

Pages 377 à 412

AU SOMMAIRE :**→ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence et
de législation
(n° 090 à n° 111)

PAGE 381

**→ Chiffres et taux
en vigueur**

PAGE 410

DOSSIER SPÉCIAL

LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

PAGE 389

**Un PSE obligatoire pour les grands
licenciements économiques****Établissement du PSE****Contenu du PSE****Information et consultation du CSE****Contrôle de l'Administration****Contester le PSE**

Prix : 7,50 €

ÉDITORIAL Activités sociales ou droit de tirage ?

Par Laurent Milet - PAGE 379

379

ÉDITORIAL

Activités sociales ou droit de tirage ?

Par Laurent Milet

381

RÉTROSPECTIVE

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

DROIT DU TRAVAIL

• **Discriminations**

Discrimination syndicale (n° 090)

• **Droits et libertés**

Respect de la vie privée du salarié (n° 091)

• **Harcèlement**

Harcèlement moral (n° 092)

Page 382

• **Contrat de travail**

Clauses du contrat (n° 093)

• **Discipline à l'entreprise**

Sanctions disciplinaires (n° 094)

Différents modes de rupture

Rupture conventionnelle (n° 095)

Page 383

• **Licenciement**

Procédure (n° 096)

• **Licenciement économique**

Procédure (n° 097)

Page 384

• **Élections professionnelles**

Protocole d'accord préélectoral (n° 098)

• **Unité économique et sociale**

Reconnaissance (n° 099)

• **Heures de délégation**

Rémunération (n° 100)

• **Protection des élus et mandatés**

Suite d'un licenciement autorisé (n° 101)

Page 385

• **Droit de grève**

Effets (n° 102)

• **Durée du travail**

Mesure du temps de travail (n° 103 et 104)

Page 386

• **Salaire et avantages**

Composition de la rémunération (n° 105)

PROTECTION SOCIALE

• **Accident de travail**

Accident de mission (n° 106)

Réparation complémentaire (n° 107)

Page 387

• **Accident de travail**

Réparation complémentaire (n° 108 et 109)

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

• **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.

• **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.

• **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], 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], rubrique jurisprudence administrative.

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

• **CAA** : Cours administrative d'appel

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

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

• **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.

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

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

Publications et revues

• **JO** : Journal officiel, (disponible sur [www.legifrance.fr]).

• **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.

Page 388

LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

DROIT DU TRAVAIL

• **Conventions et accords collectifs**

Publicité des accords (n° 110)

• **Comité social et économique**

Mandat des membres (n° 111)

389

DOSSIER

Les plans de sauvegarde de l'emploi Par Mélanie Carles

1 Un PSE obligatoire pour les grands licenciements économiques

A – Des seuils fixés par la loi

B – Prise en compte des refus de modification des contrats de travail

C – Prise en compte des ruptures conventionnelles

D – Licenciements économiques échelonnés dans le temps

E – Licenciements économiques déguisés

2 Établissement du PSE

A – Un PSE négocié... ou pas

B – Signature d'un accord-PSE

3 Contenu du PSE

A – Des mesures prévues par la loi

B – Un PSE établi en fonction des moyens de l'entreprise

C – Des mesures de reclassement précises et concrètes

D – Des mesures interdites

4 Information et consultation du CSE

A – Information du CSE sur le projet de licenciement collectif

B – Expertise demandée par le CSE

C – Réunions et avis du CSE

D – Suivi du PSE par le CSE

5 Le contrôle de l'Administration

A – Information du Direccte

B – Intervention du Direccte en cours de procédure

C – Contrôle exercé sur la procédure d'information ou de consultation du CSE

D – Avant validation d'un accord-PSE, un contrôle restreint

E – Avant homologation d'un PSE unilatéral, un contrôle plus étendu

F – Après validation ou homologation du PSE par le Direccte

G – En cas de refus de validation ou d'homologation par le Direccte

6 Contester le PSE

A – Juge compétent

B – Qui peut agir devant le juge administratif ?

C – Sanctions d'une absence ou d'une insuffisance du PSE

D – Risques psychosociaux engendrés par un PSE

E – Veiller au respect des engagements pris dans le PSE

AUTRES RUBRIQUES

Rétrospectives page 380

Chiffres et taux en vigueur page 410

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.

Secrétaire documentaliste :
Patricia Bounnah.

Mise en page :
Cécile Bondeelle,
Bénédicte Leconte.

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



Activités sociales ou droit de tirage ?

La question de la soumission des activités sociales et culturelles (ASC) des comités d'entreprise (CE) ou des comités sociaux et économiques (CSE) à cotisations de Sécurité sociale vient de rebondir à l'occasion du débat parlementaire sur le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019. Aujourd'hui, ces avantages sont, selon leur montant et leur nature, assujettis ou exonérés de cotisations de Sécurité sociale en fonction de circulaires administratives ou de décisions des tribunaux.

Sous prétexte de sécuriser les pratiques des Urssaf et d'unifier les tolérances de l'Administration en la matière et de les appliquer à tous les comités (ainsi qu'aux entreprises qui n'ont pas de comité où l'employeur accorde lui-même des avantages), un amendement déposé par un député UDI au projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 visait à instaurer un plafond d'exonération pour la plupart des prestations versées par les comités. Étaient ainsi visés les bons d'achat versés en fonction d'événements particuliers qui font déjà l'objet d'une limitation et, ce qui est nouveau, la participation financière du comité pour l'exercice d'une activité sportive, pour l'accès aux biens et prestations culturels ou au titre d'aides aux vacances. Chaque prestation aurait été limitée à 10% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 332 euros en 2018 par salarié avec majoration pour enfant à charge dans la limite de 664 euros.

Une telle mesure, compte tenu de sa généralité, aurait immédiatement pour conséquence de diminuer les ressources des comités, déjà rognées du fait des réductions d'effectifs et par la récente modification à la baisse de la base de calcul de la contribution patronale aux ASC. Elle assimile la plupart des ASC à des compléments de salaires, ce qui est totalement contraire à la volonté du législateur de 1945. Elle impose des charges aux comités alors que les pouvoirs publics multiplient les allègements de cotisations sociales en faveur des entreprises et s'approprient à ne plus compenser le manque à gagner pour la Sécurité sociale desdits allègements, contrairement à l'obligation en vigueur depuis plusieurs années. Devant les protestations unanimes des organisations syndicales et des professionnels intervenant dans le secteur des activités sociales et culturelles, le gouvernement a indiqué qu'il ne soutiendrait pas l'amendement en question. Sans doute que le contexte politique et social, dominé par les questions du pouvoir d'achat et des inégalités sociales, n'est pas étranger à cette reculade.

L'orage passé ne dispense pas toutefois de s'interroger sur les pratiques de certains CE ou CSE qui se limitent, en guise d'ASC, à un rôle de simple distributeur d'un complément de revenu pour les salariés, en entretenant une sorte de consommation culturelle passive. Il ne faut, dès lors, pas s'étonner que les pouvoirs publics lorgnent sur cette manne financière. Sans le dire, les employeurs se satisfont d'une telle dérive car elle leur permet de limiter les augmentations de salaires en renvoyant les salariés aux prestations des comités.

Le ministre des Comptes publics a annoncé, lors d'une intervention au Sénat le 13 novembre 2018, la mise en place d'un groupe de travail sur le régime actuel des prestations servies aux salariés par les CE ou les CSE. Souhaitons que les questions abordées ne le soient pas sous le seul angle des ressources de la Sécurité sociale.

En effet, faire des CE et des CSE un outil permettant l'accès à la culture du plus grand nombre de salariés nous semble une question tout aussi importante (1). D'ailleurs, un certain nombre de comités, qui font aussi de la redistribution, mettent en place une politique volontariste de promotion de la culture, les salariés exprimant rarement le besoin d'activités culturelles. D'autres, même s'ils disposent d'un budget modeste, mettent en place des activités en s'appuyant par exemple sur le talent des salariés (expositions de peintures ou de photos, concert sur le parvis de l'entreprise pour la fête de la musique, mise en place d'ateliers d'écriture, etc.) (2). Une telle démarche participative ne peut au surplus que rapprocher les élus des salariés. Elle ne limite pas les ASC à un « droit de tirage » qui se fait souvent en dehors de tout critère social, ce qui aboutit à ce que ce ne soit pas ceux qui en ont le plus besoin qui utilisent les activités du comité.

Laurent Milet



Bapousthoo

(1) Sur la proposition d'une charte éthique pour la gestion des activités sociales et culturelles, voir les travaux du cercle Maurice Cohen disponibles sur www.cerclemauricecohen.org.

(2) Voir « Les CE planchent sur l'action culturelle », NVO le journal de la CGT, févr. 2015, p. 42.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 872 (Décembre 2017) au numéro 883 (Novembre 2018)

COMITÉ D'ENTREPRISE

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

2018, p. 75 (n° 875)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Les ordonnances (VI) : Le CSE (2^e partie) : Attributions économiques - Prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail

2018, p. 305 (n° 882)

- Les ordonnances (V) : Le CSE (1^{re} partie) : Mise en place - Fonctionnement

2018, p. 253 (n° 880-881)

- Les élections au CSE (5^e partie) : Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections CSE (4^e partie) : L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au CSE (3^e partie) : Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au CSE (2^e partie) : le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au CSE (1^{re} partie) : l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

CONGÉS DIVERS

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

2017, p. 405 (n° 872)

CONTRAT DE TRAVAIL

- La rupture conventionnelle collective

2018, p. 245 (n° 879)

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

- Les ordonnances (IV) : Les accords de performance collective

2018, p. 227 (n° 879)

- La rupture conventionnelle collective

2018, p. 245 (n° 879)

- 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)

DIVERS

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

2017, p. 405 (n° 872)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections au CSE (5^e partie) : Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au CSE (4^e partie) : L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au CSE (3^e partie) : Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au CSE (2^e partie) : le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au CSE (1^{re} partie) : l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

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

- L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

- Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

2018, p. 237 (n° 879)

- La notion de faute disciplinaire

2018, p. 155 (n° 877)

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

2018, p. 45 (n° 874)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

2018, p. 237 (n° 879)

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

018, 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)

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- La prévoyance collective en entreprise

2018, p. 181 (n° 878)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les élections au CSE (5^e partie) : Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au CSE (4^e partie) : L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au CSE (3^e partie) : Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au CSE (2^e partie) : le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

- Les élections au CSE (1^{re} partie) : l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

- Les élections au CSE (1^{re} partie) : l'obligation d'organiser les élections

2017, p. 387 (n° 872)

SANTÉ AU TRAVAIL

- L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

SALAIRE ET AVANTAGES

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

2018, p. 139 (n° 876)

LES ORDONNANCES DANS LA RPDS

- Les ordonnances (VI) : Le CSE (2^e partie) : Attributions économiques - Prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail

2018, p. 305 (n° 882)

- Les ordonnances (V) : Le CSE (1^{re} partie) : Mise en place - Fonctionnement

2018, p. 253 (n° 880-881)

- Les ordonnances (IV) : Les accords de performance collective

2018, p. 227 (n° 879)

- 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)

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Marie Alaman, Aude Le Mire, Estelle Suire et Laurent Milet

DROIT DU TRAVAIL

Discriminations

Discrimination syndicale

090 Éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination et de présumer un harcèlement moral envers un délégué syndical depuis sa désignation

Dès sa désignation en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise puis au CHSCT, le salarié a été affecté dans un local distant de quelques kilomètres où il travaillait isolé de ses collègues. Il s'est vu notifier un avertissement et a été l'objet d'une procédure de licenciement (à laquelle la société a renoncé à la suite de sa contestation), puis de pressions et de menaces de licenciement alors qu'il assistait une collègue en sa qualité de représentant syndical.

Il a fait également l'objet d'une mise à pied disciplinaire jugée disproportionnée et annulée, de deux autres procédures de licenciement avec mise à pied conservatoire. Le ministre du Travail, le 16 novembre 2009, a refusé d'autoriser le licenciement au motif que le délai maximal de dix jours entre la date de la mise à pied conservatoire et la demande d'autorisation du licenciement n'avait pas été respecté. La demande d'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire du 15 décembre 2009 a été également rejetée par l'inspecteur du travail aux motifs que les faits reprochés au salarié n'étaient pas établis et que l'appartenance syndicale de celui-ci n'était pas dénuée de tout lien avec la demande présentée.

À compter de sa réintégration dans l'entreprise, le salarié a été privé d'accès au réseau internet et s'est vu retirer son autorisation de conduite de chariot automateur, indispensable à l'exercice de ses fonctions.

Ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale l'employeur ne justifiant pas ces actes par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces faits permettent par ailleurs de présumer l'existence d'un harcèlement moral, sans que la société ne démontre que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. L'employeur peut donc être condamné à verser au représentant syndical une somme à titre de dommages et intérêts en réparation des faits de discrimination et de harcèlement subis depuis sa désignation. (*Cass. soc. 20 juin 2018, n° 16-19536, sté Pharmalog*).

Droits et libertés

Respect de la vie privée du salarié

091 Clauses contractuelles imposant au salarié de faire connaître tout changement d'état civil, de situation familiale ou de domicile – Licéité

La clause du contrat de travail qui exige du salarié de faire connaître à l'employeur toute modification intervenant dans son état civil, sa situation familiale ou son domicile ne porte pas atteinte à une liberté fondamentale protégée par les articles L. 1121-1 du Code du travail, 9 du Code civil et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. En effet, les éléments d'information demandés sont nécessaires à l'employeur pour remplir la salariée de ses droits. (*Cass. soc. 3 mai 2018, n° 17-11048, sté Cabinet Netter*)

Harcèlement

Harcèlement moral

092 Dirigeants ayant activement contribué à l'exercice du délit de harcèlement moral – Mise en examen

Mme X. et M. Z. en leur qualité de cadres de la société France Télécom, indépendamment du rôle spécifique de direction d'un service qu'ils exerçaient, par aide et assistance, ont en l'occurrence contribué activement à l'efficacité, pour l'ensemble du groupe, du plan de réorganisation. Ce dernier a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et trois de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen.

Ainsi, il importe peu que certains d'entre eux n'eussent pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, s'agissant de Mme X., que le dommage invoqué se fût produit après qu'elle eut quitté ses fonctions, dès lors que l'état de ces énonciations caractérise l'existence d'indices graves ou concordants à leur encontre. (*Cass. crim. 5 juin 2018, n° 17-87524*).

Commentaire: Cette affaire fait suite à celle dont on a longtemps parlé à savoir les suicides à France Télécom. À l'origine de ces affaires, une nouvelle gestion du personnel de l'entreprise dont le but était de se débarrasser de milliers

de salariés. Cette nouvelle politique des ressources humaines a créé un climat anxiogène et d'insécurité, permettant ouvertement l'exercice d'un harcèlement moral sur le personnel, au point que certains salariés se sont suicidés.

Une enquête judiciaire ayant été ouverte, France Télécom et plusieurs dirigeants ont été mis en examen pour harcèlement moral et certains d'entre eux pour complicité de harcèlement. Ces derniers (en l'occurrence Mme X. et M. Z. dans notre affaire) tentent alors une dernière échappatoire en voulant faire annuler leur mise en examen pour complicité. Pour ce faire, ils plaident le fait que certains salariés, victimes, n'étaient pas sous leur autorité à l'époque des faits. Pour autant la Cour de cassation n'a pas entendu ce raisonnement et confirme la mise en examen en raison d'indices graves et concordants suffisants laissant supposer qu'ils ont activement contribué à l'exercice du délit de harcèlement moral. **ES.**

Contrat de travail

Clauses du contrat

093 Clause de non-concurrence étendue au territoire national – Condition de validité

Dès lors que la clause de non-concurrence ne caractérise pas une atteinte excessive au libre exercice d'une activité professionnelle du salarié, cette dernière peut être étendue sur tout le territoire national. (*Cass. soc. 26 sept. 2018, n° 17-16020*)

Commentaire: Une clause de non-concurrence doit, pour être licite :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans l'espace ;
- être limitée dans le temps ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- prévoir une contrepartie financière au profit du salarié.

Dans cette affaire, la clause de non-concurrence était bien limitée dans le temps et l'espace. Toutefois, le salarié a souhaité dénoncer la clause car cette dernière lui interdisait toute activité dans le département du ressort de la région Nord-Pas-de-Calais et de ses départements limitrophes, ou toute autre région sur laquelle il serait amené à exercer son activité.

Or le contrat de travail de l'intéressé prévoyait une obligation de mobilité sur tout le territoire national, ce qui avait pour conséquence directe d'étendre considérablement le champ géographique de l'interdiction de non-concurrence. La Cour de cassation n'a donc pas remis en cause la clause de non-concurrence. La clause est bien limitée dans le temps et dans l'espace et ne caractérisait pas en l'espèce une atteinte excessive au libre exercice d'une activité professionnelle. **MA.**

Discipline à l'entreprise

Sanctions disciplinaires

094 Formation professionnelle – Exclusion en raison de faits objectifs – Absence de sanction disciplinaire

L'employeur qui se fondait sur des faits objectifs relatifs aux retards répétés et non justifiés du salarié peut décider que l'intéressé ne répondait plus aux critères requis pour bénéficier jusqu'à son terme d'une formation. En effet, le programme de formation était destiné à rechercher de futurs responsables de magasin au regard des qualités de «*constance, motivation, implication, exemplarité*». Ainsi, la décision de l'employeur ne présentait pas le caractère d'une sanction. (*Cass. soc. 4 juill. 2018, n° 17-16629*).

Commentaire: Cette décision, certes défavorable au salarié dans cette affaire, est pour autant source d'un enseignement non négligeable pour tous salariés faisant l'objet notamment d'une « mise au placard ». En effet, dans cette affaire, un salarié, présentant des qualités professionnelles adéquates avait pu bénéficier, du moins en partie, d'un programme de formation visant à former des futurs responsables de magasin. Cependant à la suite de nombreux retards injustifiés, le salarié a été exclu du programme car selon l'employeur il ne présentait plus les qualités «*de constance, motivation, implication, exemplarité*» que requiert sa future fonction. Outre le fait que le salarié ne bénéficiait plus de la prime liée à sa participation au programme de formation, il estimait également faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour laquelle la procédure n'avait pas été respectée. Avant de débouter le salarié de sa demande, la Cour de cassation s'est assurée que l'employeur avait pris sa décision en s'appuyant sur des faits objectifs et vérifiables, à savoir les retards répétés et injustifiés. Pour cette raison, il s'agissait d'une simple décision de gestion de sa part et non d'une mesure disciplinaire. *A contrario*, la Cour de cassation invite à agir en justice, sans le dire, tous les salariés faisant l'objet d'une mesure d'évitement arbitraire, les privant de tout espoir promotionnel. **ES.**

Différents modes de rupture

Rupture conventionnelle

095 Homologation – Nouvelle demande de rupture conventionnelle – Délai de rétractation

Selon les articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail, une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par le premier de ces textes. Dès lors qu'une première convention a fait l'objet d'un refus d'homologation par

L'autorité administrative, le salarié doit bénéficier d'un nouveau délai de rétractation. S'il n'en dispose pas, la seconde convention de rupture est nulle. (*Cass. soc. 13 juin 2018, n° 16-24830*).

Commentaire: En l'espèce, après un entretien du 26 juillet 2013, le salarié et l'employeur ont convenu d'une rupture conventionnelle datée du 27 juin 2013. Par lettre du 30 août 2013, l'autorité administrative a refusé d'homologuer cette convention au motif que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle était inférieure au minimum conventionnel. À la suite de ce refus, les parties ont signé un second formulaire de rupture conventionnelle, le montant a été corrigé, mais pas la date d'expiration du délai de rétractation (en l'espèce le 11 août 2013). Or, le document a nécessairement été finalisé par les parties à une date postérieure au courrier de la DIRECCTE du 30 août 2013. Ainsi la salariée n'a pas eu, de fait, droit à un nouveau délai de rétractation.

Les juges du fond, tout comme la Cour de cassation ont rappelé que dans le cas d'une nouvelle rupture conventionnelle, il est nécessaire de mentionner un nouveau délai de rétractation de 15 jours, de le respecter, puis d'envoyer la convention à l'Administration. Ce délai s'applique à chaque nouvelle demande, quel que soit le nombre de conventions de rupture que les parties doivent signer. **MA.**

Licenciement

Procédure

096 Notification du licenciement par une personne non étrangère à l'entreprise – Délégation de pouvoir écrite non nécessaire

Le directeur général de la société mère qui supervisait ses activités n'était pas une personne étrangère à la société Oxbow France. Ainsi, le licenciement du salarié effectué par ses soins était régulier, quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit. (*Cass. soc. 13 juin 2018, n° 16-23701*).

Commentaire: Selon l'article L. 1232-6 du Code du travail, c'est l'employeur qui doit procéder au licenciement du salarié. La formulation laissant place à plusieurs interprétations il est admis, en pratique, qu'un salarié ayant reçu expressément une délégation de pouvoir ait aussi la possibilité de licencier un autre salarié. Puis, ce sont les tribunaux qui ont été amenés à traiter de la question. En effet, un courant jurisprudentiel constant maintient que les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme. Ainsi, notamment, la signature « pour ordre » de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une telle personne ne peut pas être admise (*Cass. soc. 26 avril 2017, n° 15-25204*). Ce que nous enseigne ce courant est qu'*a contrario*, une personne non étrangère à l'entreprise peut procéder au licenciement. Qu'en est-il dans cette affaire du directeur général d'une société mère qui licencie un salarié

d'une filiale, sans délégation de pouvoir expresse ? Est-il considéré comme une personne étrangère à l'entreprise ? La Cour de cassation est formelle. Dès lors que le directeur général du groupe supervisait les activités de la filiale, il était habilité à licencier le salarié même en l'absence de délégation écrite. **ES.**

Licenciement économique

Procédure

097 Consultation des représentants du personnel rendu impossible par le défaut de mise en place – Salarié subissant automatiquement un préjudice – Dommages-intérêts

Sachant que la société reconnaît ne pas avoir rempli ses obligations au titre de l'article L. 1235-15 du Code du travail (mise en place des institutions représentatives du personnel), le salarié ne peut être débouté de sa demande de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement économique au motif qu'il ne démontre pas la réalité d'un préjudice (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-14392*).

Commentaire: En 2016, les juges de la Cour de cassation ont abandonné le principe selon lequel certains manquements, des employeurs causaient nécessairement un préjudice aux salariés, comme notamment la non-remise d'un bulletin de paie ou d'un certificat de travail (ce qui signifiait alors que le salarié avait droit à une indemnité sans avoir à prouver l'existence d'un préjudice). Par cette décision en date du 17 octobre 2018, la Cour de cassation ne revient pas sur sa position de 2016 mais en précise cependant les contours. En effet, si le Code du travail prévoit en cas de manquement une indemnisation pour le salarié, ce dernier n'a pas besoin de prouver le préjudice. Le non-respect par l'employeur du Code du travail cause alors nécessairement un préjudice au salarié. Dans cette affaire, l'absence de mise en place des institutions représentatives du personnel. L'article L. 1235-15 du Code du travail prévoit une indemnisation supplémentaire à la charge de l'employeur. La Cour de cassation admet alors que le salarié puisse, sans justifier d'un préjudice, être automatiquement indemnisé.

La Cour de cassation ne fait pas preuve ici d'une très grande audace en admettant ce que le Code autorise déjà, et ne remet absolument pas en cause sa jurisprudence de 2016. C'est pourquoi, si un employeur, notamment, ne convoque pas le salarié à un entretien préalable en vue de son licenciement, ou ne remet pas les documents de fin de contrat, le salarié devra démontrer qu'il a subi un préjudice résultant de ce manquement. **ES.**

Élections professionnelles

Protocole d'accord préélectoral

098 Contestation – Intérêt à agir d'un syndicat sans adhérent

Une organisation syndicale qui a vocation à participer au processus électoral a nécessairement intérêt à agir en contestation de la régularité des élections. Un syndicat non représentatif qui répond à cette condition n'est pas tenu de démontrer qu'il a des adhérents dans l'entreprise pour justifier de son droit à agir. (*Cass. soc. 20 sept. 2018, n° 17-26226, sté Nicollin*).

Commentaire : Dans cet arrêt la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence qui reconnaissait à un syndicat non représentatif dans l'entreprise un intérêt à demander en justice l'annulation des élections, dès lors qu'il justifiait de l'existence d'au moins deux adhérents, peu importe en revanche qu'il ait présenté ou pas des candidats aux élections (*Cass. soc. 15 déc. 2015, n° 15-15947*). En supprimant la condition relative aux adhérents, elle élargit la notion d'intérêt à agir des syndicats professionnels (*art. L. 2132-3 du C. trav.*) dans le domaine des élections professionnelles.

L'arrêt fonde sa décision sur l'ancien article L. 2324-4 du Code du travail qui énumère les organisations que l'employeur doit inviter à la négociation du protocole électoral, pour les élections des membres du comité d'entreprise. Ce sont donc ces organisations qui ont, semble-t-il, « vocation à participer au processus électoral ». **ALM.**

Unité économique et sociale

Reconnaissance

099 Pas d'UES sur le même périmètre qu'un comité de groupe existant

Les notions d'unité économique et sociale (UES) et de comité de groupe sont incompatibles. Dès lors, la mise en place d'un comité de groupe exclut sur le même périmètre la reconnaissance d'une unité économique et sociale.

Les juges qui constatent la mise en place d'un comité de groupe au niveau du groupe formé par deux sociétés concernées par une demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale, peuvent en déduire que cette demande est sans objet (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-22602, CE de la sté Europafi et syndicat national CGT-Banque de France*).

Commentaire : Confirmation de jurisprudence. Les notions d'unité économique et sociale et de groupe doté d'un comité

sont incompatibles. Il ne peut y avoir une UES entre différentes sociétés faisant déjà partie d'un groupe doté d'un comité, si les périmètres de ce groupe et de l'unité économique sociale revendiquée coïncident (*Cass. soc. 25 janv. 2006, n° 04-60234*). La priorité est donnée à la première institution représentative installée. En outre la reconnaissance d'une UES est frauduleuse si elle reprend le même périmètre que le groupe, à une société près (*Cass. soc. 16 avr. 2008, n° 07-60348*). Par contre, comité d'UES et comité de groupe peuvent coexister à des niveaux différents (*Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60111*).

L'appartenance de plusieurs sociétés à un même groupe ne suffit pas à caractériser une UES (*Cass. soc. 15 mai 2001, n° 00-60048*). Mais inversement cette appartenance ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une UES si les critères légaux sont réunis (*Cass. soc. 17 déc. 2003, n° 02-60445*). En l'espèce, trois sociétés avaient annoncé deux ans à l'avance qu'elles allaient mettre en place un comité de groupe. Cela n'a pas pu faire obstacle à la reconnaissance de l'UES. **LM.**

En savoir plus : M. Cohen et L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », 14^e éd., LGDJ 2019, § 136 et s., disponible sur www.nvoboutique.fr

Heures de délégation

Rémunération

100 Primes d'équipe et de temps repas – Complément de salaire devant être versé aux représentants du personnel

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire.

Tel est le cas des primes d'équipe et de temps repas versées aux salariés travaillant en horaire posté avec alternance afin de compenser les sujétions particulières liées à ces horaires, quand bien même le représentant du personnel concerné n'est pas soumis aux mêmes contraintes (*Cass. soc. 19 sept. 2018, n° 17-11638*).

Protection des élus et mandatés

Suite d'un licenciement autorisé

101 Inaptitude due à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité – Autorisation de licenciement – Dommages et intérêts

Si l'inaptitude résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité

au travail, le salarié représentant du personnel peut demander des dommages-intérêts devant le juge prud'homal suite à son licenciement même si ce dernier a été autorisé par l'inspecteur du travail (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-17985*).

Précision : Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel est motivée par son inaptitude, il appartient à l'administration du Travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie le licenciement. Par contre, dans l'exercice de ce contrôle, elle n'a pas à rechercher la cause de cette inaptitude, y compris si celle-ci résulte d'un harcèlement moral (*Cons. Ét. 20 nov. 2013, n° 340591*).

Il en résulte que, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant le conseil des prud'hommes tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude (*Cass. soc. 27 nov. 2013, n° 12-20301*). C'est le cas si elle est la conséquence d'un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité, celui-ci n'ayant pas pris toutes les mesures nécessaires permettant d'assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale comme vient de le juger la Cour de cassation (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-17985*).

Dès lors, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et le salarié a droit à des dommages et intérêts. **MA.**

Droit de grève

Effets

102 Nullité du licenciement – Étendue de la notion d'exercice du droit de grève

La nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.

Le fait pour des salariés de déstabiliser leurs collègues en leur demandant de se mettre en grève et en leur tenant des propos déplacés vis-à-vis de la hiérarchie, est un fait commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève sans pour autant constituer une faute lourde. Par conséquent le licenciement doit être annulé (*Cass. soc. 5 juill. 2018, n° 16-21563*).

Commentaire : Le droit de grève s'exerce lorsqu'il y a un conflit collectif. Les salariés se concertent alors et organisent une action contre leur employeur pour la défense d'intérêts professionnels. La loi étant laconique, ce sont les tribunaux qui ont eu à dessiner les contours de l'exercice du droit de grève. Cette décision récente ajoute une pierre à l'édifice jurisprudentiel et nous éclaire sur l'étendue du droit de grève en répondant à la question suivante : un salarié qui pousse ses collègues à faire la grève alors que lui-même n'est pas gréviste peut-il être licencié ?

Il faut savoir que si le salarié est considéré comme exerçant son droit de grève, il ne peut pas être sanctionné sauf s'il a commis

une faute lourde. À défaut, le licenciement prononcé est nul. Si au contraire, le salarié agit en dehors de l'exercice normal du droit de grève, il peut effectivement faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement (pour abus de sa liberté d'expression notamment).

Dans cette affaire, la Cour de cassation est claire : le droit de grève ne doit pas s'entendre seulement de la participation effective du salarié à la grève, mais s'étend aussi aux faits qu'il commet à l'occasion de la grève. En l'occurrence, bien que non-grévistes, les salariés licenciés qui avaient soutenu ouvertement le mouvement de grève en cours pouvaient agir en justice et obtenir la nullité de leur licenciement. **ES.**

Durée du travail

Mesure du temps de travail

103 Durée maximale de travail – cumul d'emplois non déclaré

En refusant de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paie à son employeur, la salariée, qui avait faussement déclaré lors de son embauche qu'elle n'était pas liée à un autre employeur, n'avait pas permis à cet employeur de vérifier que la durée hebdomadaire maximale de travail n'était pas habituellement dépassée. Ainsi, son licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse. (*Cass. soc. 20 juin 2018, n° 16-21811*).

Commentaire : Les employeurs ne peuvent pas faire travailler les salariés au-delà de la durée légale maximale de travail à savoir 48 heures hebdomadaires. Certains employeurs entendent appliquer strictement cette obligation, et pour cause : le cumul irrégulier d'emploi est constitutif de l'infraction pénale de travail illégal. Comme en atteste cette affaire, l'employeur, n'ayant pas eu connaissance lors de l'embauche de la salariée de son travail chez un autre employeur, a fait dès que possible la demande à celle-ci de justifier des horaires effectués chez cet autre employeur (bulletins de paie, contrat de travail).

N'obtenant aucune réponse de la salariée, l'employeur a procédé à une estimation des heures qu'elle pouvait effectuer à l'extérieur de l'entreprise. Résultat : le cumul des heures entre les différents employeurs dépasse les 48 heures hebdomadaires. Elle a donc été licenciée pour faute grave. La salariée a agi en justice et porté l'affaire devant la Cour de cassation. La salariée n'a pas pu obtenir de gain de cause. Dans ces circonstances, le licenciement était bien justifié. **ES.**

104 Pause repas – Salarié ne pouvant pas vaquer librement à ses occupations personnelles – Temps de travail effectif devant être rémunéré

Un chef de cuisine d'un hôtel disposant d'une pause-repas le midi de 45 minutes et qui, pendant ce temps, demeure chargé de surveiller le bon déroulement des activités en cuisine et, lors de sa pause du soir, est fréquemment sollicité afin de préparer et servir les cocktails commandés par les clients, ne

peut pendant ce temps de pause vaquer librement à ses occupations personnelles. En conséquence, il s'agit d'un temps de travail effectif devant être rémunéré (*Cass. soc.* 24 oct. 2018, n° 17-13841, société *Havraise d'Hôtellerie-Novotel*).

Commentaire: Les pauses ne sont en principe ni rémunérées ni prises en compte dans la durée de travail. Elles ne constituent pas du temps de travail effectif.

Il en est autrement lorsque le salarié se trouve être à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives durant ce temps de pause, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Dans ces conditions, la pause devient un temps de travail effectif (*art. L. 3121-2 du C. trav.*). L'enjeu est de taille car, bien souvent, cela débouche sur le paiement d'heures supplémentaires pour le salarié. L'arrêt commenté illustre ce principe.

Le salarié avait calculé qu'au total sur sept ans, il avait en réalité travaillé 47,5 heures par semaine. Il demandait donc le paiement d'heures supplémentaires, ce qui représentait 89746 euros au total en prenant en compte l'indemnisation de la contrepartie obligatoire en repos dont il n'avait pu bénéficier. Il produisait à l'appui de sa demande son planning de travail et des attestations de collègues. Bien que l'employeur reprochât à son chef de cuisine de ne pas fournir de décompte des pauses travaillées, les juges ont estimé que sa demande était suffisamment étayée. Ils ont condamné l'employeur à payer les heures supplémentaires dues au salarié, notamment celles accomplies durant ses temps de pause. La Cour de cassation valide: durant les temps de pause repas, le salarié ne pouvait vaquer librement à ses occupations. **LM.**

Salaire et avantages

Composition de la rémunération

105 Calcul de l'ancienneté – Bulletin de paie – Reprise de l'ancienneté

La date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire. (*Cass. soc.* 12 sept. 2018, n° 17-11177).

PROTECTION SOCIALE

Accident du travail

Accident de mission

106 L'accident survenu sur le trajet de la mission est un accident du travail

Le salarié effectuant une mission, a droit à la protection prévue par le premier de ces textes pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de

la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel.

Constitue un accident du travail et non un accident de trajet, l'accident de la circulation dont a été victime le salarié d'une société informatique envoyé en mission au siège d'une société cliente alors qu'il circulait en motocyclette sur le trajet, entre son lieu de mission et son domicile, ce dont il résultait que la présomption d'imputabilité au travail était acquise (*Cass. civ. 2^e*, 9 mai 2018, n° 17-17912, CPAM de la Seine-Saint-Denis).

Commentaire: Rappel nécessaire de la Cour de cassation sur le fait que l'accident survenant sur le trajet d'une mission est un accident du travail et non un accident de trajet. Dans cette affaire, l'employeur avait déclaré l'accident à la caisse de Sécurité sociale comme étant un accident de trajet. La caisse avait refusé la prise en charge de l'accident. Cette décision de refus a été annulée en première instance mais les juges d'appel ont infirmé le jugement et confirmé le refus de prise en charge en considérant qu'il s'agissait d'un accident de droit commun sur le fondement de l'article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale relatif à l'accident de trajet. Selon les juges, le salarié ne se trouvait pas sur le trajet normal. Il avait emprunté un trajet à la fois moins rapide de dix-huit minutes et plus long de 6,6 kilomètres que celui recommandé par un gestionnaire d'informations, ce qui excédait la marge de tolérance de quelques kilomètres ou minutes, s'agissant notamment d'un trajet non habituel.

Or depuis plusieurs années la Cour de cassation considère que le salarié en mission bénéficie de la protection au titre de la législation sur les accidents du travail pendant tout le temps de la mission, peu importe que cet accident soit survenu à l'occasion d'un acte de la vie professionnelle ou un acte de la vie courante (*Cass. soc.* 19 juill. 2001, n° 99-21536 et n° 99-20603). Le trajet de la mission fait donc corps avec la mission elle-même (*Cass. civ. 2^e*, 12 mai 2003, n° 01-20968). Il en résulte que c'est au regard des critères de l'accident du travail et non de l'accident de trajet que les droits de la victime devaient être étudiés. En conséquence, la victime bénéficiait sur le trajet de la mission de la présomption d'imputabilité de l'accident au travail, sauf pour la caisse et l'employeur à démontrer qu'elle avait agi pour un motif d'intérêt personnel, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. **LM.**

Réparation complémentaire

107 Distinction entre la réparation des dommages résultant de l'accident du travail et l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse suite à une inaptitude consécutive à la violation par l'employeur de son obligation de sécurité.

Si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence

exclusive du tribunal des affaires de Sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors que le salarié demandait la réparation du préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail et faisait valoir que son licenciement pour inaptitude était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité, le conseil de prud'hommes ne pouvait rejeter la demande en paiement d'une indemnité réparant le préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail (*Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-26850*).

Commentaire : Cet arrêt rappelle que la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail. En revanche, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de Sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Cela signifie que, si sous couvert de demandes indemnitaires fondées sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, un salarié, sans contester le bien-fondé de la rupture, demande en réalité la réparation par l'employeur d'un préjudice né de sa maladie professionnelle, de telles demandes ne peuvent être formées que devant la juridiction de la Sécurité sociale (*Cass. soc. 10 oct. 2018, n° 17-11019, sté Feu vert*).

Par un autre arrêt rendu le 3 mai 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation a également précisé que la juridiction prud'homale est seule compétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur formée par une salariée, et sur les demandes en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture (*Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-18116, assoc. ADAPEI des Hautes-Pyrénées*). **LM.**

108 Demande d'indemnisation pour perte des droits à la retraite – Préjudice déjà indemnisé par la rente accident du travail – Juge prud'homal incompétent

La perte des droits à la retraite étant déjà réparée par la rente par la Sécurité sociale, le juge prud'homal n'est pas compétent pour indemniser ce préjudice résultant de l'accident du travail (*Cass. soc. 3 mai 2018, n° 14-20214*).

Commentaire : Les juges d'appel avaient accordé dans cette affaire une indemnisation au salarié en considérant que la perte des droits à la retraite n'avait pas été réparée par le jugement du tribunal des affaires de Sécurité sociale qui avait indemnisé le préjudice résultant de l'accident du travail. L'argument retenu par la Cour de cassation pour rejeter la

demande d'indemnisation du salarié est cependant contestable. En effet, la rente accident du travail, et la majoration de celle-ci résultant de la condamnation de l'employeur pour faute inexcusable, est « une indemnité destinée à compenser la perte de salaire résultant de l'incapacité » (*Cons. const. 18 juin 2010, QPC n° 2010-8*). Elle présente un caractère forfaitaire. Seul est pris en compte le retentissement de l'accident sur la vie professionnelle de la victime, c'est-à-dire que sont seulement indemnisées les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité. Elle n'a pas un caractère hybride permettant de considérer qu'elle indemniserait d'autres préjudices, comme en l'espèce, la perte de droit à la retraite qui est un préjudice de caractère personnel. C'est en ce sens que se prononce le Conseil d'État (*Cons. Ét. 8 mars 2013, n° 361273, SNCF*). Il est donc regrettable que la Cour de cassation continue d'imputer la rente accident du travail sur des postes de préjudice personnel. **LM.**

En savoir plus : Lire F. Meyer, « La longue quête des victimes pour obtenir une meilleure réparation du dommage corporel », *Dr. ouv.* 2016, p. 603.

109 Faute inexcusable de l'employeur – Présomption de faute pour défaut de formation renforcée à la sécurité

La présomption de faute inexcusable instituée par l'article L. 4154-3 du Code du travail ne peut être renversée que par la preuve que l'employeur a dispensé au salarié la formation renforcée à la sécurité prévue par l'article L. 4154-2 du même Code.

Si la salariée d'une entreprise de travail temporaire, mise à disposition d'un employeur a été affectée, en qualité d'ouvrière pareuse, à un poste de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés, et si cet employeur ne justifie pas lui avoir dispensé une formation renforcée à la sécurité au sens de l'article L. 4153 du Code du travail, la demande de la salariée en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur doit être accueillie par la juridiction de Sécurité sociale (*Cass. civ. 2^e, 11 oct. 2018, n° 17-23694*).

Précision : Selon l'article L. 4154-2 du Code du travail, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés. La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, s'il existe. Elle est tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. L'article L. 4154-3 du même Code institue une présomption de faute inexcusable de l'employeur au bénéfice des salariés qui n'auraient pas bénéficié de cette formation renforcée et qui seraient victimes d'un accident du travail. L'arrêt ci-dessus en constitue une illustration. **LM.**

Législation – réglementation

DROIT DU TRAVAIL

Conventions et accords collectifs

Publicité des accords

110 Dépôt des accords et publication en ligne

Les modalités de dépôt et de publicité des accords collectifs conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 font l'objet d'un récent décret.

> Accords et conventions de branche, accords professionnels et interprofessionnels

Ces accords, leurs avenants et leurs annexes, doivent être déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du Travail. Le dépôt est opéré en deux exemplaires, l'un papier l'autre numérique.

Doivent être déposées les pièces suivantes :

- la version signée des parties ;
- une copie du courrier, du courrier électronique, du récépissé, ou d'un avis de réception daté de la notification du texte à toutes les organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- et **pour les accords de branche** (qui doivent être mis en ligne) : la version publishable anonymisée.

Le déposant remet un exemplaire de chaque accord au greffe des prud'hommes.

> Accords de groupe, entreprise, établissement et interentreprises

Ces accords doivent être déposés par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, et par les représentants légaux en cas d'accords interentreprises, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Ils doivent être accompagnés des pièces suivantes :

- la version signée des parties ;
- une copie du courrier, du courrier électronique, du récépissé, ou d'un avis de réception daté de la notification du texte à toutes les organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- la version publishable, et, le cas échéant, l'acte de décision de publication partielle ;
- le PV des résultats du vote des salariés, pour les accords validés par référendum, les accords signés avec des salariés mandatés ou encore ayant été approuvé aux deux tiers dans les TPE.

– et pour les accords d'entreprise, s'ils s'appliquent à des établissements ayant des implantations distinctes : la liste de ces établissements et leur adresse respective.

Le déposant remet un exemplaire de chaque accord au greffe du conseil des prud'hommes. (*Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018*).

Rappel : l'anonymisation des accords (par retrait des noms et prénoms de personnes physiques) est de mise pour tous les accords mis en ligne. Les négociateurs peuvent décider par ailleurs d'occulter des données qu'ils jugent sensibles, et les employeurs peuvent supprimer des éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

Ne sont pas publiés en ligne les accords PSE, les accords de performance collective, les accords de participation, d'intéressement, ainsi que les PPE, PEI et PERCO. **ALM.**

Comité social et économique

Mandat des membres

111 Mandats successifs – Entreprises de 50 à 299 salariés – Accord pouvant déroger à la limite de trois mandats – Accord à durée indéterminée

La durée du mandat de la délégation du personnel au CSE est fixée à quatre ans (*art. L. 2314-33 du C. trav.*). Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre deux et quatre ans (*art. L. 2314-34 du C. trav.*).

S'il n'est pas interdit aux élus sortant de solliciter un nouveau mandat à chaque élection, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a introduit dans les entreprises d'au moins 50 salariés une limitation à trois du nombre de mandats successifs susceptibles d'être effectués par les membres élus au CSE, au CSE d'établissement et au CSEC. (*art. L. 2314-33 du C. trav.*). Pour les membres élus, un salarié peut donc par exemple effectuer trois mandats à la suite, puis exercer un autre mandat (représentant syndical ou délégué syndical,...) et postuler à un nouveau mandat, en tant qu'élu, aux élections suivantes.

La limitation du nombre de mandats successifs à trois s'applique indépendamment de la durée des mandats.

Exceptions à la limite des trois mandats successifs :

- dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il n'y a pas de limitation du nombre de mandats ;
- dans les entreprises de 50 à 299 salariés, le protocole d'accord préélectoral (PAP) peut y déroger.

Le décret n° 2018-920 vient de préciser que, sauf si le contraire est prévu, les stipulations des PAP conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, relatives à l'exception à la limitation du nombre des mandats successifs, sont à durée indéterminée. (*art. R. 2314-26 du C. trav.*). **LM.**

Les plans de sauvegarde de l'emploi

Par Mélanie Carles



→ Sachez-le vite

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés en cas de « grand licenciement économique », lorsque l'employeur projette de licencier 10 salariés ou plus sur 30 jours.

Le PSE peut prendre la forme d'un accord conclu avec les syndicats ou d'un document préparé de façon unilatérale par l'employeur. Pour être applicable, il doit être validé (en cas d'accord) ou homologué (s'il s'agit d'un acte unilatéral) par le Directeur régional du travail (Direccte).

Selon l'option choisie – accord ou acte unilatéral – le PSE est soumis à un contrôle plus ou moins strict. Contrôle du CSE, dans un premier temps, du Direccte ensuite, du juge le cas échéant. Si le PSE résulte d'un accord, ce contrôle est restreint; en revanche, s'il est établi par le seul employeur, le PSE fait l'objet d'un examen bien plus poussé. Notamment en ce qui concerne les mesures de reclassement et l'application de l'ordre des licenciements.

L'absence ou l'insuffisance du PSE entraîne la nullité de toute la procédure et des licenciements. Sauf impossibilité, les salariés ont le droit d'être réintégrés.

Petit tour de passe-passe lexicologique: les plans de licenciements, un temps appelés « plans sociaux », sont aujourd'hui des « plans de sauvegarde de l'emploi » (ou PSE). Un langage édulcoré, savamment étudié, pour banaliser les licenciements économiques, les faire accepter comme un élément normal et intrinsèque du parcours professionnel des salariés.

L'objectif de la grande réforme de 2013 était de « sécuriser » les PSE tout au long de la procédure: possibilité de conclure un accord avec les syndicats, contrôle et approbation du plan par l'Administration, délai de recours en justice très limité. Le pari, éviter l'intervention du juge, est en passe d'être gagné en ce qui concerne les PSE négociés. L'existence d'accords entraîne mécaniquement une baisse du contentieux, alors que leur contenu est à peine contrôlé par l'Administration.

Les PSE unilatéraux, en revanche, sont davantage surveillés. Le Directeur régional du travail, puis éventuellement le juge, vérifie que les mesures du plan sont suffisantes au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient. Sont également examinés la prise en compte de tous les critères d'ordre des licenciements et le découpage des catégories professionnelles, essentiel pour l'application de ces critères.

Ces points de contrôle conduisent, assez fréquemment, à l'annulation de PSE non conformes à la loi et la jurisprudence. L'insuffisance d'un PSE « frappe de nullité » toute la procédure, ce qui signifie, pour les salariés, une possible réintégration dans leur emploi.

Abréviations du dossier

- **PDV**: plan de départs volontaires
- **PSE**: plan de sauvegarde de l'emploi
- **RCI**: rupture conventionnelle individuelle
- **RCC**: rupture conventionnelle collective
- **CSE**: comité social et économique
- **UES**: unité économique et sociale
- **DIRECCTE**: direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- **Direccte**: directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Plan

1. Un PSE obligatoire pour les grands licenciements économiques p. 390

- A – Des seuils fixés par la loi p. 390
- B – Prise en compte des refus de modification des contrats de travail p. 390
- C – Prise en compte des ruptures conventionnelles p. 391
- D – Licenciements économiques échelonnés dans le temps p. 391
- E – Licenciements économiques déguisés p. 392

2. Établissement du PSE p. 392

- A – Un PSE négocié... ou pas p. 392
- B – Signature d'un accord-PSE p. 392

3. Contenu du PSE p. 393

- A – Des mesures prévues par la loi p. 393
- B – Un PSE établi en fonction des moyens de l'entreprise p. 393
- C – Des mesures de reclassement précises et concrètes p. 394
- D – Des mesures interdites p. 394

4. Information et consultation du CSE p. 394

- A – Information du CSE sur le projet de licenciement collectif p. 394
- B – Expertise demandée par le CSE p. 395
- C – Réunions et avis du CSE p. 396
- D – Suivi du PSE par le CSE p. 396

5. Le contrôle de l'Administration p. 397

- A – Information du Direccte p. 397
- B – Intervention du Direccte en cours de procédure p. 398
- C – Contrôle exercé sur la procédure d'information ou de consultation du CSE p. 399
- D – Avant validation d'un accord-PSE, un contrôle restreint p. 399
- E – Avant homologation d'un PSE unilatéral, un contrôle plus étendu p. 399
- F – Après validation ou homologation du PSE par le Direccte p. 401
- G – En cas de refus de validation ou d'homologation par le Direccte p. 402

6. Contester le PSE p. 404

- A – Juge compétent p. 404
- B – Qui peut agir devant le juge administratif ? p. 404
- C – Sanctions d'une absence ou d'une insuffisance du PSE p. 404
- D – Risques psychosociaux engendrés par un PSE p. 405
- E – Veiller au respect des engagements pris dans le PSE p. 406

Encadrés et annexes

- Égalité de traitement face au PSE p. 392
- Accord-PSE : que peut-on négocier ? p. 393
- Une indemnisation des salariés en cas de non-respect de la procédure p. 395
- PSE dans une entreprise sans CSE p. 396
- Qu'est-ce qu'un accord de méthode ? p. 397
- **Modèle de lettre 1** : Mandat en vue d'une demande d'injonction au Direccte p. 398
- **Modèle de lettre 2** : Demande d'injonction au Direccte p. 398
- Rupture conventionnelle collective (RCC), plan de départ volontaire (PDV) & plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : quelle cohabitation ? p. 402
- **Schéma 1** – Le PSE : du projet à la mise en œuvre p. 403
- Contester l'absence de PSE p. 406
- **Schéma 2** – PSE nul ou irrégulier : les sanctions p. 407
- Annulation du PSE par le juge : quelles conséquences pour le salarié titulaire d'un mandat ? p. 407
- Actions en justice possibles en cas de licenciement avec PSE p. 408

1 Un PSE obligatoire pour les grands licenciements économiques

Le plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dès lors que l'employeur projette un « grand licenciement pour motif économique ».

A – Des seuils fixés par la loi

Un PSE doit être établi lorsque l'employeur projette de licencier au moins 10 salariés sur une même période de trente jours⁽¹⁾.

Si une UES (unité économique et sociale) a été reconnue entre plusieurs entreprises et si le projet de licenciement est décidé à ce niveau alors il faut en tenir compte pour le calcul de ces seuils⁽²⁾ :

- l'employeur doit comptabiliser l'ensemble des salariés des entreprises de l'UES pour l'évaluation du seuil de 50 salariés ;
- il doit comptabiliser l'ensemble des licenciements projetés au sein de ces différentes entreprises ; si le seuil de 10 ou plus est atteint sur 30 jours, un PSE est obligatoire pour l'UES.

À noter

Les préretraites mises en œuvre en raison de difficultés économiques doivent être prises en compte pour déterminer si un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire⁽³⁾.

B – Prise en compte des refus de modification des contrats de travail

Lorsque l'employeur réorganise l'entreprise, des modifications de contrats de travail pour motif économique peuvent être proposées aux salariés. Ceux qui refusent et dont le licenciement est envisagé doivent être comptabilisés pour l'établissement d'un PSE⁽⁴⁾. Mais face à ces refus, l'employeur peut aussi revoir son projet de réorganisation et s'orienter vers une procédure de moindre envergure, où moins de 10 salariés seraient concernés par un licenciement ; auquel cas le PSE n'est plus obligatoire.

Exemple

Une entreprise engage un processus de restructuration impliquant un changement de lieu de travail pour 36 salariés. L'employeur leur propose une modification de leur contrat de travail et 21 salariés la refusent. L'employeur décide alors de modifier son

(1) Art. L. 1233-61 du C. trav.

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

(3) Cass. soc. 1^{er} févr. 2011, n° 09-70121.

(4) Art. L. 1233-25 du C. trav.

projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité sur le site initial. Sur les 21 salariés ayant refusé leur mutation, 12 conservent ainsi leur emploi sur le site. Restent 9 salariés dont le licenciement est envisagé, sans PSE obligatoire⁽⁵⁾.

À noter

Lorsque le PSE ne prévoit aucun licenciement «primaire», mais uniquement des licenciements «secondaires» (licenciements qui font suite à un refus de modification du contrat de travail), le PSE n'a pas à prévoir de critères d'ordre des licenciements⁽⁶⁾.

C – Prise en compte des ruptures conventionnelles

a) Ruptures conventionnelles individuelles

La rupture conventionnelle individuelle (RCI) est un mode de rupture «amicable» du contrat de travail, négociée directement entre l'employeur et le salarié. Si la RCI peut être conclue dans un contexte de difficultés économiques, l'employeur ne peut, pour autant, contourner les règles applicables aux grands licenciements économiques.

Exemple

Dans une affaire soumise aux juges, de nombreuses ruptures conventionnelles résultant d'une cause économique étaient intervenues; elles s'inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs et de suppressions d'emplois au sein de plusieurs entreprises appartenant à une unité économique et sociale. Selon la Cour de cassation, ces ruptures conventionnelles devaient être intégrées à la procédure de licenciement économique collectif, donc comptabilisées pour le PSE, et le CE (aujourd'hui CSE) aurait dû être consulté sur ce point⁽⁷⁾.

b) Rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective (RCC) permet aux employeurs, via un accord collectif, d'organiser des départs «volontaires» dans l'entreprise. Les règles du licenciement économique sont, en principe, écartées; l'employeur n'a même pas à justifier de difficultés économiques pour mettre en place ce type d'accord. Mais peut-il utiliser la RCC pour pousser au départ des salariés qui auraient dû «bénéficier» d'un PSE? Rien n'est moins sûr. Selon 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»⁽⁸⁾. 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 de l'emploi⁽⁹⁾. Cette jurisprudence pourrait être utilisée lorsque des employeurs détournent le dispositif de la RCC pour échapper au droit du licenciement économique. Selon le ministère du Travail, «s'il s'avère que l'employeur détourne la mesure de sa finalité afin de contourner l'obligation de mettre en place un PSE en particulier si les salariés font l'objet de pressions avérées pour obtenir leur consentement, les juges pourraient considérer qu'il s'agit en réalité d'un licenciement économique déguisé et l'employeur pourrait se voir infliger de lourdes sanctions à la fois civiles (nullité du licenciement) et pénales (amende de 3 750 €, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés)⁽¹⁰⁾.

Pour en savoir plus:

«La rupture conventionnelle collective», *RPDS* 2018, n° 879, p. 245

D – Licenciements économiques échelonnés dans le temps

Pour échapper à l'obligation de mettre en place un PSE, certains employeurs licencient «au compte-gouttes» en prenant garde de ne pas atteindre les 10 salariés licenciés en trente jours. Ces fraudes, liées aux «effets de seuils», peuvent être empêchées notamment dans les cas suivants:

► Si l'employeur licencie, au cours d'une année civile, plus de 18 salariés pour motif économique, un PSE est obligatoire pour tout nouveau licenciement intervenant dans les trois premiers mois de l'année civile suivante⁽¹¹⁾.

► Si l'entreprise licencie pendant trois mois consécutifs plus de 10 personnes au total, un PSE est obligatoire pour tout nouveau licenciement économique envisagé dans les trois mois suivants⁽¹²⁾.

De la même manière, les entreprises appartenant à une UES ne peuvent échelonner dans le temps diverses cessions et fusions conduisant à la réduction artificielle du périmètre de l'UES et du nombre de salariés pour contourner l'obligation d'établir un PSE⁽¹³⁾.

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

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

(10) Questions-Réponses / La rupture conventionnelle collective (travail-emploi.gouv.fr).

(11) Art. L. 1233-27 du C. trav.

(12) Art. L. 1233-26 du C. trav.

(13) Cass. soc. 30 nov. 2017, n° 15-14303.

(5) Cass. soc. 24 janv. 2018, n° 16-22940.

(6) Cons. Ét. 10 oct. 2018, n° 392280.

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

Quelles sanctions pour l'employeur qui s'affranchit d'un PSE obligatoire? Les licenciements sont frappés de nullité et les salariés indemnisés, voire réintégrés à leur demande lorsque c'est possible (voir p. 407).

E – Licenciements économiques déguisés

Toujours pour échapper au PSE, certains employeurs maquillent des licenciements économiques en licenciements pour motif personnel. Le conseil de

prud'hommes, dans ce cas, est compétent pour redonner aux faits leur exacte qualification. Lorsque des licenciements pour motif personnel sont requalifiés en licenciements pour motif économique, l'absence de PSE alors qu'il est obligatoire, en application des seuils fixés par la loi, entraîne la nullité des licenciements intervenus⁽¹⁴⁾.

(14) *Appel Versailles, 9 nov. 2004, Dr. ouv. 2004, p. 497, com. M. Bonnechère.*

2 Établissement du PSE

L'employeur a plusieurs possibilités pour «construire» un plan de sauvegarde de l'emploi. Il peut convier les syndicats à un processus de négociations ou décider seul du contenu du PSE.

A – Un PSE négocié... ou pas

Pour établir un PSE, trois possibilités :

- **l'accord-PSE** : l'employeur conclut avec les syndicats un accord collectif majoritaire ;
- **le PSE unilatéral** : en cas d'échec des négociations, ou même sans passer par celles-ci, l'employeur conçoit seul le plan de sauvegarde de l'emploi qui résulte alors d'un document unilatéral ;
- un PSE «hybride», composé d'un accord complété par un document unilatéral (par exemple, le contenu du PSE est négocié par accord et les questions de procédure ou de calendrier sont fixées dans un document unilatéral ou vice-versa).

Pour l'employeur, négocier un PSE présente un double avantage :

- le contrôle de l'Administration est sensiblement allégé sur le contenu du PSE (à la différence du contrôle exercé sur un PSE unilatéral) ;
- le comité social et économique (CSE) n'est pas consulté sur les points qui sont dans l'accord.

Quelle que soit la voie choisie, un PSE ne peut s'imposer aux salariés que s'il est approuvé par le directeur régional du travail (le Directe) :

- une «**validation**» est nécessaire en cas d'accord-PSE ;
- une «**homologation**» est nécessaire en cas de PSE unilatéral.

B – Signature d'un accord-PSE

Un accord-PSE peut être conclu de deux manières :

- il est signé «*par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants*»⁽¹⁵⁾ ;
- il est conclu avec le «conseil d'entreprise», instance remplaçant le CSE et intégrant les prérogatives des délégués syndicaux en matière de négociation collective. Dans ce cas, l'accord doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin⁽¹⁶⁾.

Il n'y a pas de possibilité de conclure un accord-PSE en dehors de ces deux hypothèses.

Les règles de la négociation collective applicables aux entreprises dépourvues de délégué syndical ne s'appliquent pas aux PSE.

À noter

L'Administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation dans l'entreprise en vue de conclure un accord-PSE⁽¹⁷⁾.

(15) *Art. L. 1233-24-1 du C. trav.*

(16) *Art. L. 2321-1 et L. 2321-9 du C. trav.*

(17) *Art. L. 1233-24-1 du C. trav.*

➔ Égalité de traitement face au PSE

Un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, à condition que tous les salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent en bénéficier. Toute différence de traitement entre les salariés doit reposer sur des raisons objectives dont le juge, en cas de litige, contrôle la réalité et la pertinence⁽¹⁾.

(1) *Cass. soc. 12 juill. 2010, n° 09-15182.*

3 Contenu du PSE

La loi et la jurisprudence ont fixé un certain nombre d'exigences relatives au contenu des plans de sauvegarde de l'emploi. Quels que soient les moyens de l'entreprise pour «abonder» un PSE, les mesures qu'il contient doivent être précises et concrètes.

A – Des mesures prévues par la loi

Tout PSE, qu'il soit négocié ou non, doit respecter les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail.

Les mesures énumérées par ces articles sont les suivantes :

➤ En application de l'article L. 1233-61 du Code du travail, le PSE intègre un plan de reclassement «*visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile*» ;

➤ Selon l'article L. 1233-62 du Code du travail, le PSE prévoit des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois de même catégorie, ou équivalents, ou encore de catégorie inférieure (sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés) ;
- des actions visant à favoriser la reprise de l'activité de l'établissement ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- un soutien à la création ou à la reprise d'activités par les salariés ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise ;

➤ des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, etc. ;

➤ des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail.

➤ Enfin, en application de l'article L. 1233-63 du Code du travail, le PSE doit prévoir «*les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement*». Ces modalités de suivi sont obligatoires, même dans un accord PSE ; à défaut, le plan ne peut être validé par le Direccte⁽¹⁸⁾.

B – Un PSE établi en fonction des moyens de l'entreprise

Toutes les mesures citées par l'article L. 1233-62 du Code du travail ne doivent pas nécessairement figurer dans un PSE. Le caractère suffisant – ou insuffisant – du PSE dépend des moyens dont dispose l'entreprise, l'UES ou le groupe. Mais attention : si le PSE résulte d'un accord, le Direccte n'effectue pas ce contrôle de proportionnalité. Ce contrôle a lieu pour les PSE unilatéraux uniquement. Par ailleurs, la jurisprudence admet qu'un PSE puisse se limiter au strict minimum lorsque l'entreprise ne dispose plus de moyens de financement.

Exemple

Dans le cas d'une entreprise (n'appartenant pas à un groupe) présentant un passif important et placée en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, donc

(18) Cons. Ét. 7 févr. 2018, n° 403989.

➔ Accord-PSE : que peut-on négocier ?

Il est possible d'inclure dans la négociation du PSE de nombreux aspects du projet de licenciement :

- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emploi ;
- les catégories professionnelles visées par les licenciements ;
- le système de pondération des critères d'ordre des licenciements (points attribués à chaque critère) ;
- le périmètre d'application de ces critères : l'entreprise tout entière, un établissement, une branche d'activité, etc. (plus le périmètre est large, moins il est possible de désigner arbitrairement les salariés licenciés) ;
- les modalités d'application des mesures de formation et de reclassement (uniquement les modalités d'application de ces mesures : un accord-PSE ne peut déroger à l'obligation patronale de formation et de recherche de reclassement, ni à l'obligation de proposer aux salariés licenciés un contrat de sécurisation professionnelle ou un congé de reclassement) ;
- les modalités d'information et de consultation du CSE.

Attention : tous les points abordés dans l'accord-PSE échappent, en application de l'article L. 1233-30 du Code du travail, à la consultation du CSE.

sans reclassement possible, les juges admettent que les mesures figurant dans le PSE puissent se limiter aux dispositifs légaux ou financés par des fonds publics : recours à l'allocation temporaire dégressive, au contrat de sécurisation professionnelle, etc. ⁽¹⁹⁾.

C – Des mesures de reclassement précises et concrètes

Les déclarations d'intentions ne suffisent pas, un PSE doit comporter des mesures précises et concrètes. Il ne peut être une coquille vide et se résumer en quelques lignes ou ne contenir aucune référence précise ⁽²⁰⁾.

Exemples

■ Un PSE ne peut se borner à poser le principe d'un reclassement externe sans l'assortir d'une offre réelle. Un plan qui prévoit la mise en place d'une cellule de reclassement sans indiquer le nombre, la nature et la localisation des postes disponibles dans le groupe est insuffisant ⁽²¹⁾;

■ Si un PSE prévoit des reclassements externes avec mutations géographiques, il faut des mesures concrètes pour que les salariés puissent y avoir accès : reprise de l'ancienneté des salariés mutés, maintien du salaire antérieur pendant une période minimale en cas de mutation avec déclassement, versement d'indemnités de frais de déménagement et d'installation, aides au conseil pour la recherche d'emploi des conjoints, etc.

Le plan de reclassement intégré au PSE doit comporter des informations précises pour les salariés : le nombre, la nature, la localisation, le statut et la rémunération des emplois disponibles au sein du groupe ⁽²²⁾.

(19) *Cons. Ét.* 13 avr. 2018, n° 404090.

(20) *Cass. soc.* 28 mars 2000, n° 98-40228.

(21) *Cass. soc.* 9 avr. 2014, n° 13-10437.

(22) *Cass. soc.* 28 oct. 2015, n° 14-17712.

L'absence d'informations sur les emplois disponibles en rapport avec les compétences des salariés, même si ces emplois nécessitent une formation d'adaptation, entraîne la nullité du PSE ⁽²³⁾.

À savoir

La mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne dispense pas l'employeur de son obligation individuelle de reclassement : pour chaque salarié menacé de licenciement, il doit chercher de manière active et sérieuse des emplois disponibles dans l'entreprise ou le groupe, emplois compatibles avec les compétences des salariés concernés ⁽²⁴⁾. Cette obligation perdure alors même que le PSE comporte un plan de reclassement. L'employeur ne peut se contenter de renvoyer les salariés aux mesures prévues dans ce plan ⁽²⁵⁾.

D – Des mesures interdites

Ne peuvent figurer dans un PSE :

- ▶ des mesures dérogeant à l'obligation générale de formation et de reclassement incombant à tout employeur en cas de licenciement économique ⁽²⁶⁾;
- ▶ des mesures dérogeant à l'obligation de proposer aux salariés un contrat de sécurisation professionnelle ou un congé de reclassement (dans les entreprises de 1 000 salariés au moins) ⁽²⁷⁾;
- ▶ le nom des salariés dont le licenciement est envisagé : ce n'est qu'au moment où le PSE est mis en œuvre et après application de l'ordre des licenciements que les salariés peuvent être nommément désignés ⁽²⁸⁾.

(23) *Cass. soc.* 27 mai 2015, n° 14-10766.

(24) *Art. L. 1233-4 du C. trav.*

(25) *Cass. soc.* 29 janv. 2003, n° 01-40288.

(26) *Art. L. 1233-24-3 du C. trav.*

(27) *Art. L. 1233-24-3 du C. trav.*

(28) *Cass. soc.* 7 oct. 1998, n° 96-40424.

4 Information et consultation du CSE

En cas de licenciement économique collectif, la consultation du CSE est obligatoire. Les modalités de cette procédure d'information/consultation sont fixées par la loi. Sur certains points, il est possible d'y déroger par accord de méthode (voir p. 397) ou dans l'accord-PSE.

A – Information du CSE sur le projet de licenciement collectif

La procédure débute avec la convocation du CSE à une première réunion. Cette convocation doit

comporter l'ordre du jour, ainsi que tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Soit, *a minima* :

- ▶ les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- ▶ les mesures de nature économique envisagées ;
- ▶ le nombre de salariés, permanents ou non, dans l'établissement ;
- ▶ le nombre de licenciements envisagé ;
- ▶ les catégories professionnelles concernées ;
- ▶ les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- ▶ le calendrier prévisionnel des licenciements ;

► le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail⁽²⁹⁾.

Le projet de PSE doit également être adressé par l'employeur au CSE⁽³⁰⁾.

Attention, le délai dont dispose les membres du comité pour étudier ces informations peut être très court. Ces informations sont généralement transmises avec la convocation du CSE, qui peut être présentée seulement 3 jours avant cette première réunion⁽³¹⁾. Si c'est le comité social et économique central (CSEC) qui est convoqué, alors l'ordre du jour est communiqué aux membres 8 jours au moins avant la séance⁽³²⁾.

B – Expertise demandée par le CSE

Lors de la première réunion, le CSE peut décider de recourir à une expertise portant sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du plan de licenciements sur les conditions de travail⁽³³⁾. Le CSE peut également confier à l'expert la mission d'épauler les délégués syndicaux dans la négociation de l'accord-PSE⁽³⁴⁾.

a) Demande d'informations par l'expert

Une fois désigné, l'expert a 10 jours pour réclamer les informations nécessaires à sa mission. L'employeur doit lui répondre dans les 8 jours. Si l'expert estime ne pas avoir reçu toutes les informations utiles, un nouvel échange peut avoir lieu selon les modalités suivantes : demande d'informations complémentaires dans les 10 jours et réponse de l'employeur dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande est formulée⁽³⁵⁾.

b) Informations insuffisantes : quelles actions possibles ?

Que peut faire l'expert s'il ne parvient pas à obtenir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ? Impossible pour lui de saisir le tribunal de grande instance en référé⁽³⁶⁾. Selon la Cour de cassation, « toute demande tendant (...) à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours (...) » doit être adressée à l'autorité administrative (DIRECCTE)⁽³⁷⁾.

Or seul le CSE (et les syndicats représentatifs dans l'entreprise en cas de négociation d'un accord-PSE)

(29) Art. L. 1233-31 du C. trav.

(30) Art. L. 1233-32 du C. trav.

(31) Art. L. 2315-30 du C. trav.

(32) Art. L. 2327-14 du C. trav.

(33) Art. L. 1233-34 du C. trav.

(34) Art. L. 1233-34 du C. trav.

(35) Art. L. 1233-35 du C. trav.

(36) Cass. soc. 28 mars 2018, n° 15-21372.

(37) Cass. soc. 28 mars 2018, n° 15-21372.

sont, aux termes de la loi, titulaires du droit de former une injonction auprès du Direccte⁽³⁸⁾. Il est possible que la jurisprudence admette cette possibilité pour l'expert, mais à ce jour, aucun arrêt ne va en ce sens. En l'état actuel du droit, il est donc préférable que l'expert passe par le CSE pour faire une demande d'injonction. Cette demande, motivée, peut être faite par tout moyen, dès lors qu'on peut lui conférer une date certaine. Elle précise les éléments demandés et leur pertinence. Le Direccte se prononce après instruction dans un délai de 5 jours à compter de la réception de la demande⁽³⁹⁾.

Si cette requête échoue, il sera toujours possible pour le CSE, un syndicat, ou un salarié, de contester devant le tribunal administratif l'insuffisance des informations transmises à l'expert ; contestation qui aura lieu dans le cadre d'une demande d'annulation de la décision administrative de validation ou d'homologation du PSE.

c) Délai pour la remise du rapport

L'expert doit rendre son rapport 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. Une remise tardive ne proroge pas le délai de consultation du CSE. Son avis doit être rendu à la date prévue⁽⁴⁰⁾.

d) Contestation de l'expertise par l'employeur

L'employeur, s'il conteste la nécessité de l'expertise ou son coût, doit saisir le Direccte, qui se prononce dans un délai de 5 jours. La décision du Direccte peut être contestée devant le tribunal administratif.

(38) Art. D. 1233-12 du C. trav.

(39) Cass. soc. 28 mars 2018, n° 15-21372, art. L. 1233-35-1 et L. 1233-57-5 du C. trav.

(40) Art. L. 1233-4 et R. 1233-3-1 du C. trav.

► Une indemnisation des salariés en cas de non-respect de la procédure

Les salariés peuvent contester devant le juge prud'homal la régularité de la procédure d'information/consultation du CSE ou d'information du Direccte. Cette action donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts, sous réserve que le salarié démontre l'existence d'un préjudice⁽¹⁾. Cette indemnisation se cumule avec les dommages et intérêts accordés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais dans la limite des plafonds fixés par le barème de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

(1) art. L. 1235-12 du C. trav. ; Cass. soc., 14 juin 2017, n° 16-16001.

Notre conseil

Les élus du CSE doivent veiller à demander des expertises complètes : la situation économique de l'entreprise justifie-t-elle un plan de licenciements ? Quelles sont les conséquences de la réorganisation et des suppressions de postes sur les conditions de travail, la sécurité et la santé de ceux qui restent ?

C – Réunions et avis du CSE

Le CSE tient au moins deux réunions, espacées d'au moins quinze jours.

a) Deux réunions, un minimum

La première réunion permet à l'employeur de présenter les différents aspects de son projet. De leur côté, les représentants du personnel disposent, en principe, des informations nécessaires sur le projet, informations communiquées avec la convocation à la réunion. Attention, toutefois, au délai très court entre la convocation et la réunion : 3 jours au minimum. Au cours de cette première réunion, les membres du comité peuvent émettre des suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et formuler des propositions alternatives au projet de restructuration⁽⁴¹⁾.

La procédure de consultation se clôt, en principe, par une deuxième réunion, au cours de laquelle l'employeur apporte une réponse motivée aux propositions des élus du personnel et recueille l'avis du CSE.

(41) Art. L. 1233-33 du C. trav.

➔ PSE dans une entreprise sans CSE

Lorsque l'entreprise est dépourvue de CSE, le plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les informations destinées, en principe, au comité, sont communiqués directement au Direccte en même temps que la notification du projet de licenciement.

Les propositions du Direccte faites pour compléter ou modifier le PSE, ainsi que les réponses motivées de l'employeur à celles-ci (adressées au Direccte) sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail⁽¹⁾.

Une fois validé ou homologué, le PSE est directement porté à la connaissance des salariés, par tout moyen, sur les lieux de travail⁽²⁾.

Dans les entreprises disposant encore de délégués du personnel, ces derniers sont amenés à exercer les attributions économiques du comité d'entreprise lorsque ce dernier n'a pu être mis en place faute de candidats. Autrement dit, ce rôle de substitution des délégués du personnel en matière économique n'est prévu que dans les entreprises de 50 salariés et plus, ayant organisé les élections du comité d'entreprise sans succès⁽³⁾. Dans ce cas, la procédure d'information/consultation s'applique avec les DP.

(1) Art. L. 1233-57 du C. trav.

(2) Art. L. 1233-49 du C. trav.

(3) Art. L. 2313-13 du C. trav.

Ces deux réunions sont un minimum. Un accord-PSE ou un accord de méthode peut prévoir un nombre de réunions plus important et une remise de l'information plus en amont.

b) Une consultation sur quoi ?

Au cours de la seconde réunion, le CSE doit rendre deux avis⁽⁴²⁾ :

- un avis sur le « volet économique », c'est-à-dire sur l'opération projetée et ses modalités d'application⁽⁴³⁾ ;
- un avis sur le « volet social » du projet : nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre des licenciements, calendrier prévisionnel, mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail⁽⁴⁴⁾. Mais attention : le CSE n'est pas consulté sur ces questions lorsqu'elles font l'objet d'un accord-PSE⁽⁴⁵⁾.

c) Dans quels délais ?

Le CSE doit rendre son avis dans les délais fixés par la loi, sauf si un accord collectif (accord de méthode, accord-PSE) fixe des délais différents :

- deux mois maximum à compter de la date de la première réunion lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;
- trois mois maximum à compter de la date de la première réunion lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- quatre mois maximum à compter de la date de la première réunion lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250.

En l'absence d'avis rendu par le CSE dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté⁽⁴⁶⁾. Passés ces délais, l'employeur peut donc envoyer le projet de PSE au Direccte.

D – Suivi du PSE par le CSE

Les représentants du personnel doivent être en mesure de contrôler la mise en œuvre effective des mesures du plan de reclassement. C'est le PSE lui-même qui détermine les modalités de ce suivi, mais la loi fixe un principe « de base » : le CSE doit, de manière régulière et détaillée, être consulté sur ce point⁽⁴⁷⁾.

Même un accord-PSE doit comporter des stipulations relatives aux modalités du suivi, faute de quoi il ne peut être validé par le Direccte⁽⁴⁸⁾. Le PSE doit

(42) Art. L. 1233-30 du C. trav.

(43) Art. L. 1233-30-1° du C. trav.

(44) Art. L. 1233-30-2° du C. trav.

(45) Art. L. 1233-30 du C. trav.

(46) Art. L. 1233-30 du C. trav.

(47) Art. L. 1233-63 du C. trav.

(48) Cons. Ét. 7 févr. 2018, n° 403989.

donc, *a minima*, prévoir de quelle manière l'employeur rendra compte de l'application des mesures qu'il contient. En revanche, les modalités d'information et de consultation du CSE sur le suivi du plan ne doivent pas nécessairement figurer dans celui-ci⁽⁴⁹⁾. À défaut de modalités particulières fixées, la consultation du

CSE sur le suivi du PSE intervient dans le cadre des réunions périodiques habituelles.

Le Direccte doit être associée au suivi des mesures du PSE. Les avis du CSE lui sont transmis, tout comme le bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du PSE⁽⁵⁰⁾.

(49) Cons. Ét. 7 févr. 2018, n° 403989

(50) Art. L. 1233-63 du C. trav.

➔ Qu'est-ce qu'un accord de méthode ?

Un accord dit « de méthode » peut être conclu entre l'employeur et les syndicats avant la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi pour fixer des règles particulières d'information/consultation du CSE (des règles différentes de celles prévues par le Code du travail)⁽¹⁾. Cet accord peut aussi organiser les conditions de recours à une expertise par le CSE.

Exemples de mesures pouvant figurer dans un accord de méthode :

- nombre de réunions du CSE supérieur à 2 ;
- délai supérieur (ou inférieur, mais attention, il doit être « suffisant ») au délai légal fixé pour le rendu de l'avis du CSE (2 à 4 mois selon la loi en fonction du nombre de licenciements envisagés, ce qui est déjà très court) ;
- aménagement des délais d'information/consultation du CSE en cas de recours à une expertise (mais là encore, il est difficile de les réduire...);
- modalités particulières d'information des organisations syndicales ;
- calendrier de réunions avec les organisations syndicales.

L'accord de méthode ne peut être moins favorable que la loi sur les points suivants :

- consultation du CSE avant le lancement d'une offre publique d'acquisition⁽²⁾ ;
- droits du CSE dans le cadre de l'exercice de ses attributions consultatives : informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, délai d'examen suffisant, réponse motivée de l'employeur aux observations du CSE, etc.⁽³⁾ ;
- communication des informations et étude des propositions alternatives du CSE en cas de grand licenciement collectif (au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours)⁽⁴⁾ ;
- règles de consultation applicables lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire⁽⁵⁾.

Les accords de méthode peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Dans la pratique, ces accords ont quelque peu perdu de leur intérêt depuis que le PSE lui-même peut être négocié. Les questions liées aux « aménagements » de procédure sont directement intégrées dans la négociation de l'accord-PSE.

(1) Art. L. 1233-21 et suivants du C. trav.

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

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

(4) Art. L. 1233-31 et suivants du C. trav.

(5) Art. L. 1233-58 du C. trav.

5 Le contrôle de l'Administration

C'est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le Direccte) dont relève l'établissement concerné par les licenciements qui est compétent pour toutes les questions relatives à l'établissement, la validation ou l'homologation du PSE⁽⁵¹⁾.

A – Information du Direccte

Dès le lendemain de la première réunion du CSE, l'employeur notifie le projet de licenciement au

Direccte et lui communique les éléments transmis au comité, assortis d'informations complémentaires : activité de l'entreprise, effectifs, nombre de licenciements envisagés, éventuel recours à un expert par le CSE, etc. Sont également transmis au Direccte la convocation, l'ordre du jour et le PV de cette première réunion⁽⁵²⁾.

Tout au long de la procédure, des éléments d'information communiqués au CSE, ainsi que les procès-verbaux des réunions sont envoyés au Direccte. Le cas

(51) Art. R. 1233-3-4 du C. trav.

(52) Art. L. 1233-46 et D. 1233-4 du C. trav.

➔ Modèles de lettres

1. Mandat en vue d'une demande d'injonction au Direccte

MANDAT SPÉCIAL

Le comité social et économique [ou le syndicat] de ___ réuni le ___, désigne Mme (ou M.) ___, secrétaire du comité [ou du syndicat], pour saisir au nom du comité [ou du syndicat], la (ou le) Direccte de ___ afin que celui-ci mette en œuvre à l'égard de la société ___ la procédure d'injonction prévue par l'article L. 1233-57-5 du Code du travail dans le cadre de la procédure d'information/consultation initiée par la société ___ en application de l'article L. 1233-30 du Code du travail dont la première réunion s'est déroulée le ___. M. (ou Mme) ___ rendra compte au CSE [ou au syndicat] des résultats de cette action et le comité [ou le syndicat] décidera des suites à donner. Le présent mandat a été adopté lors de la réunion du comité social et économique [ou du syndicat] de la société ___ le ___ 20__.

Signature

2. Demande d'injonction au Direccte

Comité social et économique de ___

[ou syndicat de ___]

Adresse

Monsieur le Directeur (ou Madame la Directrice) régional(e)
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi

Adresse

À ___ le ___ 20__

Madame la Directrice (ou Monsieur le Directeur),

La société ___ a initié une procédure d'information/consultation du comité social et économique sur un projet de restructuration de ___ et sur un projet de plan de sauvegarde de l'emploi sur lequel le comité social et économique est consulté.

À la lecture des documents communiqués aux représentants du personnel lors de leur convocation dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30 du Code du travail, et qui vous ont été transmis simultanément conformément à l'article L. 1233-48 du Code du travail, vous pourrez constater que (*expliquez les documents manquants ou soulignez le décalage important entre certaines données figurant dans les documents remis et leur présentation en séance par la direction*). En effet, nous ne disposons pas :

- (*établir la liste des pièces manquantes*)

Nous considérons qu'il s'agit là d'une entorse grave aux prérogatives du comité social et économique démontrant la volonté de la direction de ne pas communiquer certains éléments essentiels sur son projet de réorganisation. Nous vous demandons donc en application des articles L. 1233-57-5 et D. 1233-12 du Code du travail d'enjoindre dans un délai de cinq jours à la direction de fournir les éléments d'information manquants relatifs à la procédure en cours et de se conformer aux règles de procédure prévues par les textes législatifs

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur (ou Madame la Directrice), nos respectueuses salutations.

Signature

échéant, le rapport de l'expert doit également lui être communiqué.

Le délai prévu pour une homologation (21 jours) ou une validation en cas d'accord (15 jours) court à compter de l'envoi d'un dossier complet au Direccte. Pour cela, il doit disposer des informations suivantes :

- les éléments permettant de vérifier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités d'information et de consultation du comité social et économique ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des licenciements ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation et de reclassement ;
- en cas d'accord-PSE, les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales signataires⁽⁵³⁾.

B – Intervention du Direccte en cours de procédure

Avant validation ou homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, le Direccte peut intervenir de différentes manières : observations, propositions faites à l'employeur pour compléter ou modifier le PSE, procédure d'injonction. En cas de besoin, le CSE ou les syndicats ne doivent pas hésiter à le solliciter.

a) Observations ou propositions

Au cours de la procédure, le Direccte peut faire des observations ou des propositions à l'employeur pour compléter ou modifier le PSE⁽⁵⁴⁾. Il envoie simultanément copie de ses observations au CSE (s'il existe), et en cas de négociation d'un accord-PSE, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'employeur doit répondre à ces observations, et adresser copie de sa réponse aux mêmes destinataires (CSE et syndicats, le cas échéant).

b) Procédure d'injonction

Le Direccte peut intervenir à la demande des représentants du personnel pour demander à l'employeur de se conformer à une règle de procédure ou de fournir des éléments d'information⁽⁵⁵⁾. Cette demande d'injonction, motivée, peut être faite par le CSE, mais aussi, en cas de négociation d'un accord-PSE, par une (ou plusieurs) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l'entreprise (voir le modèle). Le Direccte dispose d'un délai de 5 jours pour se prononcer. S'il fait suite à la demande, alors

(53) Art. D. 1233-14-1 du C. trav.

(54) Art. L. 1233-57 et L. 1233-57-6 du C. trav.

(55) Art. L. 1233-57-5 et D. 1233-12 du C. trav.

une lettre d'injonction est adressée à l'employeur, avec copie au CSE et aux organisations syndicales en cas de négociation d'un accord-PSE.

L'employeur n'a aucune obligation de se conformer à une injonction du Direccte. Mais s'il passe outre, il prend le risque d'un refus d'homologation ou de validation du PSE.

C – Contrôle exercé sur la procédure d'information ou de consultation du CSE

Le Direccte vérifie que toutes les informations ont été correctement transmises au CSE. Mais attention, le non-respect d'une règle procédurale en la matière n'entraîne pas nécessairement un refus de validation ou d'homologation du PSE. Le Direccte s'assure, d'une manière globale, que l'information donnée au CSE lui a permis de rendre un avis en toute connaissance de cause⁽⁵⁶⁾. De la même manière, lorsque l'assistance d'un expert a été demandée, le Direccte doit s'assurer qu'il a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité de formuler son avis de manière satisfaisante⁽⁵⁷⁾.

Rappel

L'employeur n'est pas tenu de soumettre pour avis au CSE les éléments du projet de licenciement fixés par accord-PSE soumis à validation du Direccte⁽⁵⁸⁾.

D – Avant validation d'un accord-PSE, un contrôle restreint

Avant de valider un accord-PSE, le Direccte vérifie les points suivants⁽⁵⁹⁾ :

- le caractère majoritaire de l'accord; pour cela, le Direccte doit évaluer la représentativité des organisations syndicales signataires et vérifier que les salariés ayant signé l'accord sont bien titulaires d'un mandat⁽⁶⁰⁾;
- la régularité de la procédure d'information ou de consultation du CSE (voir p. 394);
- les mesures prises pour limiter le nombre de licenciements;
- l'existence d'un plan de reclassement;
- l'existence de modalités de suivi du PSE.

Lorsqu'un accord-PSE est signé, le Direccte ne contrôle pas le caractère suffisant des mesures qu'il contient, eu égard aux moyens dont dispose

(56) Cons. Ét. 21 oct. 2015, n° 382633.

(57) Cons. Ét. 21 oct. 2015, n° 382633.

(58) Art. L. 1233-30 du C. trav.

(59) Art. L. 1233-57-2 du C. trav.

(60) Cons. Ét. 30 mai 2016, n° 385730 (PSE validé par le Direccte puis annulé par le juge au motif qu'il avait été signé par deux délégués syndicaux sans mandats valables).

l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient. À la différence de ce qui est prévu pour les PSE unilatéraux, le Direccte n'exerce pas ce contrôle de proportionnalité. La validation de l'accord n'est donc pas soumise à cette question, pourtant essentielle, des moyens dont dispose l'entreprise, l'UES ou le groupe. Autre différence avec les PSE unilatéraux, le Direccte ne contrôle pas le découpage des catégories professionnelles pour l'application de l'ordre des licenciements, sauf si ce découpage repose sur des critères discriminatoires, par exemple le sexe et l'âge⁽⁶¹⁾.

À savoir

Le Direccte dispose de quinze jours à compter de la réception de l'accord-PSE pour prendre sa décision. L'absence de réponse vaut validation⁽⁶²⁾.

E – Avant homologation d'un PSE unilatéral, un contrôle plus étendu

Lorsque le PSE ne fait pas l'objet d'un accord, le Direccte exerce un contrôle bien plus étendu sur le projet de licenciement collectif: information et consultation du CSE, contenu du PSE, application des critères d'ordre des licenciements, voire, le cas échéant, déroulement de l'expertise⁽⁶³⁾. Le Direccte vérifie la conformité du plan de sauvegarde de l'emploi aux dispositions législatives et conventionnelles applicables et notamment le respect des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail. Il apprécie, au regard de l'importance du projet de licenciement, si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si elles sont propres à satisfaire les objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés. Deux paramètres sont pris en compte: d'une part, des efforts de formation et d'adaptation réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe auquel elle appartient⁽⁶⁴⁾.

a) Caractère suffisant du PSE

D'une manière générale, le Direccte vérifie les points suivants :

- la réalité des efforts fournis pour limiter le nombre de licenciements;
- l'efficacité des mesures d'accompagnement et de reclassement;
- la réalité des efforts d'adaptation et de formation auprès des salariés pour assurer leur employabilité;

(61) Cons. Ét. 7 févr. 2018, n° 403989.

(62) Art. L. 1233-57-4 du C. trav.

(63) Art. L. 1233-57-3 du C. trav.

(64) Cons. Ét. 22 juill. 2015, n° 383481.

► le recours aux contrats de sécurisation professionnelle ou au congé de reclassement.

Pour l'appréciation du caractère suffisant du PSE, le Direccte doit tenir compte des moyens dont dispose l'entreprise ou l'UES. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, attention à bien distinguer deux périmètres :

- celui qui détermine les moyens économiques et financiers mobilisables pour « abonder » le PSE ;
- celui fixé pour les recherches de reclassement que doit effectuer l'employeur.

Périmètre du groupe pour l'appréciation des moyens financiers. Le groupe est entendu au sens du droit commercial et comprend l'ensemble des entreprises, même celles situées à l'étranger, placées sous le contrôle d'une entreprise dominante ; le Direccte doit donc chercher quelle est l'entreprise dominante dans le groupe et évaluer ses moyens financiers, ainsi que ceux des entreprises qu'elle contrôle⁽⁶⁵⁾. Mais attention : il ne s'agit pas simplement de « répercuter » les moyens financiers du groupe sur d'éventuelles primes ou indemnités de départ. Le Direccte doit vérifier que les mesures du PSE sont adaptées à la population salariée concernée et permettent de façon concrète leur retour à l'emploi⁽⁶⁶⁾. Il ne sert à rien de prévoir une indemnité de licenciement supralégale, aussi importante soit-elle, si les mesures de reclassement ou de retour à l'emploi sont « faibles ». Les Direccte n'ont pas à tenir compte de ces indemnités dans l'appréciation de la proportionnalité des PSE⁽⁶⁷⁾.

Périmètre du groupe pour l'appréciation des recherches de reclassement. La solidarité de groupe doit jouer quant aux conséquences sociales d'un licenciement collectif⁽⁶⁸⁾. Le Direccte vérifie que l'employeur a bien procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour des reclassements dans les autres entreprises du groupe. Ces recherches s'étendent « aux entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel »⁽⁶⁹⁾. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit indiquer dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation⁽⁷⁰⁾.

(65) Cons. Ét. 7 févr. 2018, n° 397900.

(66) Instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juill. 2013.

(67) Cons. Ét. 17 oct. 2016, n° 386306.

(68) Entretien avec Denis Piveteau, Président de la 4^e chambre du contentieux du Conseil d'État, SSL n° 1803 du 19 févr. 2018.

(69) Cons. Ét. 9 mars 2016, n° 384175.

(70) Cons. Ét. 22 juill. 2015, n° 383481.

À noter

Lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire, le contenu du PSE est apprécié au regard des seuls moyens de cette entreprise ; les moyens dont dispose le groupe ou l'unité économique et sociale ne sont pas pris en considération⁽⁷¹⁾.

b) Application des critères d'ordre des licenciements

Le contrôle du Direccte porte sur deux points :

- la prise en compte par l'employeur de l'ensemble des critères d'ordre des licenciements légaux ou conventionnels ;
- le découpage des catégories professionnelles pour l'application de ces critères.

1. Prise en compte de tous les critères

Deux hypothèses.

- Il existe une convention collective ou un accord d'entreprise fixant des critères d'ordre des licenciements : l'employeur doit appliquer ces dispositions conventionnelles.
- Il n'existe pas de dispositions conventionnelles sur ce point : l'employeur définit lui-même ces critères, après consultation du CSE et doit dans ce cas prendre en compte l'ensemble des critères légaux, suivants⁽⁷²⁾ :
 - > les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
 - > l'ancienneté de service des salariés dans l'établissement ou l'entreprise ;
 - > la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
 - > les qualités professionnelles.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de chacun des autres critères.

Exemple

Il est impossible de pondérer le critère des qualités professionnelles uniquement en fonction de l'ancienneté. Autrement dit, ces deux critères ne peuvent être fondus en un seul. Cela aboutirait à ne pas prendre en compte le critère des qualités professionnelles, alors que l'ancienneté serait prise en compte deux fois : une première fois comme le prévoit la loi, au même titre que les autres critères, et une seconde fois en se substituant au critère des qualités professionnelles⁽⁷³⁾.

Le PSE ne peut ni omettre l'un des critères, ni affecter à l'un d'entre eux la même valeur pour tous les salariés, ce qui aurait pour effet d'empêcher que ce

(71) Art. L. 1233-58, II - 1^o du C. trav.

(72) Art. L. 1233-5 du C. trav.

(73) CAA Bordeaux, 12 oct. 2018, n° 18BX02692.

critère puisse effectivement être pris en compte. Un PSE ne peut être homologué si ces règles ne sont pas respectées⁽⁷⁴⁾.

2. Découpage des catégories professionnelles

Le découpage des catégories professionnelles est essentiel pour l'application des critères d'ordre des licenciements. L'employeur regroupe, dans un premier temps, les emplois supprimés par catégories, puis les critères sont appliqués dans chaque catégorie. Pour procéder à ce découpage, il faut regrouper les salariés qui exercent des fonctions de même nature, supposant une formation professionnelle commune. Pour appartenir à une même catégorie, il faut donc que les salariés soient, en quelque sorte, interchangeables.

Exemples

- Les journalistes de RFI exerçant dans des pays différents n'appartiennent pas à la même catégorie professionnelle : l'apprentissage d'une langue et la connaissance de la culture, de l'économie et de la politique d'un pays sont de nature à excéder une simple formation d'adaptation⁽⁷⁵⁾.
- Les vendeurs de la filière «disques» et ceux de la filière «livres» de la FNAC, en revanche, appartiennent à la même catégorie professionnelle au regard de la nature de leurs fonctions, de leurs formations de base, des formations complémentaires qui leur sont délivrées et des compétences acquises⁽⁷⁶⁾.

Avant homologation du plan, le Direccte vérifie, en principe, deux points :

- que pour identifier les catégories professionnelles, l'employeur a tenu compte des compétences professionnelles réelles de chaque salarié ; il ne s'est pas borné, par commodité ou par manque de temps, à reprendre les intitulés de son logiciel de paie ou ceux de l'organigramme⁽⁷⁷⁾ ;
- qu'il n'y a pas de détournement de procédure pour cibler certains salariés ; par exemple, un nombre important de catégories professionnelles eu égard aux effectifs de l'entreprise peut caractériser un découpage trop restreint⁽⁷⁸⁾. Or plus les catégories professionnelles sont définies de manière resserrée, plus il est aisé de cibler des salariés qu'on veut licencier.

Un PSE peut être annulé par le tribunal administratif en raison d'un découpage non adapté des

catégories professionnelles⁽⁷⁹⁾. Dans ce cas, les licenciements sont sans cause réelle et sérieuse.

À savoir

Lorsque le PSE ne prévoit aucun licenciement «primaire», mais uniquement des licenciements «secondaires» (licenciements qui font suite à un refus de modification du contrat de travail), le PSE n'a pas à prévoir de critères d'ordre des licenciements⁽⁸⁰⁾. Ce sont ceux qui refusent la modification de leur contrat qui sont licenciés.

c) Le respect des dispositions conventionnelles

Lorsqu'une convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des obligations particulières en matière de reclassement qui s'imposent à l'employeur au stade de l'élaboration du PSE, le Direccte doit s'assurer que ces dispositions sont reprises dans le plan⁽⁸¹⁾.

Exemples

- Si une convention collective prévoit des aides financières en cas de mobilité géographique des salariés, ces dispositions doivent être reprises et leurs modalités précisées dans les PSE des entreprises de la branche.
- À l'inverse, si la convention collective prévoit des mesures qui s'appliquent après le licenciement, alors il n'y a pas de contrôle du Direccte sur ce point car ces mesures ne peuvent être mises en œuvre qu'après l'homologation du PSE.

À noter

Le Direccte dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du PSE unilatéral pour procéder (ou non) à son homologation. L'absence de réponse vaut homologation⁽⁸²⁾.

F – Après validation ou homologation du PSE par le Direccte

L'employeur doit communiquer au personnel la décision de validation ou d'homologation du Direccte, par affichage ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information : mail, intranet, etc.⁽⁸³⁾. Cette date est importante car elle marque le point de départ du délai de deux mois pour contester le PSE (voir p. 403).

Après cette information des salariés, les licenciements peuvent être mis en œuvre. Suivent 3 étapes essentielles :

(74) Cons. Ét. 1^{er} févr. 2017, n° 387886.

(75) Cass. soc. 23 mars 2011, n° 09-71599.

(76) Cons. Ét. 30 mai 2016, n° 387798.

(77) Entretien avec Denis Piveteau, Président de la 4^e chambre du contentieux du Conseil d'État, SSL n° 1803 du 19 févr. 2018.

(78) Cons. Ét. 7 févr. 2018, n° 399838.

(79) Cons. Ét. 30 mai 2016, n° 387798.

(80) Cons. Ét. 10 oct. 2018, n° 392280.

(81) Cons. Ét. 13 avr. 2018, n° 404090.

(82) Art. L. 1233-57-4 du C. trav.

(83) Art. L. 1233-57-4 du C. trav.

➔ Rupture conventionnelle collective (RCC), plan de départ volontaire (PDV) & plan de sauvegarde de l'emploi (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 : l'employeur doit justifier d'un motif économique et doit proposer des postes de reclassement aux salariés menacés de licenciement⁽¹⁾.

En revanche la question de la « survie » des plans de départs volontaires sans licenciements depuis les ordonnances « Macron » de 2017 se pose. Ces plans de départs volontaires dits « autonomes », acceptés jusqu'ici par les juges, peuvent être décidés par le seul employeur sans plan de reclassement interne. PDV et RCC ont aujourd'hui le même objet : favoriser le départ "volontaire" des salariés sans licenciement. Les PDV sont-ils toujours possibles alors que la RCC fait 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 d'exemple, 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⁽²⁾.

Aujourd'hui, la question de la cohabitation RCC/PDV reste posée.

En savoir plus

« Les ruptures conventionnelles collectives », *RPDS* juillet 2018, n° 879, p. 245

(1) *Cass. soc.* 23 avr. 2013, n° 12-15221
(2) *Cass. soc.* 21 déc. 2017, n° 16-12780

- l'employeur met en œuvre les critères d'ordre des licenciements décidés en amont ; c'est à ce moment que les salariés prochainement licenciés sont nommément désignés ;
- l'employeur engage le processus de reclassement des salariés ; ce processus peut toutefois être engagé au préalable, alors que la procédure de consultation du CSE est en cours, sous réserve de l'avis favorable de ce dernier⁽⁸⁴⁾.
- À défaut de reclassement possible, l'employeur notifie aux salariés leur licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

À noter

L'employeur ne peut procéder, sous peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification par l'Administration de sa décision d'homologation ou de validation du PSE⁽⁸⁵⁾.

Il n'existe pas de délai pour prononcer les licenciements à partir du moment où le PSE est définitif⁽⁸⁶⁾.

G – En cas de refus de validation ou d'homologation par le Direccte

L'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, doit intégrer au PSE les observations du Direccte. Il présente ensuite une nouvelle demande de validation/homologation après avoir consulté le comité social et économique sur le nouveau projet⁽⁸⁷⁾.

À noter

Bilan du PSE envoyé au Direccte

À la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues au titre des contrats de sécurisation professionnelle ou des congés de reclassement, l'employeur doit établir un bilan du PSE qu'il envoie au Direccte⁽⁸⁸⁾. Ce bilan aborde le suivi du PSE et la situation des personnes à l'issue de celui-ci : nombre de personnes en CDI, en CDD/CTT, nombre de personnes ayant créé/repris une entreprise, en formation, nombre de départs à la retraite, etc....

(84) *Art. L. 1233-45-1 du C. trav.*

(85) *Art. L. 1233-39 du C. trav.*

(86) *Cass. soc.* 7 oct. 1998, n° 96-40424.

(87) *Art. L. 1233-57-7 du C. trav.*

(88) *Arrêté 3 avr. 2014 précisant le contenu du bilan du plan de sauvegarde de l'emploi.*



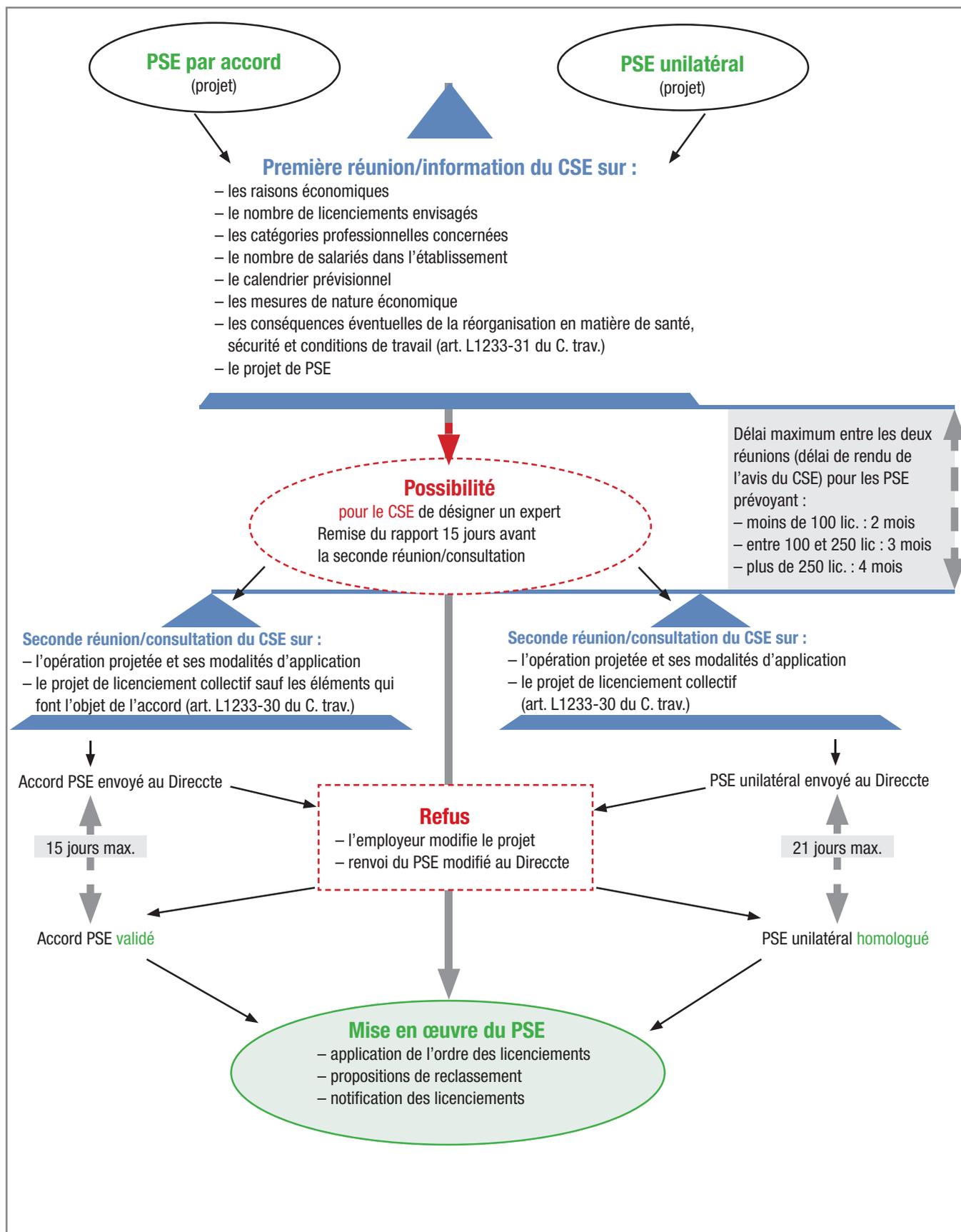
Motif personnel – Motif économique

FAIRE FACE AU LICENCIEMENT

• Disponible sur boutique.nvo.fr •

12 €

Le PSE : du projet à la mise en œuvre



6 Contester le PSE

Peut-on contester un PSE alors qu'il a été validé ou homologué par le Directeur départemental du travail? Oui, car approbation du Direccte ne rime pas avec légalité. L'étude de la jurisprudence montre que nombre de PSE, pourtant homologués ou validés par l'Administration, ne sont pas conformes au droit. L'enjeu est important puisque l'annulation d'un PSE peut entraîner la nullité des licenciements et un droit à réintégration pour les salariés.

A – Juge compétent

Contester un PSE en justice revient à contester la décision de validation ou d'homologation du Direccte. C'est pourquoi le juge administratif est compétent⁽⁸⁹⁾. On dit que le contentieux est «centralisé». Qu'il s'agisse du contenu du plan, de la procédure d'information/consultation du CSE, de l'expertise, de l'information du Direccte ou encore de la non-prise en compte par ce dernier d'une demande d'intervention par le syndicat ou le CSE, toute contestation sur ces questions ne peut avoir lieu qu'en fin de procédure, dans le cadre d'une contestation de la décision du Direccte.

À noter

Les salariés licenciés dans le cadre d'un PSE peuvent s'adresser au juge judiciaire dans deux cas :

- pour contester la cause réelle et sérieuse des licenciements et notamment le non-respect de l'obligation individuelle de reclassement (indépendante du contenu du PSE)⁽⁹⁰⁾ ;
- si le PSE est de nature à engendrer des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (risques psychosociaux par exemple)⁽⁹¹⁾ (voir p. 405).

B – Qui peut agir devant le juge administratif ?

Quiconque saisit le juge administratif doit démontrer qu'il a un «*intérêt à agir*». Les salariés, les organisations syndicales et le CSE ne peuvent contester un PSE qu'à cette condition.

a) Les salariés

Un salarié peut, à titre individuel, saisir le juge administratif pour contester un PSE⁽⁹²⁾. S'il s'agit d'un salarié licencié ou qui a vu son contrat de travail modifié, son intérêt à agir ne fait pas de doute. D'une manière générale, ceux qui restent dans l'entreprise peuvent avoir un intérêt à agir lorsqu'ils subissent

une réorganisation potentiellement génératrice de risques psychosociaux. Mais c'est vers le juge judiciaire qu'il faut se tourner dans ce cas (voir p. 405).

b) Les organisations syndicales

La loi mentionne le droit à agir des organisations syndicales, sans autre précision⁽⁹³⁾. La jurisprudence ouvre ce droit aux syndicats présents dans l'entreprise, ce qui est plus large que les organisations syndicales représentatives. Et pour cause, les syndicats «*peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent*»⁽⁹⁴⁾. Il en va de même pour une union de syndicats (union locale, départementale, etc.), dès lors que les statuts prévoient la défense des salariés concernés⁽⁹⁵⁾.

c) Le comité social et économique

La jurisprudence a reconnu au comité d'entreprise le droit de contester un PSE, décision aujourd'hui transposable au CSE⁽⁹⁶⁾. En revanche, cette possibilité a été exclue pour le CHSCT⁽⁹⁷⁾. Mais avec l'absorption de cette instance par le CSE, ce problème est, pour ainsi dire, résolu.

C – Sanctions d'une absence ou d'une insuffisance du PSE

L'absence ou l'insuffisance du PSE entraîne la nullité de la procédure et des licenciements. Les salariés peuvent alors réintégrer leur emploi, sauf impossibilité.

a) Nullité des licenciements

Plusieurs hypothèses peuvent entraîner la nullité d'un licenciement pour motif économique :

- l'employeur n'établit pas de PSE alors que ce dernier est obligatoire en application des seuils fixés par la loi (voir p. 390) ;
- l'employeur établit un PSE mais se soustrait à tout contrôle administratif en ne demandant pas de validation ou d'homologation au Direccte ;
- l'employeur procède aux licenciements malgré le refus du Direccte de valider ou d'homologuer le PSE ;
- la décision d'homologation ou de validation du PSE prise par le Direccte est annulée par le juge administratif au motif de l'insuffisance des mesures contenues dans le plan.

(89) Art. 1235-7-1 du C. trav.

(90) Cass. soc. 21 nov. 2018, n° 17-16766.

(91) Appel Versailles, 1^{er} janv. 2015, n° 15/01203 et appel Versailles 18 janv. 2018, n° 17/06280.

(92) Art. 1235-7-1 du C. trav.

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

(94) Art. L. 2132-3 du C. trav.

(95) Cons. Ét. 22 juill. 2015, n° 383481.

(96) Cons. Ét. 22 juill. 2015, n° 385816.

(97) Cons. Ét. 21 oct. 2015, n° 386123.

Dans toutes ces situations, toute la procédure est frappée de nullité : les licenciements sont nuls et de nul effet. Le juge peut ordonner la réintégration des salariés à la demande de ces derniers⁽⁹⁸⁾.

À noter

Lorsque la décision d'homologation ou de validation prise par le Direccte est annulée par le juge administratif pour un motif autre que l'insuffisance des mesures contenues dans le plan, par exemple en cas de non-respect des critères d'ordre des licenciements, alors ces derniers ne sont pas nuls mais sans cause réelle et sérieuse. Les salariés ont droit à une indemnité équivalente, au minimum, aux salaires des six derniers mois⁹⁹.

b) Conséquences d'un licenciement nul

Face à un licenciement nul, deux hypothèses :

- Le salarié demande et obtient sa réintégration dans l'entreprise.
- Le salarié ne demande pas sa réintégration ou celle-ci est impossible.

Dans les deux cas, la logique est la même : on considère que le licenciement n'a jamais existé.

Réintégration dans l'entreprise et indemnisation

En cas de nullité des licenciements, les salariés peuvent demander à réintégrer leur emploi. Lorsqu'elle est possible, cette réintégration s'impose à l'employeur. Le salarié ayant subi un préjudice du fait de la perte de ses salaires durant la période séparant le licenciement de la réintégration, il a droit à une indemnité compensatrice. Mais attention, les éventuels revenus de remplacement perçus sur la période sont déduits de cette indemnité : allocations-chômage, autres contrats de travail, etc.⁽¹⁰⁰⁾.

Pas de réintégration mais indemnisation

La réintégration du salarié dans l'entreprise n'est pas toujours possible. Selon la loi, la fermeture de l'établissement ou du site, ou l'absence d'emploi disponible, peuvent caractériser cette impossibilité. Le salarié a alors droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois⁽¹⁰¹⁾.

Si le salarié ne souhaite pas réintégrer, il a droit à cette même indemnité : les salaires des six derniers mois, au minimum⁽¹⁰²⁾.

À noter

- Les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté sont exclus du régime de la nullité en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE : ils ont droit à une indemnité

(98) Cons. Ét. 15 mars 2017, n° 387728.

(99) Art. L. 1235-16 du C. trav.

(100) Cass. soc. 3 juill. 2003, n° 01-44522.

(101) Art. L. 1235-11 du C. trav.

(102) Art. L. 1235-11 du C. trav.

calculée en fonction du préjudice subi, sans montant minimum fixé par la loi⁽¹⁰³⁾.

- Les éventuelles sommes perçues en application d'un PSE, annulé par le juge, n'ont plus de fondement juridique. Si l'employeur le demande, le salarié est tenu de les restituer⁽¹⁰⁴⁾.

- L'employeur ne peut être condamné à verser une autre indemnité, en plus de celle sanctionnant la nullité du licenciement, du fait que le salarié a été privé des mesures d'un PSE dont il aurait pu bénéficier⁽¹⁰⁵⁾.

Saisine des prudhommes si l'employeur refuse les conséquences de la nullité

Que faire si l'employeur, malgré la nullité de la procédure et des licenciements prononcée par le tribunal administratif, refuse de réintégrer ou d'indemniser les salariés ? C'est le conseil de prud'hommes, saisi par les salariés en référé, qui peut ordonner leur réintégration ou leur indemnisation.

c) Entreprises en redressement ou liquidation judiciaire

En cas d'absence ou d'insuffisance du PSE, le régime de la nullité ne s'applique pas aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire⁽¹⁰⁶⁾. Les licenciements sont réputés sans cause réelle et sérieuse et les salariés indemnisés dans les limites du barème fixé par le Code du travail⁽¹⁰⁷⁾.

D – Risques psychosociaux engendrés par un PSE

Un PSE est susceptible de générer des risques psychosociaux dans l'entreprise, en particulier lorsqu'il y a des suppressions de postes sans suppression des tâches, ce qui ne peut qu'engendrer une surcharge de travail pour ceux qui restent. À ce jour, ni la Cour de cassation, ni le Conseil d'État n'ont tranché la question du juge compétent. Mais selon les juges du fond, le Direccte (et donc le tribunal administratif) n'a pas à contrôler les conséquences d'un PSE sur la santé et la sécurité des salariés. En revanche, une action en référé peut être intentée devant le juge judiciaire pour suspendre la mise en œuvre d'un projet de réorganisation avec PSE en cas de violation par l'employeur de son obligation de prévention des risques psychosociaux. Cette action est possible en dépit d'une homologation du PSE par le Direccte, et même en cas de validation d'un accord-PSE⁽¹⁰⁸⁾.

(103) Art. L. 1235-14 du C. trav.

(104) Cass. soc. 28 mars 2012, n° 11-30034.

(105) Cass. soc. 14 sept. 2017, n° 16-11563.

(106) Art. L. 1235-10 du C. trav.

(107) Art. L. 1235-3 du C. trav.

(108) Appel Versailles, 1^{er} déc. 2015, n° 15/01203 et appel Versailles, 14^e ch. 18 janv. 2018, n° 17/06280

E – Veiller au respect des engagements pris dans le PSE

a) Suivi du plan de reclassement

Le respect des engagements pris dans un PSE nécessite une surveillance qui n'est pas toujours aisée : après les licenciements, la dispersion des salariés est inéluctable. Le suivi du plan de reclassement est pourtant une obligation légale. Le PSE lui-même doit déterminer les modalités de ce suivi, qui doit faire l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE. Le Direccte doit également être associé au suivi de ces mesures. Les avis du CSE lui sont transmis, tout comme le bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du PSE⁽¹⁰⁹⁾.

b) Saisir le juge en cas de non-respect des mesures du PSE

Avant de saisir le juge, il faut savoir que le Direccte est compétent pour aider à l'interprétation d'une mesure du PSE ou pour rappeler un employeur à ses engagements⁽¹¹⁰⁾. Il est donc possible d'y avoir recours dans un premier temps. À défaut d'obtenir satisfaction, le juge peut être saisi dans un délai de deux ans⁽¹¹¹⁾.

1. Contentieux individuel ou collectif

Deux types d'actions sont possibles.

- **Action individuelle :** Les salariés concernés peuvent, à titre individuel, saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'application des dispositions contenues dans le PSE.
- **Action collective :** Le syndicat, qu'il soit signataire ou non du PSE, peut agir dans l'intérêt collectif de la profession pour faire sanctionner l'inexécution du PSE⁽¹¹²⁾. Il doit dans ce cas saisir le tribunal de grande instance s'il agit seul ou le conseil de prud'hommes s'il agit aux côtés d'un ou plusieurs salarié(s).

(109) Art. L. 1233-63 du C. trav.

(110) Instruction ministérielle du 26 juin 2013, § 6, BO Travail du 30 août 2013.

(111) Art. 1471-1 du C. trav.

(112) Art. L. 2132-3 du C. trav.

2. Sanctions

Lorsque l'employeur ne respecte pas les mesures annoncées dans le PSE, deux sanctions sont possibles, selon le type d'engagement pris dans le plan.

- **Demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi :** nous sommes ici dans le cas où l'employeur n'applique pas les mesures visant à favoriser la **reconversion professionnelle** des salariés **après le licenciement**. Il n'y a pas de violation de l'obligation de reclassement et la cause du licenciement n'est pas affectée. Mais cela donne droit, pour les salariés, au versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice qui en résulte.

Exemple

L'employeur ne propose pas aux salariés licenciés un nombre déterminé d'offres valables d'emplois en vue d'assurer leur reclassement externe, alors que cette obligation figure dans le PSE. Les salariés ont droit à une indemnisation même si l'employeur confie cette charge à un prestataire extérieur⁽¹¹³⁾.

- **Demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :** deuxième hypothèse, l'employeur ne respecte pas ses engagements pris dans le cadre de l'obligation de **recherche de reclassement préalable au licenciement** ; il y a bel et bien violation de l'obligation de reclassement et donc licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Exemples

- Lorsque l'employeur ne respecte pas son engagement de transformer un certain nombre d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel pour favoriser les reclassements internes⁽¹¹⁴⁾.
- Lorsque le PSE prévoit l'obligation, non respectée, d'étendre le périmètre des recherches de reclassement avant le licenciement en proposant des offres valables d'emploi à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe⁽¹¹⁵⁾.

(113) Cass. soc. 17 mai 2017, n° 15-29441.

(114) Cass. soc. 6 juin 2000, n° 98-42860.

(115) Cass. soc. 30 sept. 2013, n° 12-13439.

➔ Contester l'absence de PSE

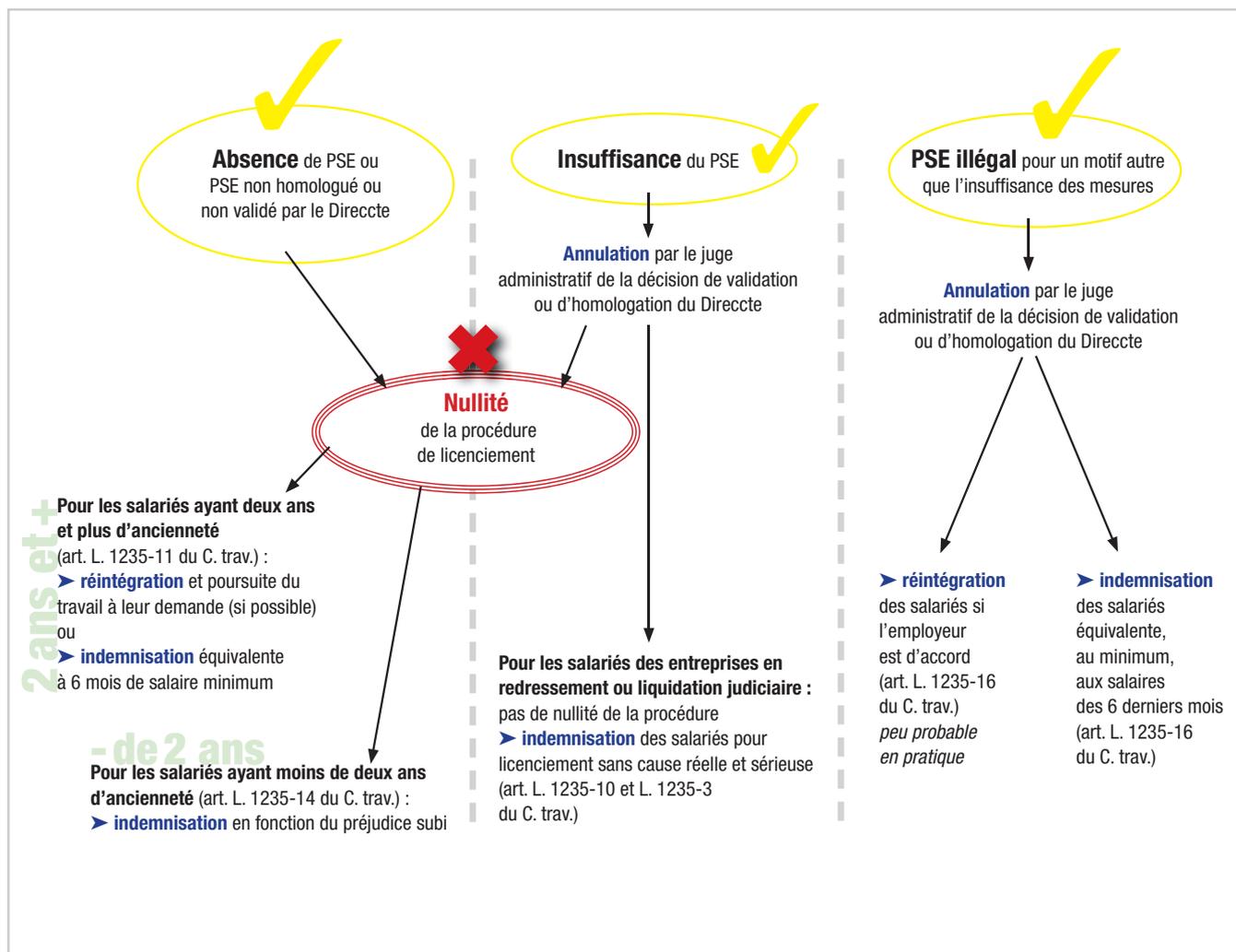
Lorsque l'employeur procède à des licenciements sans établir de PSE alors que les conditions légales sont réunies, deux actions sont possibles devant le juge judiciaire :

- l'une, collective, devant le TGI : le syndicat peut agir sur le fondement de l'intérêt collectif de la profession qu'il représente ;
- l'autre, individuelle, devant le conseil de prud'hommes : c'est le salarié qui agit, seul ou avec d'autres. Le syndicat peut se joindre à cette action en se portant partie civile.

L'absence de PSE alors que ce dernier est obligatoire frappe de nullité toute la procédure de licenciement et donc les licenciements qui en découlent⁽¹⁾.

(1) Cass. soc. 30 nov. 2017, n° 15-14303.

Les sanctions en cas de PSE nul ou irrégulier



➔ Annulation du PSE par le juge: quelles conséquences pour le salarié titulaire d'un mandat ?

L'inspecteur du travail, saisi d'une demande de licenciement d'un salarié protégé dans le cadre d'un PSE, doit s'assurer de l'existence, à la date à laquelle il statue, d'une décision de validation ou d'homologation du PSE. À défaut, il ne peut pas accorder l'autorisation de licenciement demandée.

Lorsqu'il examine la demande de licenciement, l'inspecteur du travail ne contrôle pas la validité du PSE. D'une manière générale, il n'a pas à procéder aux vérifications qui incombent au Direccte saisi d'une demande de validation ou d'homologation d'un PSE.

Par la suite, si la décision du Direccte ayant validé ou homologué le PSE est annulée par le juge, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail est «automatiquement» annulée. La décision de l'inspecteur du travail est

en effet illégale, car l'annulation de la décision de validation ou homologation du Direccte frappe de nullité toute la procédure avec effet rétroactif. Le licenciement est donc annulé et le salarié a le droit d'être réintégré dans son emploi, sauf impossibilité.

Autre précision apportée par la jurisprudence : le salarié protégé ne peut contester la décision de validation ou d'homologation du PSE lorsqu'il intente un recours contre l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail. En d'autres termes, le salarié qui conteste devant le juge administratif l'autorisation de licenciement, délivrée par l'inspecteur du travail, ne peut pas espérer obtenir gain de cause par ce biais⁽¹⁾.

(1) Cons. Ét. 19 juill. 2017, n° 391849.

ACTIONS EN JUSTICE POSSIBLES EN CAS DE LICENCIEMENT AVEC PSE

ACTIONS EN JUSTICE	JUGE COMPÉTENT	DÉLAIS
Action du salarié pour contester la cause réelle et sérieuse du licenciement	Conseil de prud'hommes	12 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail (art. L. 1471-1 al. 2 et L. 1235-7 du C. trav.)
Action du salarié pour contester l'application des critères d'ordre des licenciements	Conseil de prud'hommes	12 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail (art. L. 1471-1 al. 2 et L. 1235-7 du C. trav.)
Action du salarié titulaire d'un ou plusieurs mandats pour contester son licenciement	Tribunal administratif	2 mois suivant la notification de la décision de l'inspecteur du travail si ce délai a été mentionné, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision (art. R. 421-1 et R. 421-5 C. just. admin.)
Action visant à faire sanctionner le non-respect des engagements pris dans le PSE	Conseil de prud'hommes pour une action individuelle, (le syndicat pouvant agir aux côtés du salarié)	2 ans (art. L. 1471-1 du C. trav.)
	Tribunal de grande instance pour une action du syndicat dans l'intérêt collectif de la profession	5 ans (art. 2224 C. civ. et L. 2132-3 du C. trav.)
Action du salarié pour être indemnisé et/ou réintégré après annulation par le juge administratif de la décision de validation ou d'homologation du PSE	Conseil de prud'hommes	2 ans (art. L. 1471-1 du C. trav.)
Action du salarié, du syndicat ou du CSE pour contester l'homologation ou la validation du PSE	Tribunal administratif	2 mois à compter de la date à laquelle la décision de validation ou d'homologation a été portée à la connaissance des organisations syndicales et des salariés (*) (art. L. 1235-7-1 du C. trav.)

(1) Cette information est publiée par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de lui conférer date certaine (par un exemple un mail envoyé à l'ensemble des salariés) (art. L. 1233-57-4 du C. trav.). Attention, la validation ou homologation du PSE peut aussi résulter d'une décision implicite du Directe, lorsqu'il ne se prononce pas à l'issue du délai de 21 jours pour un document-PSE ou 15 jours pour un accord-PSE. Il n'y a alors aucune décision « formelle » à porter à la connaissance des salariés.

Comment calculer, dans ce cas, le délai des 2 mois ? Réponse des juges : une fois la décision implicite acquise, c'est-à-dire le délai de 15 ou 21 jours écoulé, l'employeur doit veiller à transmettre la demande d'homologation ou de validation ainsi que son accusé de réception, par voie d'affichage ou par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. C'est la date de cette information qui constitue le point de départ du délai de deux mois. À défaut pour l'employeur de communiquer cette information, le délai ne commence pas à courir et les salariés ou les syndicats peuvent contester le PSE au-delà des deux mois (Cons. Ét. 7 févr. 2018, n° 399830).

ISSN 0222-2194

NOVEMBRE 2018
Nouvelle série n° 844 - 11 €

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire **DOCTRINE**

Hervé Guichaoua : La sacralisation du certificat de détachement devient un obstacle à la lutte contre le travail illégal et le dumping social (acte 3) - À propos des arrêts *Ryanair* et *City Jet* de la Cour de cassation

à propos de la procédure prud'homale

Christelle Longin et David Métin : Les nouvelles règles de comparution des parties : que reste-t-il de la conciliation ?

JURISPRUDENCE
Voir notamment

Quelques précisions concernant le procès-verbal d'infraction établi par l'inspecteur du travail
Cour de cassation (Ch. Crim.) 9 janvier 2018 - Note Marc Richevaux (p. 696)

Le contrôle de la durée du travail par voie de géolocalisation sous la surveillance du juge administratif
Conseil d'État 15 décembre 2017 - Note Marie-Cécile Sarrazin (p. 702)

Optimisation fiscale agressive au sein des groupes internationaux : pas de remise en cause du calcul de la participation aux résultats y compris en cas de fraude
Cour de cassation (Ch. Soc.) 28 février 2018 **Wolters Kluwer** - Notes Anne de Haro et Claude Laridan (p. 708)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES
Jurisprudence sociale du Conseil constitutionnel (première partie)
par Pierre-Yves Gahdoun

REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

Sommaire DOCTRINE

- ▶ **Hervé Guichaoua** : La sacralisation du certificat de détachement devient un obstacle à la lutte contre le travail illégal et le dumping social (acte 3) - À propos des arrêts *Ryanair* et *City Jet* de la Cour de cassation

À propos de la procédure prud'homale

Christelle Longin et David Métin : Les nouvelles règles de comparution des parties : que reste-t-il de la conciliation ?

JURISPRUDENCE Voir notamment

- ▶ Quelques précisions concernant le procès-verbal d'infraction établi par l'inspecteur du travail
Cour de cassation (ch. crim.) 9 janvier 2018 - Note Marc Richevaux (p. 696)
- ▶ Le contrôle de la durée du travail par voie de géolocalisation sous la surveillance du juge administratif
Conseil d'État 15 décembre 2017 - Note Marie-Cécile Sarrazin (p. 702)
- ▶ Optimisation fiscale agressive au sein des groupes internationaux : pas de remise en cause du calcul de la participation aux résultats y compris en cas de fraude
Cour de cassation (ch. soc.) 28 février 2018 **Wolters Kluwer** - Notes Anne de Haro et Claude Laridan (p. 708)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

- ▶ **Jurisprudence sociale du Conseil constitutionnel** (première partie)
par Pierre-Yves Gahdoun

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.



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Comment se met-il en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qui en bénéficie ?

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

Paiement

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.

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.

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 chômeuse 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 indemnifiables :

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) + 11,92 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR ;

➤ Minimum journalier : 29,06 € dans la limite de 75 % du SJR.

➤ Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation : allocation plancher de 20,81 €.

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 ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

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 : supprimée au 1^{er} octobre 2018

➤ CSG :

9,2 % sur 98,25 % du salaire brut dont 6,8 déductible du revenu imposable.

➤ Remboursement de la dette sociale (CRDS) :

0,5 % sur 98,25 % du salaire brut

➤ Retraite complémentaire non-cadre :

3,10 % dans la limite du plafond (3 311 € par mois) + 8,10 % au-delà (jusqu'à 9 933 €).

➤ Retraite complémentaire cadre :

3,10 % dans la limite du plafond (3 311 € par mois) + 7,8 % au-delà (jusqu'à 13 244 €) + variable (au-delà de 13 244 € jusqu'à 26 488 €)

+ contribution exceptionnelle

(0,13 % dans la limite de 26 488 €).

➤ Cotisations AGFF :

cadres et non-cadres : 0,8 % dans la limite du plafond (3 311 € par mois)

+ 0,9 % au-delà (jusqu'à 13 244 € pour les non-cadres et jusqu'à 26 488 € pour les cadres).

➤ APEC (cadres) : 0,024 % (jusqu'à 13 244 €).

➤ Revenus de remplacement :

➤ Cotisation maladie, maternité, AT

Préretraites FNE : 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 € ;

Pensions et retraites complémentaires : 1 % sur la totalité (sauf invalidité).

➤ Cotisation retraite complémentaire

Allocations de chômage total : 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €

➤ CSG, CRDS et CASA

• Indemnités journalières maladie-maternité : 6,2 % (CSG) + 0,5 (CRDS)

• Préretraite : 9,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA)

• Allocations de chômage total : 6,2 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CSG) + 0,5 sur 98,25 % du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.

– Taux réduit de CSG de 3,8 % si revenu fiscal de référence 2016 compris entre un plancher (11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 404 € pour une part de quotient familial + 3 846 € par demi-part

supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

– Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2016 inférieur ou égal à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire.

• Pensions et retraites complémentaires : 8,3 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) sur la totalité ; exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et 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 % (voir allocation de chômage).

➤ Délais de réclamation

➤ Salaire : 3 ans ;

➤ Litiges sur l'exécution du contrat de travail : 2 ans (discrimination : 5 ans)

➤ Litiges sur la rupture du contrat de travail : 12 mois ;

➤ Traitements des fonctionnaires : 4 ans ;

➤ Sommes dues par la Sécurité sociale : 2 ans ;

➤ Dommages-intérêts : 5 ans ;

➤ Rappel de pension alimentaire : 5 ans ;

➤ Impôts sur le revenu : 3 ans ;

➤ Impôts locaux : 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel :

➤ 1 447,98 € bruts (indice majoré 309) ;

➤ Indemnité de résidence (indice majoré 313) ;

zone 1 : 44 € ; zone 2 : 14,66 €.

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité :

1 447,98 € (indice majoré 309).

Supplément familial de traitement :

• un enfant : 2,29 € ;

• deux enfants : 73,79 € ;

• trois enfants : 183,56 € ;

• par enfant en plus : 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé :

➤ Allocation de base : 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 €.

Allocation adulte handicapé :

- Allocation de base : 860 € ;
- Ressources annuelles :
 - personne seule : 10 320 € ;
 - couple : 19 505 € ;
 - par enfant à charge : 5 160 €.
- Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement : 258 € ;

Autres allocations :

- majoration pour vie autonome : 104,77 € ;
- garantie de ressources (GRPH) : 1 039,91 €.

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 (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

Pré retraite ASFNE :

Maxi journalier : 126,92 € ;
 Mini journalier : 31,98 €.

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 deux) :

- 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 trois.
- 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 trois).

Prestation d'accueil au jeune enfant :

- allocation de base :
 - 184,62 € (taux plein) ;
 - 92,31 € (taux partiel) ;

- prime à la naissance : 923,08 € ;
- prime à l'adoption : 1 846,15 €.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

Agirc : 0,4352 €.
 Arcco : 1,2513 €.
 Ircantec : 0,47887 €.

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 €.

Invalité :

- maxi-pension par mois :
 - 30 % = 993,30 € ;
 - 50 % = 1 655,50 €.
- mini-pension par mois :
 - 30 % = 285,61 € ;
 - 50 % = 285,61 €.
- allocation supplémentaire paran :
 - personne seule : 4 913 € ;
 - ménage : 8 107,54 € ;
 - tierce personne : 11 187,57 € 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 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 : 3,60 % pour le 2^e semestre 2018 (intérêts de retard).

Délais d'appel :

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

Délais cassation :

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

VEILLESSE

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 €.

NOUVELLE
ÉDITION



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

À jour des ordonnances de 2017
ratifiées en 2018

Tout ce qui a changé

Cette 14^e édition prend en compte toutes les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique (CSE) — mise en place, fonctionnement, attributions — mais aussi celles applicables aux comités d'entreprise encore en cours de mandat et qui continuent de fonctionner selon les règles en vigueur avant les ordonnances.

Bien négocier le passage au CSE

La mise en place des CSE, leur fonctionnement et leurs attributions relèvent désormais en priorité des accords d'entreprise. Cet ouvrage est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence afin de négocier au mieux la mise en place des CSE.

Bon de commande *Le droit des CSE et des comités de groupe*

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
01181261	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

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

