. Elle rejoint en cela la jurisprudence dominante des juges du fond et la doctrine

avertie (voir notre ouvrage précité et aussi F. Favennec-Héry, « L'information du comité d'entreprise », *JCP-S*, 2015, p. 1164).

D'un point de vue pratique, s'ils estiment que l'employeur a manqué à son obligation lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, les élus ne peuvent pas décider eux-mêmes que le délai n'a pas commencé à courir, quand bien même ils seraient confrontés à l'inertie de l'employeur. Seul le juge peut le dire. Le comité doit donc s'adresser au TGI statuant en la forme des référés pour exiger la remise de l'information par l'employeur. Peu importe dans cette hypothèse que le comité agisse au-delà du délai de consultation puisque ce dernier n'a pas pu commencer à courir. Le décompte de ce délai ne commencera qu'à compter du jour où l'employeur respectera son obligation d'information. À notre avis, si la BDES n'est pas actualisée, l'employeur ne peut pas pareillement être regardé comme ayant satisfait à son obligation d'information.

Cette hypothèse ne doit pas être confondue avec celle où l'employeur a bien mis l'information à la disposition du comité mais les élus estiment ne pas disposer d'une information suffisante pour rendre un avis. Par exemple, il manque des éléments dans la BDES ou ceux-ci ne sont pas clairs. Conformément à l'article L. 2323-4 (CE) ou L. 2312-15 (CSE), le comité peut saisir le président du TGI statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge devant statuer dans un délai de huit jours. Mais ils doivent en même temps faire une demande spécifique de prolongation du ou des délais de consultation car la seule saisine du juge pour défaut d'éléments d'information suffisants n'a pas pour effet de prolonger le délai fixé. Ce n'est en effet qu'en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité que le juge peut décider la prolongation du délai. Dans ce cas, le comité doit saisir le juge rapidement afin qu'il se prononce avant l'expiration du délai de consultation, comme l'exige sévèrement la Cour de cassation (Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-19003 ; voir L. Milet, « Voyage en Absurdie : la Chambre sociale de la Cour de cassation et les délais de consultation du comité d'entreprise », *Dr. ouv.* 2016 p. 751 ; G. Loiseau, « Chronos contre Thémis », *SSL* du 3 oct. 2016, n° 1738).

Cette distinction entre défaut d'information et insuffisance d'informations nécessaires est transposables aux autres consultations récurrentes ou ponctuelles du CE ou du CSE en raison de la similitude des textes (art. L. 2323-9, L. 2323-13 et L. 2323-17 anciens du Code du travail [CE] et art. R. 2312-5 et R 2312-7 [CSE]). **LM.**

Durée du travail

Mesure du temps de travail

066 Temps d'habillage et de déshabillage – Temps effectif – Droit aux contreparties

En vertu de l'article L. 3121-3 du Code du travail, les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur

le lieu de travail. Ces contreparties ne sont dues que si ces deux conditions sont réunies, à savoir l'obligation du port d'une tenue de travail et l'obligation de réaliser l'habillage et le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Une cour d'appel, qui a retenu que les avitailleurs qui étaient, directement ou par imprégnation des vapeurs, en contact avec des hydrocarbures avaient pour obligation de confier le nettoyage de leurs tenues à l'entreprise, a pu en déduire que les conditions d'insalubrité dans lesquelles ils travaillaient leur imposaient de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur leur lieu de travail. Il importe peu que d'autres employés aient décidé de ne pas procéder ainsi (*Cass. soc. 20 déc. 2017, n° 16-22300*).

067 Temps de « garde » – Contraintes pesant sur le salarié – Requalification en temps de travail

Si les États membres ne sont pas habilités à altérer la définition du « temps de travail », au sens de la directive européenne du 4 novembre 2003 (n° 2003/88), ils restent libres d'adopter, dans leurs droits nationaux respectifs, des dispositions prévoyant des durées de temps de travail et de périodes de repos plus favorables aux travailleurs que celles fixées par cette directive (point 46).

L'obligation de rester physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur ainsi que la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité de rejoindre le lieu de travail dans un délai de 8 minutes, sont de nature à limiter de manière objective les possibilités qu'un travailleur peut consacrer à ses intérêts personnels et sociaux (point 63).

Au regard de telles contraintes, cette situation se distingue de celle d'un travailleur qui doit, durant son service de garde, simplement être à la disposition de son employeur afin que ce dernier puisse le joindre (point 64).

Dans ces conditions, la notion de « temps de travail » s'applique à une situation dans laquelle un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s'y tenir à la disposition de son employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes (point 65).

La directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme du temps de travail (point 66). (*CJCE, 21 févr. 2018, Affaire C-518/15*)

Commentaire : Dans cet arrêt, la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) examinait le cas d'un sapeur – pompier « volontaire » travaillant pour le service d'incendie d'une ville de Belgique. Durant ses périodes de garde à domicile, il était contraint de répondre à son employeur dans un délai très bref (8 minutes). Simple astreinte ou véritable temps de travail ? Les juges européens ont tranché : compte tenu des contraintes générées par l'organisation de ces temps de garde, il s'agissait d'un temps de travail. Une solution qui pourrait être étendue à bien des hypothèses, trop vite qualifiées d'astreintes par des employeurs peu scrupuleux. **MC.**

Réduction du temps de travail

068 Rémunération des jours RTT – Pas de perte de salaire – Inclusion de la part variable de la rémunération

Sauf disposition spécifique d'un accord collectif de travail relative aux modalités du maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail, le salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction de temps de travail. Des primes de vente, étroitement liées à l'activité du salarié et à ses performances, doivent être intégrées dans l'assiette de calcul de la rémunération des jours de réduction du temps de travail. (*Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-27626*).

Commentaire : En l'espèce, l'employeur considérait qu'il n'existait aucune disposition légale l'obligeant à payer les jours RTT comme des jours normalement travaillés. Les salariés de l'Agence France Presse (AFP) s'étaient vus retirer la part variable de leur rémunération du paiement de ces jours. Seule la partie fixe avait été intégrée à l'assiette de calcul. À tort selon les juges, qui appliquent ici le même principe qu'en matière de paiement des jours de congés payés : le salarié ne doit subir aucune perte de salaire. **MC.**

Salaires et avantages

Droit au salaire

069 Primes de tutorat – Conditions d'application

L'article 11 de l'accord du 1^{er} février 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi, annexé à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, prévoit une rémunération minimale de 8 % au bénéfice des tuteurs.

Il a été jugé que seul l'exercice effectif des fonctions de tuteur au sein de l'entreprise ouvre droit au versement de la prime de tutorat prévu par l'article 11 de l'accord du 1^{er} février 2011 précité. (*Cass. soc. 31 janv. 2018, n° 16-21436*).

Égalité de traitement

070 Droit à la gratification liée à la médaille d'honneur du travail

Le droit à la gratification liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail naît à la date à laquelle le salarié atteint le nombre d'années de services requis pour l'échelon concerné. Il n'existe pas de rupture d'égalité entre les salariés ayant acquis l'ancienneté requise pour pouvoir prétendre à tel échelon avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective prévoyant la gratification, et ceux l'ayant acquise après cette date. En effet, le régime juridique applicable à la gratification relève pour les premiers, de l'usage de l'entreprise, et pour les seconds, de la convention collective (*Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-19262*).

Santé au travail

Mesures générales de prévention

071 Prévention des risques psychosociaux – Obligation de sécurité de résultat – Distinction avec le harcèlement moral

L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du Code du travail, 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.

Lorsqu'il ressort de divers procès-verbaux d'audition et d'un rapport de l'inspection du travail que de très nombreux salariés de l'entreprise ont été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail, induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens, le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise est caractérisé. (*Cass. soc. 6 déc. 2017, n° 16-10885*).

Commentaire : Comme en témoigne cet arrêt, il peut y avoir manquement de l'employeur à l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés sans qu'un harcèlement moral ou sexuel soit constaté dans l'entreprise. En l'espèce, une salariée manager de caisse démissionne de son poste puis saisit les prud'hommes en soutenant avoir subi un harcèlement moral. Harcèlement que ne parviennent pas à caractériser les juges dans cette affaire, ce qui ne les empêche pas de sanctionner les méthodes de management anxiogènes de l'employeur au nom des principes généraux de prévention. **MC.**

CHSCT

Expertises

072 CHSCT d'un établissement public – Recours à l'expertise – Dispense des obligations de publicité et de mise en concurrence imposées aux acheteurs publics – Institution ne relevant pas par nature du champ d'application des textes sur la commande publique

Eu égard à la mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définie à l'article L. 4612-1 du Code du travail de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, le CHSCT ne relève pas des personnes morales de droit privé créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, quand bien même il exerce sa mission au sein d'une personne morale visée audit article. En conséquence, les CHSCT d'un établissement public peuvent continuer à recourir aux services d'un expert sans mettre en œuvre les

obligations de publicité et de mise en concurrence imposées aux acheteurs publics. (*Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-29106, CH de Chartres*).

Commentaire : Ce n'est pas la première fois que la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce dans le sens de l'arrêt ci-dessus. La décision de recourir à un expert par le CHSCT d'un établissement public n'est pas soumise aux obligations de publicité et de mise en concurrence imposées aux acheteurs publics. Le CHSCT ne figure pas sur la liste limitative des services soumis à mise en concurrence (art. 29 du C. marchés publ. et art. 8 du décret n° 2005-1742 du 30 déc. 2005 ; *Cass. soc. 14 déc. 2011, n° 10-20378, Dr. Ouv. 2012, p. 607 ; Cass. soc. 16 janv. 2013, n° 11-25282, Dr. Ouv. 2013, p. 325, note A. Mazières ; Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-15769*). De même, l'expertise décidée par le CE et réalisée pour son compte n'est pas soumise aux règles qui régissent les relations entre l'employeur et ses prestataires de service. Lorsque l'employeur est une collectivité territoriale, il lui appartient de procéder aux formalités permettant le règlement d'une dépense légalement obligatoire (*Cass. soc. 18 déc. 2007, n° 06-17389, Dr. Ouv. 2008, p. 379, note A. Mazières*).

L'argument généralement avancé par les employeurs pour contraindre les IRP concernées à se soumettre à une procédure de mise en concurrence lors du recours à un expert est que les CHSCT ou les CE relèveraient du champ d'application de la législation des marchés publics. Ils répondraient notamment aux critères de l'article 10 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 : personne morale de droit privé créée pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général et employeur (dénommé pouvoir adjudicateur) finançant majoritairement son activité. Concrètement, dans l'affaire commentée, le CHSCT étant une personne morale chargée de la protection de la santé des travailleurs, il remplirait une mission d'intérêt général et son financement dépendrait d'un employeur (en l'occurrence un hôpital) lui-même soumis aux règles de la commande publique en tant que pouvoir adjudicateur.

L'exonération de la procédure formalisée est pourtant réaffirmée avec force par l'arrêt commenté. Mais avec une motivation plus nette qui s'appuie sur la mission du CHSCT définie à l'article L. 4612-1 du Code du travail. Celle-ci est de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des

travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure. Si le CHSCT est bien une personne morale de droit privé, il ne satisfait pas un besoin d'intérêt général quand bien même l'employeur relève des personnes morales visées par la législation sur la commande publique.

Dans un avis rendu le 4 avril 2018, la Cour de cassation a adopté le même raisonnement à propos de la désignation d'un expert par un CE (*Cass. soc. 4 avr. 2018, n° 18-70002*). Pour ce faire, la Cour s'est appuyée sur la mission du CE qui a « pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (ancien art. L. 2323-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail alors applicable).

Cette mission du CE étant reprise par le nouvel article L. 2312-8 du Code du travail, la solution dégagée par l'arrêt du 29 mars 2018 et l'avis du 4 avril 2018 est transposable aux CSE dont la mise en place s'effectue progressivement d'ici au 1^{er} janvier 2020. **LM.**

En savoir plus : Lire A. Mazières, « Le formalisme de la commande publique ne peut être détourné pour entraver le travail des experts des IRP », *Dr. Ouv.* juin 2018, p. 383.

Emploi Travailleurs étrangers

073 Travailleur étranger sans titre de séjour – Travail dissimulé – Non cumul des indemnités forfaitaires de rupture

Selon l'article L. 8252-2 du Code du travail, le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire. Lorsque l'étranger employé sans titre l'a été dans le cadre d'un travail dissimulé, il bénéficie soit de la garantie forfaitaire prévue dans ce cas (six mois de salaire) soit des dispositions légales relatives aux étrangers irrégulièrement employés si celles-ci lui sont plus favorables (*Cass. soc. 14 févr. 2018, n° 16-22335*).

PROTECTION SOCIALE

Financement Cotisations sociales

074 Régime social des indemnités de rupture – Condition de l'exonération de cotisations – Caractère exclusivement indemnitaire des sommes litigieuses

Selon l'article L. 242-1, alinéa 12 du Code de la Sécurité sociale, sont partiellement exclues de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail visées à l'article 80 duodecies du CGI et non imposables à l'impôt sur le revenu.

Il en résulte que les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail autres que les in-

demnités mentionnées au 12^e alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale sont comprises dans l'assiette de cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales, à moins que l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice (*Cass. soc. 2^e civ., 15 mars 2018, n° 17-11336 et Cass. soc. 2^e civ., 15 mars 2018, n° 17-10325*).

Commentaire : Les indemnités de rupture non visées par le CGI sont totalement assujetties aux cotisations sociales (par exemple, les indemnités transactionnelles ou celles de départ provoqué par l'employeur). Mais, l'employeur peut être exonéré de cotisations à condition de démontrer que les sommes en question ont un fondement exclusivement indemnitaire. **CA**

Les accords de performance collective

Aude Le Mire



➔ Sachez-le vite

Bien que dangereux pour les droits et conditions de travail des salariés, un accord de performance collective peut être signé aussi bien avec des délégués syndicaux que selon tous les modes de négociation dérogatoires existants. Il peut être conclu dans le périmètre d'une entreprise, d'un établissement ou encore d'un groupe.

Durée du travail, rémunération, mobilité, les thèmes sur lesquels l'accord peut créer de nouvelles règles touchent aux éléments contractuels par essence. La loi impose à l'accord de comporter un préambule et reste totalement permissive sur les autres clauses, toutes facultatives.

L'accord s'applique aux salariés, sans que les clauses contractuelles contraires et ou incompatibles puissent y opposer de résistance. Seuls les minima conventionnels sont garantis. La question sur la pérennisation de la modification des clauses contractuelles – si l'accord arrive à terme, s'il est révisé ou dénoncé – n'est toutefois pas réglée par les textes.

Le salarié qui s'oppose à la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'APC s'expose à un licenciement pour motif «sui generis». La cause réelle et sérieuse étant préconstituée, il sera difficile pour le salarié de saisir les juges pour contester la validité de la mesure.

Nous attirons votre attention sur la publication prochaine d'un numéro de la RPDS portant sur le comité social et économique (numéro double 880-881 d'Août-Septembre 2018)

Les accords de performance collective (APC) fusionnent, dans un seul article, quatre anciens dispositifs dont celui des accords de maintien de l'emploi et, dernier en date, celui des accords de préservation ou développement de l'emploi.

Ils auraient pu s'appeler «accord de compétitivité», mais il aurait fallu fermer les yeux sur les motifs de recours aux APC, sans limite puisque pouvant s'appuyer sur les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Outre l'ouverture du champ de ces accords, les contraintes pesant sur les entreprises sont une nouvelle fois allégées. Ont survécu à la cure d'amaigrissement l'obligation pour l'accord d'avoir un préambule, et le maintien pour les salariés des minima conventionnels.

Les syndicats signeront-ils ces accords? À terme, quelle valeur accordera-t-on au contrat de travail, susceptible d'évoluer au gré des accords collectifs? Selon nous, un accord visant à maintenir l'emploi ne peut être conclu qu'avec un nombre maximum de garanties pour les salariés qui partent, ainsi que pour ceux qui restent, ce qui n'a pas été la préoccupation des dispositifs précédents. En outre, un accord lié au fonctionnement de l'entreprise ne devrait jamais toucher aux éléments qui fondent l'accord du salarié lors de la conclusion d'un contrat de travail. Avec les accords de performance collective, c'est raté.

Le non-respect par l'employeur de ses engagements, si toutefois l'accord en contient, devrait autoriser le juge à suspendre, à la demande des syndicats, des institutions représentatives du personnel ou des salariés toute procédure de licenciements engagée alors que l'accord est en cours d'application.

Textes

- Ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
- Loi de ratification des ordonnances: loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Plan

1. Négociation de l'accord p. 228

A – À quel niveau l'APC peut-il être négocié ? p. 228

B – Qui peut conclure un APC ? p. 228

2. Contenu de l'accord p. 230

A – Thèmes possibles p. 230

B – Un contenu obligatoire minimaliste p. 230

C – Clauses facultatives p. 231

3. Les effets de l'accord p. 232

A – Application aux contrats de travail p. 232

B – Les salaires minima préservés p. 232

C – Points particuliers : forfaits annuels et modulation du temps de travail p. 233

D – Application de l'APC dans le temps p. 233

4. Le refus du salarié et ses conséquences p. 234

A – Information du salarié et expression de son refus p. 234

B – Un licenciement au motif spécifique p. 235

C – Procédure de licenciement p. 235

D – Droits du salarié licencié p. 236

E – Le salarié peut-il contester son licenciement ? p. 236

Encadrés :

- En attendant le CSE p. 229
- Aménagement du temps de travail sur la semaine : deux dispositifs possibles p. 230
- Le Conseil conciliant p. 232
- APC et accords d'entreprise antérieurs p. 233
- APC et salariés protégés p. 236

1 La négociation de l'accord

L'accord de performance collective est un accord qui ne diffère pas tellement des autres et auquel les règles de conclusion majoritaire avec éventuelle validation par référendum ont été immédiatement appliquées.

A – À quel niveau l'APC peut-il être négocié ?

Dans la loi ne figure aucune indication sur le niveau auquel l'accord de performance collective peut être négocié. Il va de soi qu'il peut être négocié au niveau de l'entreprise. Mais il peut l'être également au niveau de l'établissement et au niveau du groupe, en raison de l'indifférenciation récente de ces périmètres de négociation, du moins en termes de contenu et de positionnement hiérarchique.

En effet, sauf disposition contraire, les termes «convention d'entreprise» désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement ⁽¹⁾. Outre que l'accord est assimilé à la convention, les niveaux du groupe et de l'établissement sont alignés sur le niveau de l'entreprise. Ce qui autorise à penser que l'accord de performance collective peut être négocié au niveau d'un établissement et au niveau du groupe.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit que l'ensemble des négociations prévu au niveau de l'entreprise peut être engagé et conclu au niveau du groupe dans les mêmes conditions... ⁽²⁾.

(1) Art. L. 2232-11 du C. trav.

(2) Art. L. 2232-33 du C. trav.

Cela confirme la possibilité de conclure un APC dans tout ou partie des entreprises d'un groupe, le champ d'application de l'accord en question devant impérativement être déterminé ⁽³⁾.

L'accord peut limiter son application à un groupe de salariés : salariés travaillant dans le même établissement s'il s'agit d'un accord d'entreprise ; salariés appartenant à une catégorie professionnelle etc. Rien ne l'interdit a priori, même si les conditions de travail différentes qui en résulteraient peuvent théoriquement être contestées ⁽⁴⁾.

B – Qui peut conclure un APC ?

Malgré les risques de dégradation des droits et des conditions de travail que comporte la conclusion d'un accord de performance collective, la loi ne pose pas d'exigence spécifique quant aux modalités de négociation et de signature de l'accord. Il peut être négocié avec des délégués syndicaux et selon tous les modes de négociations dérogatoires existants ⁽⁵⁾.

(3) Cass. soc. 21 mars 2018, n° 16-21741.

(4) Lorsque la différence de traitement est issue d'un accord collectif, la Cour de cassation exige des salariés demandeurs qu'ils démontrent qu'elle est étrangère à toute considération professionnelle. Exemple : Cass. soc. 26 avr. 2017, n° 15-23968, Urssaf du Calvados.

(5) Sur la négociation sans délégué syndical, voir RPDS 2018 n° 876, p. 117 et suiv.

Abréviations utilisées dans cet article

AME : Accord de maintien de l'emploi

APC : Accord de performance collective

APDE : Accord de préservation ou de développement de l'emploi (APDE)

CE : Comité d'établissement

CSE : Comité social et économique

CPF : Compte personnel de formation

IRP : Institutions représentatives du personnel

OIT : Organisation internationale du travail

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

a) Les délégués syndicaux

Lorsqu'il y a des délégués syndicaux dans l'entreprise, l'accord doit être conforme à l'article L. 2232-12 du Code du travail, c'est-à-dire être signé par les syndicats ayant recueilli plus de 50% des suffrages en faveur des organisations syndicales représentatives aux dernières élections professionnelles, ou, dès lors que les signataires représentent plus de 30%, être validé par référendum.

IMPORTANT !

Le comité social et économique (CSE), ou bien, en attendant sa mise en place, le comité d'entreprise, peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour qu'elles puissent préparer la négociation de l'APC⁽⁶⁾. Dans ce cas, l'expert est le même que celui qui est mandaté dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques⁽⁷⁾. En raison de cette assimilation, nous pensons que la rémunération de cet expert doit être prise en charge intégralement par l'employeur conformément au 1^o de l'article L. 2315-80 du Code du travail.

Les organisations syndicales ont tout intérêt à solliciter le CE ou le CSE pour qu'il désigne un expert car l'accord peut toucher un nombre conséquent d'aspects du travail (rémunération, organisation du temps de travail, etc.) et peut être complexe à appréhender. Un éclairage sur ses conséquences pratiques peut s'avérer nécessaire.

D'autant que les IRP n'interviennent plus obligatoirement dans le processus de la négociation des accords collectifs. Depuis la loi du 17 août 2015, dite Rebsamen, l'employeur n'est plus tenu de consulter le CE sur les projets d'accord, leur révision ou leur dénonciation⁽⁸⁾.

(6) Art. L. 2315-92, II du C. trav.

(7) Art. L. 2315-92, I, 3^o du C. trav.

(8) Art. L. 2312-14 du C. trav.

b) Sans délégué syndical ni conseil d'entreprise

1. Entreprises de moins de 11 salariés

Dans ces petites structures, ainsi que dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de représentants du personnel élus, l'employeur peut proposer un projet d'accord, lequel doit recevoir l'approbation des deux-tiers des salariés⁽⁹⁾. La loi n'a exclu aucun type d'accord de ce mode de négociation très particulier, dépourvu de tout échange entre salariés et employeur. L'APC peut donc être conclu dans ce contexte.

2. Entreprises de 11 à 49 salariés

Un APC peut être négocié au choix par un salarié (membre ou non du CSE) mandaté par une organisation syndicale représentative, ou bien par un membre titulaire du CSE. Les règles de validation diffèrent selon les signataires⁽¹⁰⁾.

3. Entreprises d'au moins 50 salariés

Dans ces entreprises, l'employeur doit toujours observer l'ordre de priorité fixé par la loi.

Il peut négocier avec :

- > un ou plusieurs titulaires du CSE expressément mandaté par une organisation syndicale représentative ;
- > à défaut, avec un ou plusieurs titulaires du CSE non mandatés ;
- > enfin, si aucune de ces options n'est possible, avec un ou plusieurs salariés mandatés.

Les conditions de validité de l'accord sont fonction des signataires⁽¹¹⁾.

c) Négociation au sein du conseil d'entreprise

Rappelons qu'un accord collectif (d'entreprise ou de branche étendu selon les cas) peut attribuer au conseil social et économique la prérogative de négocier les accords. L'instance devient alors le conseil d'entreprise. Les compétences de ce dernier en matière de négociation couvrent l'ensemble du champ de la négociation collective⁽¹²⁾.

(9) Art. L. 2232-21 et suiv. C. trav.

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

(11) Art. L. 2232-24 à L. 2232-26 du C. trav.

(12) Art. L. 2321-1 et suiv. du C. trav.

➔ En attendant le CSE

En attendant la mise en place du comité social et économique, dont la date butoir est le 31 décembre 2019, une partie des dispositions légales invoquant le comité social et économique s'applique au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel toujours en place.

En effet, dans ses dispositions finales, l'ordonnance n° 2017-1386 indique que « pour l'application des dispositions du Code du travail autres que celles citées au premier alinéa du présent V, modifiées par les ordonnances prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 susvisée, jusqu'au 31 décembre 2019, il convient de lire selon les cas "comité social et économique" ou "comité d'entreprise" ou "comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel" ou "comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail" »⁽¹³⁾. Cela vaut pour les modes de négociation dérogatoires, l'expertise etc.

En revanche la mise en place d'un conseil d'entreprise dépend de l'existence d'un CSE.

(13) Art. 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sept. 2017.

Les modalités de signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu au sein du conseil d'entreprise sont spécifiques. L'accord doit être signé :

- > soit par la majorité des titulaires élus⁽¹³⁾ ;
- > soit par un ou plusieurs titulaires ayant obtenu 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de ce score, il faut tenir compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et des suffrages recueillis lors du second tour pour les élus au second tour⁽¹⁴⁾.

L'accord est, semble-t-il, validé s'il répond à l'une ou l'autre des conditions.

(13) Si l'on se réfère à la prise de décision au sein des comités d'entreprise présents au moment du vote.

(14) Art. L. 2321-9 du C. trav.

2 Le contenu de l'accord

L'emploi, à préserver ou développer, n'est plus l'unique objectif de l'accord. Ce dernier peut être motivé par les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Le champ de l'accord est donc immense, et ne se réduit pas à la recherche d'une plus grande compétitivité.

A – Thèmes possibles

Les accords de performance collective fusionnent quatre dispositifs : les accords de réduction du temps de travail, les accords de préservation ou développement de l'emploi, les accords de maintien de l'emploi, et enfin les accords de mobilité interne. Les thèmes qu'ils touchaient (durée du travail, mobilité, rémunération) sont expressément cités par l'ordonnance n° 2017-1385.

L'article L. 2254-2-I du Code du travail précise en effet que l'accord peut :

- > aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- > aménager la rémunération, dans le respect des minima hiérarchiques conventionnels ;
- > déterminer les conditions de mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise.

Rémunération, durée du travail et lieu de travail touchent des éléments essentiels du contrat de travail. Leurs modifications nécessitent en temps normal l'accord du salarié à travers la signature d'un avenant (sauf s'il s'agit de conditions de travail).

Comme pour tout accord collectif, la marge de manœuvre des négociateurs est encadrée par :

- > l'observation des règles relatives aux blocs de compétences ; si l'APC peut modifier nombre de points, il est tenu de respecter les dispositions conventionnelles de branche dans les matières où elles priment ⁽¹⁵⁾ ;
- > le respect des règles d'ordre public, notamment en matière de durée du travail ;
- > le respect des droits fondamentaux, le principe de non-discrimination, etc.

B – Un contenu obligatoire minimaliste

L'article L. 2254-2 n'énonce que des dispositions facultatives, à l'exception de l'obligation de comporter un préambule. Tout l'enjeu de la négociation est

(15) Blocs 1 et 2 correspondant aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du C. trav. Voir RPDS 2017, n° 875 p. 81 et suiv.

d'insérer des engagements à charge de l'employeur et des contreparties aux efforts concédés par les salariés.

a) Le préambule

« L'accord définit dans son préambule ses objectifs » ⁽¹⁶⁾. Le lachisme de la formule en dit long sur la liberté laissée aux négociateurs en la matière.

Rappelons que tout accord collectif, de quelque niveau qu'il soit, doit, depuis la loi du 8 août 2016, comporter un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu. Le préambule doit donc au minimum indiquer l'intention des parties. Dans le cadre de l'APC, il est censé faire comprendre la nécessité de l'accord qui va potentiellement remettre en cause des éléments contractuels.

Les objectifs de l'APC sont de deux ordres. Ils visent soit à maintenir ou développer l'emploi, soit à répondre à des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. On a déjà dit à quel point ce motif est large et peut finalement accueillir tout accord d'entreprise. Un préambule étayé est un strict minimum pour espérer faire adhérer les négociateurs et les salariés à l'accord.

(16) Art. L. 2254-2, II du C. trav.

➔ Aménagement du temps de travail sur la semaine : deux dispositifs possibles

L'employeur a deux façons de mettre en place cette modulation du temps de travail : soit via un accord collectif basé sur les articles qui préexistaient aux ordonnances (art. L. 3121-41 et suiv. du C. trav.), soit dans le cadre d'un APC.

Les conséquences de l'opposition du salarié ne sont pas les mêmes. Hors APC, les salariés s'exposent à un licenciement disciplinaire puisque l'on est dans le cadre d'une modification des conditions de travail. En effet, selon l'article L. 3121-43 du Code du travail, la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Dans le cadre d'un APC, l'article L. 3121-43 ne s'applique pas. Le licenciement résultant du refus salarié de la mise en place de la modulation a un motif « sui generis » (voir p. 235).

Révision d'un accord existant

Si l'APC modifie un accord d'aménagement du temps de travail préexistant, comme le lui permet, sans plus de précision, l'article L. 2254-2, 4°, les règles de révision fixées par l'accord modifié, ou à défaut les règles légales prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, doivent-elles être respectées ? L'article L. 2254-2, II, 4°, qui cite les dispositions législatives applicables, dont l'article L. 2261-7-1 ne fait pas partie, laisse planer le doute.

b) Conséquences de l'absence de préambule ?

L'absence de préambule n'entraîne pas la nullité de l'APC ⁽¹⁷⁾. Sur ce point, les anciens accords de préservation ou de développement de l'emploi ont constitué une courte et notoire exception.

Il n'est pas donc possible pour un syndicat de saisir les juges pour demander l'annulation de l'accord dépourvu de préambule, ce qui aurait pour conséquence de revenir à la situation initiale, comme si l'accord n'avait jamais été conclu ⁽¹⁸⁾. Mais les salariés licenciés pourraient tirer profit de l'absence de justification de recours à un tel accord (voir p. 232, «Le Conseil conciliant»).

c) Autres clauses obligatoires

Comme tout accord collectif, l'APC doit prévoir :

- ses modalités de suivi et des clauses de rendez-vous, sans que l'absence de stipulations entraîne la nullité de l'accord ⁽¹⁹⁾;
- ses modalités de renouvellement ou révision et ses modalités de dénonciation, sachant qu'à défaut des règles légales prennent le relais ⁽²⁰⁾.

C – Clauses facultatives

L'accord peut préciser plusieurs points, qui ne relèvent pas d'obligation pesant sur l'entreprise. Quand le rapport de force est favorable, les négociateurs salariés peuvent travailler à l'inclusion de ces dispositions dans les accords.

a) Modalités d'information des salariés et examen de leur situation au terme de l'accord

L'accord peut prévoir :

- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée;

⁽¹⁷⁾ Art. L. 2222-3-3 du C. trav.

⁽¹⁸⁾ Les effets de la nullité d'un accord collectif peuvent être modulés par les juges. Voir RPDS n° 876, avril 2018, p. 130.

⁽¹⁹⁾ Art. L. 2222-5-1 du C. trav.

⁽²⁰⁾ Art. L. 2222-5 et L. 2222-6 du C. trav.

➤ le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord.

La clause de suivi n'est pas si facultative que cela car la loi pose une obligation générale relative au suivi et aux clauses de «revoyure» (voir ci-avant). Sachant qu'aucune nullité de l'accord n'en sanctionne le défaut.

L'examen de la situation des salariés au terme de l'accord revêt une grande importance. L'accord devrait prévoir, selon nous, les conséquences de l'atteinte des objectifs définis dans le préambule : réexamen des conditions de travail des salariés, retour aux conditions salariales antérieures, rétablissement des salariés dans leurs droits contractuels...

b) Efforts des dirigeants sociaux, mandataires sociaux et actionnaires

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles des efforts «proportionnés à ceux demandés aux salariés» sont fournis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, ainsi que par les mandataires sociaux et les actionnaires dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

Ces dispositions concernent essentiellement la rémunération. Si les salariés subissent une baisse de rémunération, l'accord peut comporter, par souci d'équité, une baisse proportionnelle de la rémunération des cadres dirigeants et mandataires sociaux et l'absence de distribution de dividendes aux actionnaires.

c) Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Les négociateurs peuvent s'attacher à limiter les conséquences de l'application de l'accord sur la vie personnelle et familiale des salariés.

Dans l'hypothèse de mutation géographique, de baisse de rémunération, de réorganisation des semaines de travail, l'accord devrait selon nous envisager :

- un temps d'entretien avec les salariés concernés pour qu'ils puissent s'exprimer

sur l'impact de l'accord sur leur vie personnelle et familiale;

- la mise en place de mesures propres à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (télétravail pour les personnes qui s'éloignent de leur domicile, détermination des affectations en fonction du domicile etc.);
- des aides pécuniaires, telles que des aides au déménagement, une prime de mobilité etc.

d) Accompagnement du salarié et abondement du CPF

L'accord peut fixer des modalités d'accompagnement des salariés. Il peut aussi prévoir l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal des 100 heures prévu par décret ⁽²¹⁾. L'idée est d'augmenter le volume d'heures de formation destinées aux salariés refusant l'application de l'accord. En l'absence de tout plan ou dispositif particulier de reclassement, cet abondement doit être une priorité pour les signataires d'un APC.

e) Clause fixant des engagements pour l'employeur

Des accords de maintien de l'emploi aux APDE, cette contrainte est allée *decrecendo*; elle est inexistante dans le dispositif des accords de performance collective. Toutefois, les salariés devraient exiger en contrepartie de leurs efforts, des engagements de l'employeur lesquels peuvent être de plusieurs sortes ⁽²²⁾:

- engagements portant sur l'activité économique;
- engagements portant sur le maintien de l'emploi, pouvant revêtir différentes formes : engagement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, à ne pas supprimer d'emploi ou encore à ne pas engager des procédures de licenciements collectifs;
- engagements à développer l'emploi.

Ces différentes obligations peuvent avoir des variantes : objectifs appréciés au cours ou au terme de l'accord,

⁽²¹⁾ Art. D. 6323-3-2 du C. trav.

⁽²²⁾ Voir J. Dirringer et Y. Ferkane, «L'économie générale des accords de compétitivité mise sens dessus dessous», Dr. Ouv. déc. 2017, p. 716.

fixation d'une obligation de moyens ou de résultats. Le tout est que la rédaction des clauses les stipulant les rende effectives et sanctionnables.

Dans le dispositif des accords de maintien de l'emploi, les engagements de l'employeur étaient assortis d'une clause pénale, et le juge pouvait suspendre l'application de l'accord en cas de comportement déloyal de l'employeur⁽²³⁾. Ce type de clauses est envisageable dans le cadre d'un accord de performance collective, quelle que soit sa durée.

(23) Voir RPDS 2013, n° 820.

➔ Le Conseil conciliant

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 21 février 2018 par 60 députés et sénateurs. Les requérants soulignaient entre autres que le motif de recours à l'accord, par son imprécision, serait susceptible de recouvrir des justifications ne constituant pas un motif d'intérêt général suffisant. Le Conseil constitutionnel a balayé cet argument et mis l'accent sur la responsabilité des négociateurs – lesquels ont la charge de s'assurer de la légitimité et de la nécessité des motifs de recours à cet accord – sur les modalités de conclusion de l'accord (accord majoritaire ou validé par référendum) et sur les possibilités de contester devant le juge « *la pertinence des motifs ayant justifié l'accord* »⁽¹⁾.

(1) Cons. Const. 21 mars 2018, n° 2018-761, 24 et suiv.

3 Les effets de l'accord

A – Application aux contrats de travail

Avant la loi du 8 août 2016, l'article L. 2254-1 était l'unique article du chapitre du Code du travail consacré aux rapports entre la convention collective et le contrat de travail.

Il stipule que l'accord collectif auquel l'employeur est lié s'impose aux contrats de travail conclus avec lui, à l'exception des clauses contractuelles qui sont plus favorables⁽²⁴⁾. L'article encadrant les accords de performance collective se positionne juste après, sorte « d'exception » au principe posé.

Selon l'article L. 2254-2, III, du Code du travail, « *les stipulations de l'accord de performance collective se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* ».

(24) Il n'y a pas intégration des règles conventionnelles au contrat de travail, celui-ci n'est pas modifié dans la forme. Si l'accord cesse de s'appliquer, le contrat de travail s'applique de nouveau.

Le principe de faveur est neutralisé et le contrat de travail ne peut plus opposer de résistance aux stipulations de l'accord.

Contrairement aux AME, dont les dispositions suspendaient les clauses contractuelles le temps de l'application de l'accord, mais comme pour les APDE, la loi utilise le terme de substitution, c'est-à-dire remplacement.

Faut-il y voir l'affirmation du caractère définitif de la modification du contrat? Ou doit-on considérer qu'au terme de la période d'application de l'APC, le salarié doit recouvrer ses droits contractuels antérieurs?

Cette question devra selon nous être tranchée par les juges, sauf à ce que l'APC lui-même organise les effets de l'arrivée à terme de l'accord⁽²⁵⁾ (voir ci-dessous).

(25) Certains auteurs estiment que la substitution est pleine et entière et qu'ainsi la modification des contrats est indépendante de la durée de l'accord conclu, R. Labat et S. Béal, JCP E et affaires, 18 janv. 2018, p. 1032. Les auteurs concèdent toutefois se heurter à une difficulté: comment un accord collectif à durée déterminée peut emporter modification du contrat de travail sans aucune limitation dans le temps?

B – Les salaires minima préservés

Un accord de préservation ou développement de l'emploi ne pouvait pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. Dans le cadre d'un APC, les salariés n'ont que la garantie du maintien des salaires minima hiérarchiques. Ces derniers sont définis à l'article L. 2253-1, I, 1° du Code du travail. Il s'agit des minima conventionnels définis au niveau de la branche et auxquels seules des dispositions plus favorables conclues au niveau de l'entreprise peuvent déroger⁽²⁶⁾.

Les primes ne font pas partie du bloc de primauté de la branche défini par l'article L. 2253-3 et peuvent être supprimées par un APC.

Si l'APC augmente le nombre d'heures de travail, la rémunération des salariés devra *a minima* suivre le SMIC horaire, qui est d'ordre public, et les minima conventionnels de branche (qui eux-mêmes ne peuvent pas être en dessous du SMIC).

Mais cela n'assure pas au salarié le maintien de sa rémunération contractuelle antérieure.

(26) Sur l'articulation entre branche/entreprise, voir RPDS 2018, n° 875.

C – Points particuliers : forfaits annuels et modulation du temps de travail

a) Mise en place ou modification d'un dispositif de forfaits annuels

La mise en place des forfaits annuels en heures ou en jours nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise, et ensuite la conclusion de convention individuelle avec chaque salarié concerné ⁽²⁷⁾. Un accord de performance collective peut mettre en place ou modifier un dispositif de forfait annuel en heures ou en jours applicable dans l'entreprise.

1. Mise en place d'un dispositif par l'APC

Lorsque les forfaits annuels en jours ou en heures sont mis en place par un APC, l'ensemble des dispositions du Code du travail relatives à ces forfaits s'appliquent. L'employeur ne peut pas, par ce biais, imposer aux salariés ce mode d'organisation du travail.

La conclusion d'une convention individuelle par écrit, consignait l'accord du salarié sur la forfaitisation de son temps de travail, est obligatoire ⁽²⁸⁾. Selon la DGT ⁽²⁹⁾, le refus du salarié de signer une convention individuelle de forfait ne peut pas justifier un licenciement. En outre, l'acceptation par le salarié de l'APC n'entraîne pas d'office l'acceptation du forfait pour sa propre situation.

2. Modification d'un dispositif par l'APC

Lorsque l'APC modifie un dispositif de forfait annuel existant, la loi exclut deux dispositions légales :

- > l'article L. 3121-55, portant sur la signature obligatoire de la convention individuelle;
- > l'article L. 3121-64, I, 5° concernant la fixation par l'accord des caractéristiques principales des conventions

⁽²⁷⁾ Art. L. 3121-63, L. 3121-54 et L. 3121-55 du C. trav.; M. Carles, «Durée et aménagement du temps de travail après la loi du 8 août 2016», RPDS 2017, n° 862, p. 45.

⁽²⁸⁾ Art. L. 3121-55 du C. trav.

⁽²⁹⁾ Citée dans LSQ du 2 juin 2018.

individuelles, notamment le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait ⁽³⁰⁾.

Il est stipulé que l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié entraîne de plein droit l'application des stipulations relatives au forfait annuel ⁽³¹⁾.

Mais précision est faite par la DGT que, bien qu'un APC modifie un dispositif de forfait existant, la forfaitisation n'est pas imposable au(x) salarié(s) qui n'avai(en)t pas déjà signé une convention de forfait. D'autre part, le refus par le salarié de la modification de sa convention de forfait vaut refus de l'application de l'accord de performance collective et ouvre la voie au licenciement pour motif «sui generis».

b) Modulation du temps de travail

L'APC peut mettre en place ou modifier l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Dans ce cas, la loi est un peu plus exigeante que pour les autres APC : le cadre légal de mise en œuvre de cette modulation doit être respecté. En effet, les articles

⁽³⁰⁾ Art. L. 2254-2, II, 4°, al. 3 et 4

du C. trav.

⁽³¹⁾ Art. L. 2254-2, II, 4° du C. trav.

L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 du Code du travail s'appliquent ⁽³²⁾. Il s'agit des dispositions relatives :

- > au mode de décompte des heures supplémentaires à l'issue de la période de référence;
- > à l'information des salariés sur le changement dans la répartition de la durée du travail;
- > au contenu des accords;
- > au délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires, dans le cas où l'accord n'en fixe pas.

L'article L. 3121-43 ne s'applique pas dans le cadre d'un APC (voir encadré ci-dessous).

D – Application de l'APC dans le temps

a) Durée de l'accord

La loi n'apportant aucune précision sur ce point, les règles des accords de droit commun sont de mise, à savoir :

- > l'accord peut définir sa durée d'application, déterminée ou indéterminée;
- > à défaut de stipulation dans l'accord, celui-ci a une durée maximale de 5 ans;
- > lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire effet ⁽³³⁾.

⁽³²⁾ Art. L. 2254-2, II, 4° al. 2 du C. trav.

⁽³³⁾ Art. L. 2222-4 du C. trav.

➔ APC et accords d'entreprise antérieurs

Révision

L'APC peut modifier tout ou partie d'accords collectifs applicables dans l'entreprise. Il constitue alors un accord de révision, dont la nature doit être spécifiée dans le préambule par exemple. À défaut il y aurait selon nous application simultanée de deux accords collectifs et application des dispositions les plus favorables. Si l'APC révisé des accords d'entreprise antérieurs, les règles de révision instaurées par ces accords, et les règles légales portant sur les organisations syndicales habilitées à engager les négociations de révision, doivent être observées. Exception faite, peut-être, des accords d'aménagement du temps de travail et des accords modifiant les forfaits annuels (voir encadré, p. 230).

Dénonciation

Dans le cas où l'employeur procède à la dénonciation d'accords collectifs portant sur des matières abordées par l'APC, ce dernier constituera un accord de substitution s'il est signé dans les délais légaux (maximum 15 mois après la dénonciation).

b) Durée des effets de l'accord : la modification du contrat de travail est-elle définitive ?

Si l'APC a une durée déterminée, il serait cohérent qu'il prévoit la situation des salariés à son terme. Cela reste toutefois une option pour les signataires.

En revanche, s'il est conclu pour une durée indéterminée, il semblerait que la modification des contrats de travail soit elle-même pour une durée indéterminée.

L'accord peut cependant faire l'objet d'une révision voire d'une dénonciation (notamment par les signataires salariés) et cesser alors de s'appliquer. Dans cette hypothèse, la question reste entière.

1. Arguments en faveur de la modification définitive du contrat de travail

➤ L'idée de modification définitive s'accorde avec le caractère indéterminé de la durée de l'accord; même si la question peut se poser en cas de dénonciation ou révision.

➤ Le terme «*substitution*» a été préféré au mot «*suspension*».

➤ Sur certains points (tels que le lieu de travail) il peut être difficile de retourner aux dispositions contractuelles initiales.

2. Arguments contre la modification définitive du contrat de travail

➤ La loi n'oblige pas les parties à signer un avenant au contrat de travail, l'acceptation de l'application de l'accord n'est pas formalisée.

➤ Si l'accord est à durée déterminée, d'un point de vue juridique, il est difficilement concevable qu'un accord collectif cesse de s'appliquer et qu'en même temps ses effets sur les contrats de travail soient pérennisés⁽³⁴⁾.

➤ L'idée que les contrats de travail puissent muter constamment au gré des accords collectifs revient à vider le contrat de travail de sa substance, ce qui est à la fois inacceptable et incompatible avec le droit social français.

3. Détermination des effets dans le temps par l'accord lui-même

L'accord lui-même devrait idéalement anticiper ces questions et ainsi prévoir les modalités de retour aux contrats de travail initiaux et les conditions dans lesquelles seront recrutés des salariés en cours d'application de l'accord.

(34) Seule technique désormais obsolète, le maintien des avantages individuels acquis aboutissait à l'incorporation aux contrats de travail des droits issus d'accords collectifs dénoncés ou mis en cause, quand aucun accord de substitution n'avait été conclu.

À NOTER :

Quid : des salariés entrant dans l'entreprise alors que l'APC est en cours d'application? On suppose en effet que dans ces circonstances leur contrat de travail est calé sur l'accord applicable. Si l'on considère qu'au terme de l'accord, les salariés de l'entreprise recrutés avant l'entrée en vigueur de l'APC recouvrent leurs anciennes conditions de travail et droits contractuels, les «*derniers arrivés*» pourraient, sauf avenant à leur contrat de travail, se retrouver dans une situation d'inégalité. *Autre question :* un APC pourrait-il s'appliquer uniquement aux salariés recrutés après son entrée en vigueur? L'inégalité de traitement qui en résulterait pourrait ne pas être invalidée par la Cour de cassation. En effet, cette dernière a très récemment affirmé, avec une réserve, que le principe de l'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce qu'un accord prévoit une évolution de carrière plus rapide pour les salariés embauchés à compter de sa signature⁽³⁵⁾. On peut imaginer qu'un APC prévoit des conditions d'évolution de carrière moins favorables cette fois, ne s'appliquant qu'aux salariés recrutés après sa signature.

(35) Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-11588.

4 Le refus du salarié et ses conséquences

Le salarié qui refuse de poursuivre son contrat aux nouvelles conditions s'expose à un licenciement.

La formulation de la loi «*le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord*» limite selon nous la possibilité de refus du salarié à la seule hypothèse de la modification de son contrat de travail.

Lorsque l'accord n'entraîne qu'un changement des conditions de travail du salarié, l'opposition de ce dernier pourrait donc constituer une faute ou

une cause réelle et sérieuse justifiant un licenciement disciplinaire⁽³⁶⁾.

Les règles exposées ci-dessous s'appliqueraient donc uniquement dans l'hypothèse où l'application de l'APC entraîne une modification du contrat de travail.

(36) Une affirmation à mesurer si l'accord de performance collective n'est pas un accord de révision mais un nouvel accord dont les dispositions entrent en concours avec des stipulations conventionnelles existantes.

A – Information du salarié et expression de son refus

L'employeur doit informer, par tout moyen conférant date certaine et précise (e-mail, lettre donnée en main propre contre décharge, lettre recommandée avec accusé de réception⁽³⁷⁾) les salariés couverts par l'accord de son existence et de son contenu, et du droit de chacun

(37) Sur les conditions de l'utilisation d'une lettre recommandée avec accusé de réception électronique, voir le décret n° 2018-347 du 9 mai 2018.

d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail.

À compter de la date de cette information, les salariés disposent d'un mois pour faire connaître leur refus par écrit⁽³⁸⁾. La loi n'exigeant pas de réponse écrite pour le cas où le salarié ne s'oppose pas à l'application de l'accord, l'absence de courrier vaut semble-t-il acceptation tacite de sa part. Il n'y a pas de procédure individuelle de modification du contrat de travail et pas de formalisation de l'accord du salarié.

Ces règles de procédure sont placées par le Conseil constitutionnel sous le contrôle des juges (voir ci-dessous).

À NOTER:

L'APC a pu être validé par référendum, voire par approbation des salariés aux deux-tiers dans les TPE. De toute évidence, cela n'obère pas la possibilité pour les salariés de refuser l'application de l'accord. Les procédures de consultation des salariés doivent garantir l'anonymat et les salariés peuvent avoir été convaincus dans un premier temps et rejeter l'accord après réflexion.

B – Un licenciement au motif spécifique (*sui generis*)

Si l'employeur décide de congédier les salariés récalcitrants, le licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse⁽³⁹⁾. À l'instar de ce qui existait dans le dispositif des APDE, le motif de licenciement est préconstitué, ce qui rend les contentieux sur l'absence de cause réelle et sérieuse très aléatoires.

Bien que non inhérent à la personne du salarié, le licenciement n'a pas un motif économique.

L'employeur n'a donc pas d'obligation en matière de consultation des représentants du personnel, de plan de sauvegarde de l'emploi, de reclassement, de priorité de réembauche etc.

C'est bien sûr l'une des dispositions les plus contestables des APC qui permet aux employeurs de procéder, *via*

des accords de gestion, à des licenciements économiques à moindres frais⁽⁴⁰⁾.

C – Procédure de licenciement

a) Délai

À compter du moment où le salarié a exprimé son refus, l'employeur a deux mois pour engager une procédure de licenciement.

Passé ce délai, il ne peut plus le faire. Cela peut créer une situation inégalitaire. En effet:

> pendant deux mois maximum, deux «statuts» peuvent coexister: celui des salariés qui ne se sont pas opposés à l'application de l'accord au terme du délai de réflexion, et auxquels l'accord s'applique, et celui de ceux qui s'y sont opposés mais qui n'ont pas encore quitté l'entreprise.

> au-delà des deux mois, si, par nécessité de garder tous ses effectifs par exemple, l'employeur maintient des salariés à leur poste aux conditions prévues dans leur contrat de travail – tout ce qui n'en relevant pas étant modifié par l'accord – leur statut coexiste avec celui des salariés dont le contrat de travail a été modifié.

b) Éléments de la procédure

Quel que soit le nombre de salariés qui refusent l'application de l'accord lorsqu'elle implique une modification du contrat de travail, le licenciement reste individuel. C'est une constante des dispositifs précédents, accords de maintien de l'emploi et APDE. L'employeur est donc soulagé de toute procédure collective impliquant notamment des reclassements. Les règles que l'employeur est tenu d'observer sont énumérées à l'article L. 2254-2 du Code du travail.

1. Entretien préalable

La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation et la possibilité de se faire

assister par un salarié de l'entreprise ou un conseiller du salarié, selon les différentes configurations. Au moins cinq jours ouvrables doivent s'écouler entre la présentation de la lettre et l'entretien. Au cours de celui-ci, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié⁽⁴¹⁾.

2. Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée AR, envoyée en respectant un délai de deux jours ouvrables après l'entretien. La lettre de licenciement doit contenir l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle a subi d'importantes modifications⁽⁴²⁾.

3. Préavis

Le salarié doit exécuter un préavis, lequel débute à la date à laquelle il reçoit la lettre de licenciement. La durée du préavis, qui ne peut pas être inférieure à un mois en cas de durée de travail de six mois ou plus, peut être fixée par la loi, les accords collectifs ou les usages.

S'il est dispensé d'exécuter son préavis, le salarié ne doit subir aucune diminution de sa rémunération et la rupture du contrat reste la date à laquelle il aurait dû terminer son préavis⁽⁴³⁾.

4. Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due à compter de 8 mois d'ancienneté. Son montant est défini par décret, mais une convention ou un accord collectif peut prévoir des modalités plus favorables⁽⁴⁴⁾.

5. Remise de documents

Comme pour tout salarié qui quitte l'entreprise, l'employeur doit remettre à l'intéressé un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte⁽⁴⁵⁾.

(41) Art. L. 1242-2 à L. 1232-14 du C. trav.

(42) Art. L. 1232-6 du C. trav. Voir M. Carles «Les licenciements après les ordonnances de sécurisation», RPDS 2018, n° 874, p. 45.

(43) Art. L. 1234-1 à L. 1234-8 du C. trav.

(44) Art. L. 1234-9 à L. 1234-11 du C. trav.

(45) Art. L. 1234-18 à L. 1234-20 du C. trav.

(38) Art. L. 2254-2, IV du C. trav.

(39) Art. L. 2254-2, V du C. trav.

(40) Voir A. Fabre, «Que reste-t-il du licenciement pour motif économique?», SSL n° 1784, 2 oct. 2017.

À NOTER :

Les salariés CDD qui refuseraient l'application de l'accord à leur contrat de travail ne peuvent pas, théoriquement, voir leur contrat rompu avant le terme. Cette possibilité n'a pas été envisagée par l'article L. 2254-2 du Code du travail et légalement la rupture anticipée du CDD n'est possible que dans des cas limités.

D – Droits du salarié licencié

a) Assurance chômage

Le dispositif d'accompagnement personnalisé mis en place dans le cadre des APDE n'a pas été reconduit. La rupture du contrat de travail dans le cadre d'un accord de performance collective ne donne accès qu'au régime de l'assurance chômage. Le salarié est un demandeur d'emploi comme un autre: il peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi, et être indemnisé dans des conditions identiques ⁽⁴⁶⁾. L'APC peut définir des conditions spécifiques d'accompagnement ⁽⁴⁷⁾.

Mais aucune aide au reclassement du salarié n'est prévue, le salarié est, de ce point de vue notamment, un «sous-licencié économique».

(46) Conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20 du C. trav.

(47) Cela fait partie des dispositions facultatives de l'accord (art. L. 2245-2, II 4° du C. trav.).



➔ APC et salariés protégés

La procédure d'acceptation tacite n'est certainement pas transposable dans le cas où le salarié intéressé est un élu ou mandaté. L'autorisation administrative de licenciement doit être demandée en cas de refus de la modification du contrat entraînée par l'application de l'accord par le salarié concerné. L'inspecteur du travail se contentera-t-il dans ce cas du constat de l'existence d'un APC pour accorder son autorisation ?

b) Abondement du compte personnel de formation (CPF)

La loi prévoit un abondement du CPF par l'employeur. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et peut entraîner le dépassement du plafond de 150 heures prévu à l'article L. 6323-11 du Code du travail. L'abondement minimum a été défini par décret ⁽⁴⁸⁾. À défaut de stipulations plus favorables dans l'APC, il est fixé à un minimum de 100 heures ⁽⁴⁹⁾.

L'entreprise adresse à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont elle relève, dans les 15 jours calendaires après notification du licenciement, les informations nécessaires à cet abondement dont le nom du salarié bénéficiaire et le nombre d'heures de formation attribuées. La somme versée par l'employeur à l'OPCA est de 30 euros (montant forfaitaire) pour chaque heure de formation abondée ⁽⁵⁰⁾.

E – Le salarié peut-il contester son licenciement ?

a) Contester l'accord de performance collective

Selon le Conseil constitutionnel, la pertinence des motifs ayant justifié l'accord de performance collective peut être contestée devant les juges.

Certains auteurs pensent, le défaut d'objectifs spécifiés dans le préambule permettrait de «disqualifier» l'APC et de le requalifier en accord de droit commun ⁽⁵¹⁾. Tout en étant valablement conclu, il ne pourrait alors pas s'imposer aux clauses du contrat de travail plus favorables ⁽⁵²⁾. Autre hypothèse, le contrôle de la validité de l'accord pourrait se faire devant le juge prud'homal par

(48) Décr. n° 2017-1880 du 29 déc. 2017, JO du 31. Ce texte a abrogé les dispositions réglementaires se rapportant aux APDE (parcours d'accompagnement personnalisé et maintien de la rémunération mensuelle).

(49) Art. D. 6323-3-2 du C. trav.

(50) Art. D. 6323-3-2 du C. trav.

(51) P. Lockie, «Accord collectif et contrat de travail», Dr. Soc. 2017, p. 1024.

(52) Art. L. 2254-1 du C. trav.

voie d'exception, à l'appui de la demande du salarié licencié. Si le juge estime que l'accord est entaché de nullité, cette nullité pourrait affecter les actes pris en raison du refus de se voir appliquer l'accord. Les licenciements pourraient être par exemple privés de cause ⁽⁵³⁾.

Rappelons que l'absence de préambule n'est pas une cause de nullité. Mais l'APC pourrait être nul s'il comporte des clauses contraires à l'ordre public, des clauses discriminatoires ou violant des droits fondamentaux.

b) Non-respect de la procédure

Le non-respect de la procédure de licenciement peut également motiver un contentieux. Cette faculté est confirmée par le Conseil constitutionnel selon lequel «le fait que la loi ait réputé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse n'interdit pas au salarié de contester ce licenciement devant le juge afin que ce dernier examine si les conditions prévues au paragraphe III à V de l'article L. 2254-2 du Code du travail sont réunies.» En cas de non-respect de la procédure, le licenciement est irrégulier, mais non dépourvu de cause réelle et sérieuse et encore moins nul. Cela se traduit par le versement d'une indemnité venant compenser le préjudice subi par le salarié.

c) Contester le licenciement

Le salarié pourrait contester son licenciement en se fondant sur les articles 8 et 9 de la convention n° 158 de l'OIT qui posent notamment comme principes que le salarié qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement injustifié doit disposer d'un recours juridictionnel et que le juge est habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du litige... Malheureusement, ce type de contentieux peut aboutir au fait que le juge estime que le licenciement a une cause réelle et sérieuse, puisque la loi l'affirme ⁽⁵⁴⁾.

(53) P. Henriot, «Le juge privé de sentences?», Dr. Ouv. mars 2018, p. 167.

(54) P. Henriot, préc. Selon la convention n° 158 de l'OIT, les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise peuvent justifier un licenciement. Le juge doit vérifier que le licenciement est véritablement intervenu sur ces motifs.

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

Mouna BENYUCEF et Lauren RIEUX (*)

→ Sachez-le vite

Suite à la rupture du contrat de travail, il est fréquent que des indemnités soient versées par l'employeur au salarié.

Ces dernières ne sont pas traitées socialement (cotisations et contributions sociales) et fiscalement (impôt sur le revenu) comme le seraient des salaires.

En effet, ces indemnités bénéficient d'un régime fiscal dérogatoire (exonération dans la limite de certains plafonds) ayant des conséquences sur le régime social (absence de cotisations et de contributions des sommes exonérées fiscalement dans la limite de certains montants).

La loi de finances pour 2018 (n° 2017-1837 du 30 décembre 2017) a modifié le régime fiscal et social des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail afin de préciser le régime applicable aux indemnités de rupture conventionnelle collective et à celles versées dans le cadre d'un congé de mobilité.

La loi pour le financement de la Sécurité sociale pour 2018 a augmenté le taux de la CSG. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2018, le taux de CSG applicable aux indemnités de rupture est passé de 7,5% à 9,2%.

Seules les indemnités de rupture conventionnelle (individuelle ou collective) sont soumises au forfait social (dont le taux est de 20%).

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit, en principe, diverses sommes de la part de son employeur. Certaines ont le caractère de salaires et sont traitées comme telles (indemnité compensatrice de préavis ou de congés payés, primes éventuelles) mais d'autres ont un caractère indemnitaire (indemnités de licenciement, de mise ou de départ à la retraite, de rupture conventionnelle). Le montant de ces indemnités est déterminé par la loi, par les conventions et accords collectifs, par une décision de justice ou par les parties elles-mêmes dans le cadre d'une transaction.

En général, pour ce qui est supra légal ou conventionnel, les discussions qui s'engagent entre les parties lors d'un départ négocié ou d'un contentieux judiciaire portent généralement sur des montants bruts.

Pour tout salarié concerné, il est donc utile d'être avisé du régime social et fiscal de ces sommes pour déterminer le restant net effectivement reçu.

Ce régime social (montant des cotisations et contributions sociales) et fiscal (impôt sur le revenu) est en effet différent de celui des salaires. On parle d'un régime dérogatoire.

(*) *Avocates au barreau de Paris.*

1 Indemnités imposables et soumises à cotisations	p. 238
2 Principe d'assujettissement social et fiscal des indemnités de rupture	p. 238
3 Régime fiscal des indemnités de rupture	p. 239
4 Régime social des indemnités de rupture	p. 240
A – Cotisations sociales	p. 240
B – CSG/CRDS	p. 241
5 Quelques exemples	p. 241
A – Exemple 1	p. 241
B – Exemple 2	p. 241
Tableaux :	
Exonérations fiscales totale et partielle	p. 239 et 240
Récapitulatif des régimes fiscal et social des indemnités de rupture	p. 242-243
Encadré :	
Rémunération de référence dans la détermination du régime social et fiscal des indemnités de rupture	p. 240

1 Indemnités imposables et soumises à cotisations

En principe, toutes les sommes perçues à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail sont soumises à l'impôt sur le revenu. De manière dérogatoire, certaines indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont exonérées d'impôt (voir 3 page 239).

Néanmoins, le principe reste que, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, échéance à terme du contrat à durée déterminée, rupture négociée ou amiable du contrat de travail, départ volontaire ou mise à la retraite), sont imposables en totalité et, par analogie, assujetties aux cotisations sociales et contributions de Sécurité sociale, dès le premier euro, les indemnités qui constituent des éléments de salaires.

Il s'agit de :

- > l'indemnité de préavis ou l'indemnité compensatrice de préavis (ou de délai de congé) ;
- > l'indemnité compensatrice, d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis versée aux salariés licenciés pour inaptitude à la suite d'un

accident du travail ou d'une maladie professionnelle ⁽¹⁾ ;

- > l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- > l'indemnité de non-concurrence ;
- > l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission versée au salarié à l'issue respectivement d'un contrat à durée déterminée ⁽²⁾ ou d'une mission d'intérim ⁽³⁾ et l'indemnité de fin de CDD à objet défini ou contrat de projet ⁽⁴⁾ ;
- > les primes annuelles, par exemple, les primes de treizième mois, versées aux salariés au prorata, le plus souvent, de leur présence dans l'entreprise l'année de la rupture du contrat de travail ;
- > l'indemnité versée à l'occasion d'une démission, sauf à prouver que c'est l'employeur qui a provoqué la rupture ⁽⁵⁾ ;

(1) Art. L. 1226-14 du C. trav. et Cass. civ. 2^e 11 janv. 2017, n° 15-19959.

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

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

(4) Circ. DSS/DGPD/SD 5B/2009/210 du 10 juill. 2009.

(5) Cass. civ. 2^e, 8 juill. 2010, n° 09-15801.

> l'indemnité versée en exécution d'une clause de garantie ⁽⁶⁾ ;

- > l'indemnité de départ volontaire versée dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et de compétences ;
- > les indemnités de départ volontaire à la retraite versées en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi
- > l'indemnité en cas de rupture anticipée par l'employeur, hors les cas de faute grave ou de force majeure, d'un contrat à durée déterminée, à concurrence du montant minimum de cette indemnité qui, en effet, correspond aux rémunérations que le salarié concerné aurait perçues jusqu'au terme du contrat ⁽⁷⁾. En revanche, il est admis que l'excédent éventuel soit soumis au régime des indemnités de licenciement, c'est-à-dire soit exonéré dans les conditions et les limites prévues au Code général des impôts (CGI) ⁽⁸⁾.

(6) Cass. civ. 2^e, 13 mars 2014, n° 13-12381.

(7) Art. L. 1243-4 du C. trav.

(8) BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30.

2 Principe d'assujettissement social et fiscal des indemnités de rupture

Le régime fiscal détermine le régime social des indemnités de rupture, cela signifie que tout ce qui est imposable est cotisable (l'inverse n'est pas vrai) et que tout ce qui est cotisable est soumis à contributions (l'inverse n'est pas vrai).

En pratique, pour déterminer le régime fiscal et social, il s'agit de suivre une méthode en trois temps :

> **1. Détermination de l'assiette fiscale** ⁽⁹⁾ (voir ci-après : régime fiscal des indemnités de rupture).

> **2. Détermination de l'assiette des cotisations sociales** ⁽¹⁰⁾ : sont exclues de l'assiette des cotisations les sommes exonérées d'impôt, dans la limite de deux plafonds annuels de la Sécurité sociale (PASS), soit 79 464 € pour 2018.

Le plafond annuel de la Sécurité sociale au titre de l'année 2018 s'élève à 39 732 € (voir ci-après : régime social des indemnités de rupture).

> **3. Détermination des contributions sociales (CSG/CRDS)** : toutes les sommes reçues au titre de la rupture du contrat de travail sont soumises à contributions à l'exception des montants fixés par la loi ou par la convention collective ⁽¹¹⁾ (voir p. 240 Régime social des indemnités de rupture).

En 2018, le taux de la CSG est porté à 9,20% (contre 7,50% en 2017). En revanche, le taux de la CRDS demeure à 0,50%. Soit un taux global CSG/CRDS de 9,7%.

(9) Art. 80 duodecies du CGI

(10) Art. L. 242-1 du C. Séc. soc.

(11) Art. L. 136-2 du C. Séc. soc.

Par exemple :
 ➤ l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est exonérée de contributions,

➤ mais l'indemnité versée au salarié qui dépasserait le montant légal ou conventionnel (indemnité supra légale ou conventionnelle) sera

soumise à contributions pour le montant dépassant les seuils légaux ou conventionnels.

3 Régime fiscal des indemnités de rupture

Le principe général est que tout est intégré au revenu fiscal : indemnité compensatrice de congés payés, dommages-intérêts non ordonnés par un juge, etc.

Cependant, de manière dérogatoire, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, les dommages-intérêts ordonnés par un juge sont exonérés fiscalement.

Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail visées à l'article 80 duodecies du CGI font l'objet d'exonérations totales ou partielles comme indiqué dans le tableau suivant.

INDEMNITÉS OUVRANT DROIT À EXONÉRATION

EXONÉRATION TOTALE	
TYPES D'INDEMNITÉS	CODE DU TRAVAIL
■ INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE CONCILIATION (DANS LA LIMITE DES BARÈMES)	L. 1235-1 et D. 1235-21
En cas de litige, lors de la conciliation devant le conseil de prud'hommes, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation ou d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire de conciliation Cette indemnité est intégralement exonérée de l'impôt sur le revenu (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-30 n° 13). Cette exonération s'applique dans la limite du barème fixé par l'article D. 1235-21 du Code du travail. Ces limites sont : – deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ; – quatre mois de salaire pour une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ; – huit mois de salaire, pour une ancienneté comprise entre huit mois et moins de quinze ans ; – dix mois de salaire, pour une ancienneté comprise entre quinze et moins de vingt-cinq ans ; – quatorze mois de salaire pour une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.	
■ INDEMNITÉ POUR IRRÉGULARITÉ DE LA PROCÉDURE (1 MOIS MAXIMUM)	L. 1235-2
■ INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE (BARÈME)	L. 1235-3
L'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, prononcée par un arbitre qui tranche le litige conformément aux règles de droit et non comme amiable compositeur, est totalement exonérée d'impôt sur le revenu (Appel Paris, 25 oct. 2011, n° 10PA04698, Min. c/Eveno ; Cons. Ét. 20 juin 2012, n° 345120, min. c/L.).	
■ INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT NUL NOTAMMENT POUR MOTIF DISCRIMINATOIRE (MINIMUM 6 MOIS DE SALAIRES)	L. 1235-3-1
Est totalement exonérée d'impôt sur le revenu, l'indemnité pour licenciement nul pour motif discriminatoire (au moins six mois de salaires) prévue à l'article L. 1235-3-1 du Code du travail. Les nullités sanctionnées sont celles afférentes à la violation d'une liberté fondamentale ; à des faits de harcèlement moral et sexuel ; à un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé (représentants du personnel, conseillers prud'hommes, conseillers du salarié lors de l'entretien préalable, délégués syndicaux, défenseurs syndicaux, représentants de proximité) ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L. 1225-71 et L. 1226-13 du Code du travail (méconnaissance des dispositions protectrices relatives à la grossesse, à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants ; violation de la protection dont bénéficient les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles pendant la période de suspension de leur contrat de travail).	
■ ABSENCE OU INSUFFISANCE DU PSE (MINIMUM 6 MOIS DE SALAIRES)	L. 1235-11
■ NON-CONSULTATION DES ÉLUS	L. 1235-12
■ NON-RESPECT DE LA PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE (1 MOIS MINIMUM)	L. 1235-13
■ CONGÉ DE MOBILITÉ	L. 1237-18-2
■ RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	L. 1237-19-1
■ INDEMNITÉS VERSÉES DANS LE CADRE D'UN PSE (LICENCIEMENT OU DÉPART VOLONTAIRE)	L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64

INDEMNITÉS OUVRANT DROIT À EXONÉRATION

EXONÉRATION PARTIELLE

■ INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT HORS PSE

Exonération totale de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. Au-delà, dans la limite du plus élevé de deux montants suivants : soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture, soit 50 % de l'indemnité totale versée. Toutefois, la fraction exonérée en application de ces deux limites ne peut pas excéder six fois le montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (PASS), soit 238 392 € pour 2018.

À noter ! Un salarié qui a été, au cours de l'année précédant son licenciement, employé par deux sociétés d'un même groupe et a perçu une indemnité qui tient compte de son ancienneté dans le groupe, peut cumuler la totalité des rémunérations qu'il a perçues au sein de ces deux sociétés pour l'appréciation de la limite d'exonération lorsqu'elle est fixée au double de la rémunération (Appel Lyon, 21 juill. 2011, n° 0900836, RJF 1/12 n° 28).

■ INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

Exonération totale de l'indemnité prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. Au-delà, dans la limite du plus élevé de deux montants suivants : soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture, soit 50 % de l'indemnité totale versée. Toutefois, la fraction exonérée en application de ces deux limites ne peut pas excéder cinq fois le montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (PASS), soit 198 660 € pour 2018.

■ INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite

(à partir de 55 ans la question se pose) : assujettissement fiscal total.

Le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite

Exonération totale de l'indemnité prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. Au-delà, dans la limite du plus élevé de deux montants suivants : soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture, soit 50 % de l'indemnité totale versée. Toutefois, la fraction exonérée en application de ces deux limites ne peut pas excéder six fois le montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (PASS), soit 238 392 € pour 2018.

■ MANDATAIRES SOCIAUX

Cessation des fonctions : assujettissement total.

Cessation forcée des mandats : exonération dans la limite de 3 PASS (119 196 € pour 2018).

À noter ! L'indemnité de clientèle des VRP suit le régime des indemnités de licenciement elle est donc exonérée dans les limites indiquées ci-dessus. La part qualifiée de dommages et intérêts fixée par le juge est intégralement exonérée (BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-20, n° 170).

4 Régime social des indemnités de rupture

A – Cotisations sociales

Les indemnités de rupture, exonérées d'impôt sur le revenu, sont également exclues de l'assiette de cotisations sociales, dans la limite de 2 PASS (79 464 € pour 2018) ⁽¹²⁾.

Mais, cette exonération de cotisations s'efface lorsque le montant des indemnités est supérieur à 10 PASS (397 320 € pour 2018), limite ramenée à 5 PASS (198 660 € pour 2018) pour les mandataires sociaux.

Ces indemnités sont alors assujetties dès le premier euro.

Ces deux plafonds s'appliquent également pour les sommes perçues suite à une décision de justice (exoné-

ration dans la limite de 2 PASS, soit 79 464 € pour 2018) et assujettissement dès le premier euro pour les indemnités supérieures à 10 PASS

(397 320 € pour 2018), limite ramenée à 5 PASS, soit 198 660 € pour 2018, pour les mandataires sociaux.

➔ Rémunération de référence dans la détermination du régime social et fiscal des indemnités de rupture

La rémunération annuelle de référence pour déterminer l'assiette fiscale est celle du cumul brut mentionné sur le bulletin de paie de décembre de l'année précédant la fin du préavis.

Il s'agit de tenir compte des rémunérations effectivement perçues lors de la période de référence ⁽¹⁾ cela signifie que l'indemnité de rupture exonérée doit être calculée sur la base des paiements effectifs et non sur la reconstitution théorique du salaire en cas d'année incomplète (par exemple maladie).

(1) Cass. civ. 2^e 21 sept. 2017, n° 16-20580 (le montant qui dépasse le seuil fixé par la loi doit être réintégré dans les bases de cotisations dues par la société).

(12) Art. L. 242-1 du C. Séc. soc.

B – CSG/CRDS

Les indemnités versées à l'occasion de la rupture n'excédant pas le montant de l'indemnité de licenciement et ce dans la limite de 2 PASS (79 464 € pour 2018) sont exonérées de CSG/CRDS ⁽¹³⁾.

Le montant de l'indemnité qui excède ce seuil est assujéti à CSG/CRDS à hauteur de 9,7%.

(13) Art. L. 136-2 du C. Séc. soc.

À l'instar des cotisations sociales, les indemnités supérieures à 10 PASS (397 320 € pour 2018), limite ramenée à 5 PASS (198 660 € pour 2018) pour les mandataires sociaux, sont assujétiées à la CSG/CRDS dès le premier euro.

Avant l'adoption des barèmes d'indemnisation prévus à l'article L. 1235-3 du Code du travail, la Cour de cassation avait admis que la CSG/CRDS n'était due qu'au-delà du seuil

minimum de 6 mois prévu par l'ancien article L. 1235-1 du Code du travail qui ne prévoyait qu'un seuil minimal ⁽¹⁴⁾.

Avec le nouveau barème qui prévoit une indemnisation minimale et maximale se pose la question de savoir si l'exonération de CSG/CRDS dans la limite du seuil minimum ou en totalité.

(14) Cass. civ. 2^e 19 avr 2005, n° 03-30759.

5 Quelques exemples

A – Exemple 1

Suite à un licenciement, un salarié perçoit une indemnité de licenciement de 24 000 €, plus une indemnité transactionnelle de 76 000 € (soit un total cumulé de 100 000 €).

Au cours de l'année précédant la rupture, il percevait une rémunération annuelle brute de 60 000 €.

□ **Régime fiscal** : l'indemnité de licenciement est exonérée, et l'indemnité transactionnelle également dans la mesure où son montant total (100 000 €) est inférieur au double de la rémunération annuelle brute (120 000 €), sans dépasser 6 PASS (238 392 €).

□ **Régime social** : l'indemnité de licenciement (24 000 €) est exonérée de cotisations puisqu'inférieure à 2 PASS (79 464 €). En revanche, l'indemnité transactionnelle (76 000 €) est soumise

à cotisations sociales pour les sommes dépassant au total 79 464 € pour 2018, soit 20 536 € (100 000 € – 79 464 €).

□ **CSG/CRDS** : l'indemnité de licenciement est exonérée puisqu'inférieure à 2 PASS (79 464 € pour 2018). La part d'indemnité transactionnelle (76 000 €) est quant à elle soumise intégralement à contributions.

B – Exemple 2

Suite à une rupture conventionnelle individuelle, un salarié perçoit une indemnité de rupture conventionnelle de 100 000 €, alors que le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective est de 50 000 €.

Au cours de l'année précédant la rupture, il percevait une rémunération annuelle brute de 65 000 €.

□ **Régime fiscal** : l'indemnité égale à celle de licenciement est exonérée, et au-delà également dans la mesure où son montant total (100 000 €) est inférieur au double de la rémunération annuelle brute (130 000 €), sans dépasser 6 PASS (238 392 € pour 2018).

□ **Régime social** : l'indemnité est soumise à cotisation pour sa part au-delà de 2 PASS, soit 20 536 € (100 000 € – 79 464 €).

□ **CSG/CRDS** : la part de l'indemnité correspondant (50 000 €) à celle de licenciement est exonérée puisqu'inférieure à 2 PASS (79 464 € pour 2018). La part au-delà (50 000 €) est quant à elle soumise intégralement à contributions.

□ **Forfait social** : 20 % sur la part exonérée de cotisations sociales, soit 79 464 € pour 2018.

Les ordonnances dans la RPDS

Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

n° 874 - février 2018



La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise

n°s 875 et 876 - mars et avril 2018



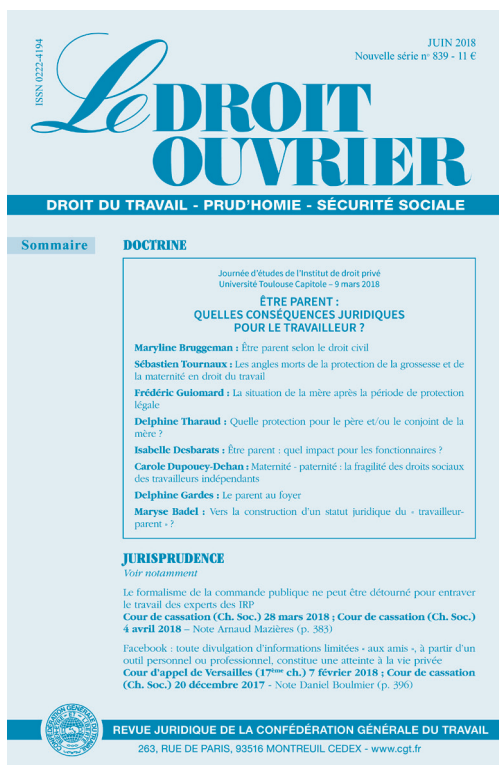
Commande sur www.nvo.fr

RÉCAPITULATIF DES RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

2018	IMPÔT SUR LE REVENU ⁽¹⁾	COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ⁽²⁾	CSG/CRDS ⁽³⁾
■ INDEMNITÉ DANS LE CADRE D'UN PSE			
≤ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale.	> Exonération dans la limite de 2 PASS (79 464 €).	> Exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir dépasser 2 PASS (79 464 €).
≥ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale.	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
L'ensemble des indemnités versées à raison du licenciement ou de départ volontaire, que ce dernier s'effectue soit sous la forme d'une démission, d'un départ à la retraite ou en préretraite, intervenant dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens de l'article L. 1233-32, L. 1233-61 à L. 1233-64 du Code du travail est exonéré d'impôt sur le revenu pour leur montant total. Sont ainsi affranchies de l'impôt sur le revenu, non seulement les indemnités dues aux salariés concernés aux termes des dispositions légales ou conventionnelles qui, selon le mode de rupture de leur contrat, leur sont applicables, mais aussi, quelle que soit leur appellation, celles qui s'y ajoutent (primes ou indemnités d'aide au départ volontaire, d'aide à la réinsertion professionnelle, d'incitation au reclassement, d'aide à la création d'entreprise...). Ces indemnités sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale dans la limite de 2 PASS (79 464 € pour 2018). Elles sont assujetties à la CSG et la CRDS que pour la fraction qui excède le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle. Cette limite ne peut pas être supérieure au montant exclu de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Précisons que les indemnités de rupture qui dépassent le seuil de 10 PASS (397 320 € pour 2018) sont intégralement assujetties à cotisations de Sécurité sociale et à la CSG et la CRDS. Précisons que les indemnités qui, par nature, constituent des éléments de salaires (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis) restent imposables. Par ailleurs, les indemnités versées lors de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, même si elle s'effectue dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne sont pas concernées par cette exonération (voir tableau récapitulatif p. 240).			
■ INDEMNITÉ CONGÉ MOBILITÉ OU RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ⁽⁴⁾			
≤ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale.	> Exonération dans la limite de 2 PASS (79 464 €).	> Exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir dépasser 2 PASS (79 464 €).
≥ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale.	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
■ INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (HORS PSE)			
≤ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou la loi. > Au-delà, dans la limite de 6 PASS (238 392 €) : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture ; • soit 50 % de l'indemnité totale versée.	Dans la limite de 2 PASS (79 464 €) : > Exonération à hauteur de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou la loi ; > Au-delà : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture ; • soit 50 % de l'indemnité totale versée.	> Exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir dépasser 2 PASS (79 464 €).
≥ 10 PASS (397 320 €)	Idem ≤ 10 PASS (397 320 €)	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
■ MISE À LA RETRAITE (HORS PSE)			
≤ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale de l'indemnité prévue par la convention collective ou la loi. > Au-delà, dans la limite de 5 PASS (198 660 €) : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture ; • soit 50 % de l'indemnité totale versée.	Dans la limite de 2 PASS (79 464 €) : > Exonération à hauteur de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou la loi ; > Au-delà : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture ; • soit 50 % de l'indemnité totale versée.	> Exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir dépasser 2 PASS (79 464 €).
≥ 10 PASS (397 320 €)	Idem ≤ 10 PASS (397 320 €)	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
(1) Art. 80 duodecies du CGI. (2) Art. L. 242-1 du C. Séc. soc. (3) Art. L. 136-2 du C. Séc. soc. (4) Art. L. 137-15 du C. Séc. soc. : le forfait social au taux de 20% est dû par la part de l'indemnité de rupture conventionnelle collective exclue de l'assiette des cotisations sociales mais soumise à CSG-CRDS.			

RÉCAPITULATIF DES RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

2018	IMPÔT SUR LE REVENU ⁽¹⁾	COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ⁽²⁾	CSG/CRDS ⁽³⁾
■ INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE *pour le salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite (à défaut, assujettissement fiscal et social intégral)			
≤ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou la loi. > Au-delà : dans la limite de 6 PASS (238 392 €) : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture ; • soit 50 % de l'indemnité totale versée.	Dans la limite de 2 PASS (79 464 €) : > Exonération à hauteur de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou la loi ; > Au-delà : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture ; • soit 50 % de l'indemnité totale versée. + forfait social de 20 % sur l'assiette exclue de cotisations sociales (article L. 137-15 du C. Séc. soc.).	> Exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir dépasser 2 PASS (79 464 €).
≥ 10 PASS (397 320 €)	Idem ≤ 10 PASS (397 320 €)	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
■ INDEMNITÉ VERSÉE DANS LE CADRE D'UNE CESSATION FORCÉE DES MANDATS SOCIAUX			
≤ 5 PASS (198 660 €)	> Exonération dans la limite de 3 PASS (119 196 €) : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture • soit 50 % de l'indemnité totale versée.	Dans la limite de 2 PASS (79 464 €) : > Exonération à hauteur de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou la loi ; > Au-delà : • soit le double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture ; • soit 50 % de l'indemnité totale versée.	> Exonération dans la limite du montant exonéré de cotisations sans pouvoir dépasser 2 PASS (79 464 €).
≥ 5 PASS (198 660 €)	Idem ≤ 5 PASS (397 320 €)	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
■ INDEMNITÉ TRANSACTIONNELLE Cette indemnité suit le même régime fiscal et social que l'indemnité à laquelle elle correspond. À noter ! Lors d'un contentieux avec les organismes de recouvrement, les parties ont la possibilité de rapporter la preuve que les indemnités de rupture concourent, pour tout ou partie, à l'indemnisation d'un préjudice pour bénéficier de l'exonération ⁽⁶⁾ . Ainsi, l'indemnité transactionnelle versée à la suite d'un licenciement pour faute grave peut être totalement exonérée dès lors que le salarié renonce expressément, dans la convention de transaction, à toute demande tendant au paiement de toute indemnité et/ou somme de toute nature résultant de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture de son contrat ⁽⁶⁾ . Il est important de rappeler que toutes les sommes indemnisant un préjudice lié à l'exécution du contrat de travail sont assujetties fiscalement et socialement. Par exemple, la transaction conclue postérieurement à une rupture conventionnelle, porte sur l'exécution du contrat de travail et est donc assujettie ⁽⁶⁾ .			
■ INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE CONCILIATION			
≤ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération dans la limite des barèmes (voir p. 240)	> Exonération dans la limite des barèmes et de 2 PASS (79 464 €).	> Exonération dans la limite du barème (art. L. 136-2 du C. Séc. soc. : contribution pour fraction qui dépasse ce qui est prévu par la loi). Cela veut dire que la conciliation, par rapport à une transaction, permet de bénéficier d'une exonération de CSG/CRDS.
≥ 10 PASS (397 320 €)	Idem ≤ 10 PASS (397 320 €)	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
■ INDEMNITÉS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE ALLOUÉES PAR DÉCISION DE JUSTICE			
≤ 10 PASS (397 320 €)	> Exonération totale et indépendante des sommes déjà allouées dans la limite des barèmes (BOFIP 9 février/2017).	> Exonération dans la limite de 2 PASS (79 464 €) en tenant compte des sommes déjà allouées.	> Exonération dans la limite du montant prévu par la loi sans pouvoir dépasser 2 PASS (79 464 €) ⁽⁷⁾ .
≥ 10 PASS (397 320 €)	Idem ≤ 10 PASS (397 320 €)	Assujettissement total dès le premier euro.	Assujettissement total dès le premier euro.
Si le jugement ne précise pas que les sommes sont nettes, alors il convient de retenir que ces condamnations sont « nettes au profit du salarié » ⁽⁸⁾ . Mais ces arrêts anciens pourraient bientôt être remis en cause puisqu'ils ont été rendus alors que les indemnités étaient largement exonérées ⁽⁹⁾ .			
Pour les notes (1) (2) (3), voir tableau ci-contre. (5) Cass. civ. 2^e 15 mars 2018, n° 17-11336, et n° 17-10325. (6) Cass. soc. 26 mars 2014, n° 14-21136, Institut supérieur de l'agriculture. (7) Reste un doute sur l'application de la CGS/CRDS. Auparavant, les indemnités étaient exonérées de contributions dans la limite du montant prévu par la loi, soit le minimum de 6 mois (Cour de Cassation, 2^e Chambre Civile, 19 avril 2005, n° 03-30759). Doit-on appliquer la CSG au-delà du minimum prévu par la loi, ou l'indemnité étant encadrée par la loi échappe aux contributions? L'article L. 136-2 du C. Séc. soc. précise seulement que l'assujettissement s'applique pour le montant qui excède celui prévu par la convention collective de branche ou par la loi. (8) Cass. soc. 4 juill. 2001, n° 99-16969 et Cass. soc. 9 nov. 2004, n° 02-42447. (9) Cass. soc. 19 mai 2016, n° 15-10954.			



ÉTRE PARENT :

QUELLES CONSÉQUENCES JURIDIQUES POUR LE TRAVAILLEUR ?

- Maryline Bruggeman : Être parent selon le droit civil
Sébastien Tournaux : Les angles morts de la protection de la grossesse et de la maternité en droit du travail
Frédéric Guimard : La situation de la mère après la période de protection légale
Delphine Tharaud : Quelle protection pour le père et/ou le conjoint de la mère ?
Isabelle Desbarats : Être parent : quel impact pour les fonctionnaires ?
Carole Dupouey-Dehan : Maternité - paternité : la fragilité des droits sociaux des travailleurs indépendants
Delphine Gardes : Le parent au foyer
Maryse Badel : Vers la construction d'un statut juridique du «travailleur-parent» ?

JURISPRUDENCE Voir notamment

Le formalisme de la commande publique ne peut être détourné pour entraver le travail des experts des IRP
Cour de cassation (Ch. soc.) 28 mars 2018 ; Cour de cassation (Ch. soc.) 4 avril 2018 – Note Arnaud Mazières (p. 383)
Facebook : toute divulgation d'informations limitées «aux amis», à partir d'un outil personnel ou professionnel, constitue une atteinte à la vie privée
Cour d'appel de Versailles (17^e ch.) 7 février 2018 ; Cour de cassation (Ch. soc.) 20 décembre 2017 - Note Daniel Boulmier (p. 396)

CHANGEZ DE REGARD SUR L'ACTUALITÉ SOCIALE ET JURIDIQUE

nvo

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE
LE MAGAZINE DES MILITANTS
DE LA CGTABONNEZ
VOUS !

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N° _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Tél.* _____ UD _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

☐ Abonnement NVO : 5 €/mois ou 60 €/an

NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts,
le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

☐ Pack NVO Droits : 12 €/mois ou 144 €/an

L'abonnement NVO + RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros
par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique,
le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Paiement

☐ Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

☐ 2 fois, prélèvement semestriel ☐ 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2019. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à
votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément
aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN

BIC

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : _____

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la
convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans
les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : NVO – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – abonnement@nvo.fr



La rupture conventionnelle collective, nouvel outil de suppression d'emplois

par Mélanie Carles

Plusieurs grands groupes se sont déjà emparés de la rupture conventionnelle collective, issue des ordonnances de décembre 2017. Et pour cause : ce mode de rupture des contrats de travail (dite « RCC ») permet aux employeurs de supprimer des emplois sans avoir à justifier de difficultés économiques.

À l'image de la philosophie générale des dernières réformes, la rupture conventionnelle collective (RCC) a pour objectif de neutraliser, au bénéfice des employeurs, les risques de contentieux. La RCC, ou comment rompre des contrats de travail en masse, sans risque de procès... ou presque. Un accord d'entreprise validé par la direction régionale du travail sécurise le dispositif, les règles relatives au licenciement pour motif économique sont écartées, les délais de recours très limités. Certes, des contreparties financières peuvent être mises à la charge des grosses entreprises afin de revitaliser les bassins d'emplois... mais leur montant est dérisoire⁽¹⁾.

Côté employeur, une RCC officialise dans l'entreprise une situation de sureffectif qu'il entend résorber. Côté salariés, les plus inquiets risquent d'être poussés au départ par cette situation génératrice d'angoisse. Avec le risque de privilégier le court terme (empêcher une indemnité) sur le long terme (retrouver un emploi avec difficulté).

Un accord collectif nécessaire

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle collective (RCC) de manière unilatérale. Il doit négocier et conclure un accord d'entreprise (« accord de RCC »)⁽²⁾. Un accord de groupe ou conclu au niveau de l'établissement

est également possible. Attention : les ordonnances de décembre 2017 ont ouvert à tous les employeurs la possibilité de conclure des accords collectifs, même en l'absence de représentants du personnel.

Validité de l'accord. En application des nouvelles règles de la négociation collective, l'accord de RCC doit être majoritaire ou validé par référendum. Première hypothèse, l'accord est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. Deuxième hypothèse, cette condition n'est pas remplie, mais l'accord est signé par des organisations syndicales représentatives représentant 30% des suffrages : l'accord doit alors être approuvé par référendum par la majorité du personnel.

Absence de délégué syndical. En l'absence de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord de RCC peut être conclu dans les conditions suivantes⁽³⁾ :

- > dans les entreprises de moins de 11 salariés, par référendum avec approbation à la majorité des deux tiers des salariés;
- > dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence d'élus du personnel, par référendum avec approbation à la majorité des deux tiers des salariés;

> dans les entreprises occupant entre 11 et 49 salariés, avec un ou plusieurs élus du CSE ou un ou plusieurs salariés mandatés;

> dans les entreprises de 50 salariés et plus (bien qu'ayant l'effectif requis, ces entreprises sont parfois dépourvues de délégués syndicaux) : avec des élus du CSE (sous condition de majorité) ou des salariés mandatés (accord approuvé par les salariés à la majorité des suffrages).

Pour en savoir plus

RPDS Dossier « Les ordonnances : la négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise », parties 1 et 2 (n° 875 et 876, mars et avril 2018).

Clauses obligatoires. L'accord de RCC doit comporter les clauses suivantes⁽⁴⁾ :

- > les conditions d'information du comité social et économique (CSE), s'il existe (ou du CE ou des DP, si le CSE n'est pas encore mis en place);
- > le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées;
- > la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord (il faut fixer, à notre avis, la période durant laquelle les salariés peuvent postuler, celle de l'examen des candidatures et celle des départs effectifs);
- > les conditions que doivent remplir les salariés pour bénéficier de la RCC

(1) Art. L. 1237-19-9 du C. trav.

(2) Art. L. 1237-19 du C. trav.

(3) Art. L. 2232-21 et suiv. du C. trav.

(4) Art. L. 1237-19-1 Du C. trav.

(il faut définir, à notre avis, très précisément les métiers ou catégories professionnelles des salariés concernés);

- > les conditions de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, avec transmission de leur accord écrit;
- > les critères de départage entre les potentiels candidats au départ, applicables lorsque ces derniers sont plus nombreux que le nombre de départs envisagés (par exemple, l'existence de projets personnels ou professionnels);
- > les modalités de conclusion de la convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié;
- > les modalités d'exercice du droit de rétractation des parties;
- > le montant des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement (voir ci-après);
- > les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents à ceux occupés (congé de mobilité, actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion, soutien à la création d'activités nouvelles, reprise d'activités existantes, etc.);
- > le suivi de l'accord.

Notre conseil

Ces clauses constituent un minimum. Les syndicats peuvent négocier d'autres clauses, plus protectrices pour les salariés.

Par exemple:

- > Il faut veiller à limiter tout arbitraire de l'employeur dans le choix des critères de sélection des candidats au départ qui pourraient être discriminés ou victimes d'une inégalité de traitement injustifiée.
- > À la différence de la rupture conventionnelle individuelle (RCI), la loi ne prévoit pas d'entretien préalable à la rupture du contrat de travail, au cours duquel le salarié pourrait se faire assister. Pour autant, il est possible de prévoir ce type d'entretien dans l'accord, pour permettre aux candidats de mieux appréhender les conséquences de la rupture du contrat de travail.
- > Les conditions d'exercice du droit de rétractation sont fixées par l'accord. Il faut prévoir des délais acceptables au bénéfice des salariés, mais attention aux délais trop long car l'employeur, bénéficie également de ce droit.

Mesures d'accompagnement.

Deux exemples, tirés de l'accord de rupture conventionnelle collective, signé début 2018 (sauf par la CGT) chez le constructeur automobile PSA:

- > Prise en charge, pendant une durée de douze mois, du différentiel de rémunération pour le salarié reclassé chez un nouvel employeur et percevant un salaire moindre. Ce différentiel est calculé en fonction de la perte de salaire, sous réserve d'un plafond fixé à 500 euros par mois.
- > En plus de l'indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité

de licenciement, l'accord prévoit une «*indemnité complémentaire d'incitation*» équivalente à 4 mois de salaire. En cas de création ou reprise d'entreprise, le salarié peut prétendre à une indemnité supplémentaire de 4000 euros.

Un accord validé par l'administration

Sur le modèle des règles applicables aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), la DIRECCTE doit contrôler puis valider l'accord de RCC, faute de quoi ce dernier ne peut s'appliquer. Ce contrôle est toutefois plutôt allégé.

Communication du dossier. Au préalable, le Direccte doit être informé, par l'employeur, de l'ouverture de négociations sur un accord de RCC⁽⁵⁾. Une fois cet accord conclu, un dossier «complet» lui est transmis pour validation⁽⁶⁾. Ce dossier comprend:

- > l'accord lui-même;
- > des informations permettant de vérifier les conditions dans lesquelles il a été conclu (qualité des signataires, caractère majoritaire de l'accord, etc.);
- > des informations relatives à l'information du Conseil social et économique (procès-verbal de réunion montrant les éléments d'information soumis au CSE ou, en cas d'absence de CSE, procès-verbal constatant cette carence).

(5) Art. L. 1237-19 du C. trav.

(6) Art. L. 1237-19-3 du C. trav.

➔ RCC, PDV & PSE: quelle cohabitation ?

Lorsque l'employeur envisage des licenciements économiques et propose de réduire leur nombre *via* des départs volontaires, il peut mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et y intégrer un volet «*plan de départs volontaires*» (PDV). PSE et PDV sont donc possibles simultanément. Dans ce cas, la réglementation relative aux licenciements pour motif économique s'applique: obligation de justifier d'un motif économique, recherche de reclassement pour les salariés concernés, droit à la priorité de réembauche, etc. Se pose en revanche la question de la «survie»

des PDV sans licenciements. Ces plans de départs volontaires dits «autonomes», acceptés jusqu'ici par les juges, peuvent être mis en place unilatéralement, sans plan de reclassement interne. Sont-ils toujours possibles alors que la rupture conventionnelle collective (RCC) fait aujourd'hui l'objet d'une réglementation particulière? L'employeur peut-il recourir au PDV autonome dans l'hypothèse où il ne parvient pas à conclure un accord majoritaire pour mettre en place une RCC? La jurisprudence va-t-elle considérer que les PDV autonomes sont remplacés par les RCC?

Cette hypothèse n'est pas à exclure. À titre de comparaison, la rupture amiable du contrat de travail n'est désormais possible qu'en passant par une rupture conventionnelle individuelle (RCI). Autrement dit, la rupture amiable, largement pratiquée dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la RCI, a été «absorbée» par cette dernière. Toute rupture amiable du contrat de travail doit désormais respecter les règles fixées pour la RCI, à défaut de quoi elle s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 21 décembre 2017, n° 16-12780).

Contrôle de l'accord. Une fois le dossier réceptionné, le Direccte dispose d'un délai de 15 jours pour valider (ou non) l'accord, après examen des points suivants (7);

- l'exclusion de tout licenciement et la fixation des objectifs de suppression d'emplois; s'il s'agit de détourner le dispositif pour rajeunir une pyramide des âges en se débarrassant des seniors, le Direccte, en principe, ne validera pas l'accord pour deux raisons: d'une part, une RCC ne peut faire peser sur l'assurance chômage des charges du fait d'un ciblage sur les seniors, et d'autre part, les critères de départage entre candidats ne peuvent être fondés sur l'âge sous peine d'être discriminatoires (8);

- la présence des clauses obligatoires dans l'accord;

- la régularité de la procédure d'information du comité social et économique, s'il existe (ou du comité d'entreprise);

- le caractère précis et concret des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents à ceux occupés.

À la différence des PSE, il n'y a pas de contrôle de proportionnalité entre les moyens dont dispose l'entreprise, voire l'unité économique et sociale (UES) ou le groupe auquel elle appartient, et les moyens affectés à l'accompagnement des salariés dont le contrat de travail va être rompu.

Accord validé. La décision de validation, motivée, est notifiée à l'employeur, au comité social et économique (ou au comité d'entreprise) et aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord. Attention: le silence gardé par l'autorité administrative pendant 15 jours vaut validation. Pour en informer le CSE (ou le comité d'entreprise) et les syndicats, l'employeur leur transmet une copie de la demande de validation accompagnée de son accusé de réception par l'administration. La décision de validation, quelle que soit sa forme (implicite/explicite), est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre

moyen lui conférant une date certaine (par exemple un courriel envoyé à l'ensemble du personnel). De la même manière, les voies et délais de recours doivent faire l'objet d'une information au personnel (9).

Accord non validé. Si un nouvel accord est négocié, l'employeur doit se conformer aux remarques qui ont conduit le Direccte à refuser la validation de l'accord initial. Le CSE ou le CE, s'il existe, doit être informé de la reprise de la négociation (10). Le nouvel accord, s'il est conclu, est transmis à la DIRECCTE pour validation.

Rupture du contrat de travail

Il y a rupture du contrat de travail après acceptation par l'employeur de la candidature du salarié, et, en tout état de cause, après validation de l'accord de RCC par l'administration. Attention: chaque partie dispose d'un droit de rétractation, dont les conditions d'exercice sont fixées par l'accord lui-même (11).

Rupture «d'un commun accord». C'est une caractéristique essentielle de la RCC, elle ne repose, en principe, que sur le volontariat des salariés. Ces ruptures conventionnelles ne peuvent être imposées ni par l'employeur, ni par le salarié. Lorsque l'employeur accepte

(9) Art. L. 1237-19-4 du C. trav.

(10) Art. L. 1237-19-6 du C. trav.

(11) Art. L. 1237-19-1 du C. trav.

➔ Règles applicables aux salariés «protégés»

Les salariés protégés (représentants du personnel, conseillers prud'hommes, etc.) peuvent être candidats au départ dans le cadre d'une RCC. Mais la rupture de leur contrat reste soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'employeur doit donc faire une demande en ce sens à l'administration. La rupture du contrat ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (art. L. 1237-19-2 du C. trav.).

la candidature d'un salarié au départ, il y a rupture du contrat de travail «d'un commun accord des parties» (12). Ce n'est ni une démission, ni un licenciement. C'est pourquoi le ministère du Travail précise qu'une RCC ne peut être proposée dans un contexte de difficultés économiques avec fermeture de site en perspective, ce qui aurait pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif (13).

Les règles relatives aux licenciements pour motif économique ne s'appliquent pas. Le législateur a exclu la rupture conventionnelle collective de la réglementation relative aux licenciements économiques: pas de lettre de licenciement mais un accord écrit du salarié, pas de critères d'ordre mais des critères de départage entre les candidats au départ, pas de recherche de reclassement à la charge de l'employeur, pas de priorité de réembauche pour le salarié, pas de dispositifs de reclassement post-licenciement (contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement) (14).

Notre conseil

Les entreprises peuvent-elles supprimer des emplois avec l'assurance d'échapper aux règles du licenciement pour motif économique? Rien n'est moins sûr. Aux termes de la directive européenne du 20 juillet 1998, pour la mise en place de la procédure de licenciement économique collectif, sont assimilées aux licenciements «les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq» (15). C'est en application de cette directive que la Cour de cassation a décidé d'intégrer les ruptures conventionnelles individuelles dans le décompte des ruptures pour motif économique pour la mise en place d'un plan de sauvegarde

(12) Art. L. 1237-19-2 du C. trav.

(13) QR sur la RCC, travail-emploi.gouv.fr

(14) Art. L. 1233-3 dernier alinéa du C. trav.

(15) Directive n° 98/59/CE du 20 juill. 1998, art. 1.1.b.

(7) Art. L. 1237-19-3 du C. trav.

(8) QR sur la RCC, travail-emploi.gouv.fr

de l'emploi⁽¹⁶⁾. Cette jurisprudence pourrait être utilisée lorsque des employeurs détournent le dispositif de la RCC pour échapper au droit du licenciement économique.

Indemnités de départ. Les indemnités auxquelles les salariés ont droit sont fixées par l'accord de RCC. Elles ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Ces indemnités sont donc équivalentes, au minimum, à :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans⁽¹⁷⁾.

Ces indemnités de rupture sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans limitation de montant⁽¹⁸⁾.

Assurance chômage. Autre point essentiel, les salariés dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'une RCC sont pris en charge par l'assurance chômage. Ils ont droit à l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE)⁽¹⁹⁾.

Mesures prévues dans l'accord de RCC. Les salariés doivent bénéficier des mesures prévues dans l'accord, mesures qui visent, en principe, à faciliter leur « accompagnement » et leur « reclassement externe » : actions de formation, de reconversion, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

(16) Cass. soc. 9 mars 2011, n° 10-11581.

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

(18) Art. 80 – 1° duodecies CGI

(19) Art. L. 5421-1 du C. trav.

Suivi de l'accord

Les modalités de suivi de l'accord de RCC sont définies par l'accord lui-même. De manière régulière, ce suivi doit faire l'objet d'une information/consultation du comité social et économique (ou du comité d'entreprise).

L'administration y est associée. Les informations communiquées au CSE (ou au CE) lui sont transmises, tout comme ses avis. L'administration reçoit par ailleurs un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord⁽²⁰⁾. Ce bilan doit lui être envoyé, au plus tard, un mois après les dernières mesures de l'accord mises en œuvre⁽²¹⁾.

Recours et contentieux

Il faut distinguer deux cas de figure :

➤ **Si le litige porte sur le contenu de l'accord de RCC ou la régularité de la procédure** (information du CSE par exemple) : c'est la décision de validation de l'administration qu'il faut contester. C'est donc le juge administratif qui est compétent. Mais attention : le délai est très court, les organisations syndicales et les salariés disposent de deux mois à compter de la date à laquelle la décision de validation de l'accord a été portée à leur connaissance⁽²²⁾. Une fois saisi, le tribunal administratif statue, en principe, dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé, ou en cas d'appel, le litige

(20) Art. L. 1237-19-7 du C. trav.

(21) Art. D. 1237-12 du C. trav.

(22) Art. L. 1237-19-8 du C. trav.

est porté devant la cour administrative d'appel qui statue dans un délai de trois mois également. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée, ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État⁽²³⁾.

➤ **Si la contestation porte sur la rupture du contrat de travail :** c'est vers le conseil de prud'hommes (CPH) qu'il faut se tourner, sauf pour les salariés titulaires d'un mandat et protégés à ce titre (tribunal administratif compétent). Ici, les voies de recours semblent bien minces. Il peut néanmoins y avoir litige lorsque l'accord individuel du salarié est mis en cause : vice du consentement ou fraude (par exemple si la RCC s'avère être un PSE déguisé). Autre litige possible : une mauvaise exécution par l'employeur de l'accord de RCC (par exemple si les mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié ne sont pas mises en œuvre). Pour saisir le CPH, le salarié dispose d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail⁽²⁴⁾.

(23) Art. L. 1235-7-1 du C. trav.

(24) Art. L. 1237-19-8 du C. trav.



➔ Faut-il consulter le CSE sur un accord de PSE ?

Depuis la loi « Rebsamen » du 17 août 2015, les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise, devenu le comité social et économique. Toutefois, la consultation du CSE est, à notre avis, obligatoire concernant la mise en œuvre d'un accord de RCC sur le fondement de l'article L. 2312-8 du Code du travail : « *Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs* ».

Deux questions doivent intéresser les élus du personnel :

- L'organisation de l'entreprise après les départs ;
- La répartition de la charge de travail avec des effectifs moindres.

À lire

- « Rupture conventionnelle collective et révision des règles du licenciement : la fin du licenciement pour motif économique ? », A. Ghenim, *Dr. ouv.* 2018, p. 145
- « La rupture conventionnelle collective : une chimère ? », R. Dalmasso, *Dr. ouv.* 2017, p. 649
- « Le juge privé de sentences ? », P. Henriot, *Dr. ouv.* 2018, p. 160
- « Que reste-t-il du droit du licenciement économique ? », A. Fabre, *SSL*, n° 1784 du 2 octobre 2017

Textes

- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la sécurisation des relations de travail ;
- Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, dite « ordonnance balai » ;
- Décrets n° 2017-1723 et 2017-1724 du 20 décembre 2017
- Loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018
- Questions/Réponses (QR) La rupture conventionnelle collective, travail-emploi.fr

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Comment se met-il en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qui en bénéficie ?

NVodroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, **nvodroits.fr** est le site de référence pour tous les élus et militants syndicaux à la recherche d'informations juridiques. En plus des dernières actualités du droit et des RPDS en version numérique, le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien.



CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %

(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Tél.* _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

☐ Abonnement RPDS : 9€/mois ou 108 €/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

☐ Pack NVO Droits : 12€/mois ou 144 €/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Païement

☐ Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

☐ 1 fois, prélèvement unique ☐ 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN _____

BIC _____

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le :

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2017):

Aide totale: 1 017 €;
Aide partielle: de 1 018 € à 1 525 €.

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8 810 €;
- deux personnes: 13 215 €;
- trois personnes: 15 858 €;
- quatre personnes: 18 501 €;
- personne en plus: 3 524 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

- > Personne seule: 550,93 €;
- 1 enfant: 826,40 €;
- 2 enfants: 991,68 €;
- 3 enfants: 1 212,05 €;
- par enfant en plus: + 220,37 €.
- > Couple: 826,40 €;
- 1 enfant: 991,68 €;
- 2 enfants: 1 156,96 €;
- 3 enfants: 1 377,33 €;
- par enfant en plus: + 220,37 €.
- > Parent isolé:
- 1 enfant: 943,28 €;
- 2 enfants: 1 179,10 €;
- par enfant en plus: + 235,82 €;
- femme enceinte: 707,46 €.

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 €.

Contingentement

annuel d'heures indemnissables: 1 000 heures par salarié.

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Condition d'affiliation:

- > Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail: 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non);
- > 53 ans et plus à la fin du contrat

de travail: 88 jours travaillés ou 610 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) + 11,84 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR;
- > Minimum journalier: 28,86 € dans la limite de 75 % du SJR.
- > Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation: allocation plancher de 20,67 €.

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: 16,48 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables);

> 55 ans et plus:

• 16,48 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi;

• sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 54^e jour d'indemnisation (18 mois);

> Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):

- personne seule: 1 153,60 €;
- couple: 1 812,80 €.

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité:

> 35,60 € maximum par jour, soit 1 068 € 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: 640,80 € maxi: 1 388,40 €

- couple: mini: 1 708,80 € maxi: 2 456,40 €;

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaires:

- > assurance maladie: supprimée au 1^{er} janvier 2018;
- > assurance vieillesse: 6,90 % dans la limite du plafond (3 311 € par mois) + 0,40 % sur la totalité du salaire;
- > assurance chômage: 0,95 % dans la limite de 4 fois le plafond (13 244 € par mois).

Revenus

de remplacement:

- > pensions et retraites complémentaires: 1 % sur la totalité;
- > préretraites: 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous du Smic journalier;
- > chômage: 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,67 €.

Remboursement de la dette sociale (RDS):

- > 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.

> Exonération si le revenu de l'allocataire est inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

Contribution sociale généralisée (CSG):

> 9,2 % sur 98,25 % du salaire brut et 6,2 % sur 98,25 % du montant des allocations de chômage;

> 8,3 % sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite; exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire;

> Taux réduit de 3,8 % pour les titulaires de pensions, préretraites et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher (11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire), et un montant plafond (14 404 € pour une part de quotient familial

+ 3 846 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- > Salaire: 3 ans;
- > Litiges sur l'exécution du contrat de travail: 2 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: 130,51 €;

Complément:

- 1^{re} catégorie: 97,88 €;
- 2^e catégorie: 265,10 €;
- 3^e catégorie: 375,21 €;
- 4^e catégorie: 581,46 €;
- 5^e catégorie: 743,13 €;
- 6^e catégorie: 1 107,49 €.

Autres allocations:

- > adulte handicapé: 819 €;
- > adulte handicapé sans enfant à charge: 243,27 €.
- > ressources annuelles:
- personne seule: 9 828 €;
- couple: 19 656 €;
- par enfant à charge: 4 914 €.
- > minimum laissé à la personne en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 245,70 €;
- > majoration pour vie autonome: 104,77 €;
- > garantie de ressources (GRPH): 998,31 €.

JEUNES

Apprentis:

Salaire minimum applicable:

> 16 à 17 ans:

- 1^{re} année: 25 % du Smic;
- 2^e année: 37 %; 3^e année: 53 %.

> 18 à 20 ans:

- 1^{re} année: 41 % du Smic;
- 2^e année: 49 %;
- 3^e année: 65 %.

> 21 ans et plus:

- 1^{re} année: 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
- 2^e année: 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
- 3^e année: 78 % du Smic ou 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.

MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,57 €.

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: 126,92 €;

Mini journalier: 31,73 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS:

> Revenus annuels ne dépassant pas 67 542 € (+ 5 628 € par enfant à charge au-delà de deux):

- 2 enfants: 131,16 €;
- 3 enfants: 299,20 €;
- 4 enfants: 467,25 €;
- enfant suppl.: 168,05 €;
- majoration pour âge des enfants: 65,59 €;
- Forfait d'allocation: 82,94 €.

> Revenus compris entre 67 542 € et 90 026 € (+ 5 628 € par enfant à charge au-delà de 2):

- 2 enfants: 65,59 €;
- 3 enfants: 149,60 €;
- 4 enfants: 233,62 €;
- enfant suppl.: 84,02 €;
- majoration pour âge des enfants: 32,79 €;
- Forfait d'allocation: 41,47 €.

> Revenus supérieurs à 90 026 € (+ 5 628 € par enfant à charge au-delà de deux):

- 2 enfants: 32,79 €;
- 3 enfants: 74,81 €;
- 4 enfants: 116,82 €;
- enfant suppl.: 42,01 €;
- majoration pour âge des enfants: 16,40 €;
- forfait d'allocation: 20,74 €.

Complément familial:

170,71 € (majoré: 256,09 €).

Ressources annuelles:

- parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 111 € et inférieurs ou égaux à 46 217 € + 3 149 € à 6 297 € par enfant à charge au-delà de 3.
- ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 18 893 € et inférieurs ou égaux à 37 780 € (+ 3 149 € à 6 297 € par enfant à charge au-delà de 3).

Prestation d'accueil au jeune enfant:

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

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

Agirc: 0,43 €. Arrco: 1,25 €.

Ircantec: 0,47 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

> salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 79 464 €;

> salariés ayant entre 6 mois

et 2 ans d'ancienneté: 66 220 €;

> salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 52 976 €.

Titre-restaurant:

50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,43 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 311 €.

Avantage en nature:

> nourriture: 4,80 € 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: 3 415 €.

Indemnité journalière maladie:

> normale: 44,34 €;

> majorée: 59,12 €.

Indemnité journalière AT:

> maxi: 198,81 €;

> à partir du 29^e jour: 265,09 €.

Indemnité journalière maternité:

> maxi: 85,99 €;

> mini: 9,29 €.

Invalidité:

> maxi-pension par mois:

• 30 % = 993,30 €;

• 50 % = 1 655,50 €.

> mini-pension par mois:

30 % = 285,61 €;

50 % = 285,61 €.

> allocation supplémentaire par an:

• personne seule: 4 913 €;

• ménage: 8 107,54 €;

• tierce personne: 11 185,57 € par mois.

Allocation veuvage:

> 607,54 € par mois pendant 24 mois.

> Maximum trimestriel de

ressources: 2 278,27 € (montant de l'allocation compris).

SMIC

> Métropole et départements

d'outre-mer: 9,88 €;

> Mensuel brut (151,67 heures): 1 498,47 €;

> Jeunes salariés:

• 16 ans: 7,90 €;

• 17 ans: 8,89 €;

• après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 9,88 €;

> Horaire collectif de 39 heures:

mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 %: 1 712,53 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort:

TI: 10 000 €; au-delà: TGI.

Compétence en dernier ressort:

CPH: 4 000 €;

TASS: 4 000 €;

TI (litiges locataires-propriétaires,

crédit à la consommation,

déclaration au greffe): 4 000 €;

Juge de proximité: 4 000 €;

Taux d'intérêt légal: 3,94 % pour le 2^e semestre 2017 (intérêts de retard).

Délais d'appel:

> Prud'hommes TI et TGI: un mois;

> Référé, saisie-arrest, etc.: quinze jours;

> Pénal: dix jours;

> Ord. de non-lieu: dix jours.

Délais cassation:

> Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): deux mois;

> Élections: dix jours;

> Pénal: cinq jours.

VIEILLESSE

Allocations:

> allocation de solidarité personnes

âgées (ASPA) par mois:

• personne seule: 833,20 €;

• couple: 1 293,54 €.

> allocation AVTS par mois:

285,61 €;

> allocation supplémentaire

(ex-FNS) par mois:

• personne seule: 547,58 €;

• couple marié: 722,31 €.

> ressources annuelles:

personne seule: 9 998,40 €;

couple: 15 522,54 €.

Pensions:

> maximum annuel théorique:

19 866 €;

> minimum mensuel des pensions

obtenues au taux de 50 %:

634,66 €;

> minimum mensuel majoré des

pensions depuis le 1^{er} oct. 2015:

693,51 €;

> réversion: ressources annuelles

autorisées à la date de la demande:

• personne seule: 20 550,40 €;

• couple: 32 880,64 €.

Montant maximum annuel:

10 727,64 €;

Minimum annuel: 3 433,72 €.

Premières
élections au
CSE

LES ÉLECTIONS
DANS
L'ENTREPRISE



La négociation du protocole
électoral, l'organisation matérielle
du scrutin, le contentieux électoral,
la protection des candidats et élus, etc.

APRÈS LES ORDONNANCES MACRON

Tout savoir sur les élections
au Comité social et économique

Bon de commande du guide *Les élections dans l'entreprise*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01180659	Les élections dans l'entreprise	12,00 €		
FRAIS DE PORT				3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

RÉDUCTIONS

5 exemplaires commandés - 5 %

10 exemplaires commandés - 15 %

Également disponible
sur nvoboutique.fr

N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____

Banque _____

Code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr