

Pages 1 à 36

AU SOMMAIRE :

→ **DOSSIER**Sommaires  
de jurisprudence  
(n° 001 à n° 115)

PAGE 5

→ **TABLE**Articles parus  
en 2019  
dans la RPDS

PAGE 29

→ **CHIFFRES ET TAUX**En vigueur  
au 20 décembre 2019

PAGE 34

**NUMÉRO SPÉCIAL**

# JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2018 - 2019

Prix : 7,50 €

## 5 DOSSIER

### JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2018-2019

#### RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

• <b>Droits et libertés</b>	5
- Vie privée du salarié	5
- Surveillance des salariés	5
• <b>Harcèlement</b>	5
- Harcèlement moral	5
• <b>Contrat de travail</b>	6
- Critères du contrat	6
- Formation du contrat	6
- Période d'essai	6
- Clauses du contrat	7
- Modification du contrat	7
• <b>Transfert d'entreprise</b>	8
- Effets	8
• <b>Maladie, accident et inaptitude médicale</b>	8
- Inaptitude médicale	8
- Absences pour maladie ou accident	8
- Accident du travail et maladie professionnelle	9
• <b>Licenciement pour motif personnel</b>	9
- Procédure	9
- Faute grave	9
- Indemnisation du licenciement	9
- Licenciement nul	10
• <b>Autres modes de rupture</b>	11
- Rupture conventionnelle	11
- Démission	11
- Prise d'acte	11
- Résiliation judiciaire	11
• <b>Suite de la rupture du contrat</b>	12
- Document à remettre au salarié	12
- Transaction	12
• <b>Contrat à durée déterminée</b>	12
- Cas de recours	12
- Conclusion du contrat	13
- Rupture anticipée	13
• <b>Travail temporaire</b>	13
- Requalification	13
• <b>Discipline à l'entreprise</b>	13
- Sanctions disciplinaires	13

#### RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

• <b>Syndicats</b>	14
- Affiliation	14
- Représentativité	14
• <b>Droit syndical</b>	14
- Information et communication syndicales	14
- Représentant de la section syndicale	14
• <b>Négociation collective</b>	15
- Négociations obligatoires	15
• <b>Conventions collectives</b>	15
- Application	15

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

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

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

#### Publications et revues

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

• <b>Élections professionnelles</b>	15
- Protocole d'accord préélectoral	15
- Électorat et éligibilité	16
- Candidatures	16
- Organisation des élections	17
- Opérations électorales	17
• <b>Comité d'entreprise</b>	18
- Mise en place	18
- Fonctionnement	18
- Réunions	18
- Attributions économiques	18
- Experts du comité	19
• <b>Comité social et économique</b>	20
- Mise en place	20
- Composition	20
- Attributions économiques	21
• <b>Comité de groupe</b>	21
- Attributions	21
• <b>Protection des élus et mandatés</b>	21
- Bénéficiaires	21
- Cas de protection	22
- Mise à pied conservatoire	22
- Réintégration et indemnisation	22
• <b>Droit de grève</b>	23
- Effets	23

#### DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, ÉPARGNE SALARIALE

• <b>Durée du travail</b>	23
- Mesure du temps de travail	23
- Convention de forfait	23
- Modulation du temps de travail	23
- Travail de nuit	24
- Travail à temps partiel	24
- Jours fériés	24
• <b>Salaire et avantages</b>	24
- Composition de la rémunération	24
• <b>Épargne salariale</b>	24
- Intéressement	24
- Participation	25

#### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

• <b>Obligations de l'employeur</b>	25
- Information et formation des travailleurs	25
• <b>CHSCT</b>	25
- Expertises du CHSCT	25

#### EMPLOI

• <b>Contrats aidés</b>	26
- Contrat unique d'insertion	26

#### CATÉGORIES PARTICULIÈRES

• <b>Journalistes</b>	26
- Pigistes	26

#### FORMATION PROFESSIONNELLE

• <b>Formation professionnelle continue</b>	27
- Principes généraux	27
• <b>Apprentissage</b>	27
- Contrat d'apprentissage	27

#### PROTECTION SOCIALE

• <b>Accident du travail</b>	27
- Preuve de l'accident	27
- Accident de mission	28
- Faute inexcusable de l'employeur	28
• <b>Protection sociale complémentaire</b>	28
- Prévoyance collective	28

## 29 TABLE

Articles parus en 2019 dans la *RPDS*

## 34 CHIFFRES ET TAUX

En vigueur au 20 décembre 2019

**RPDS**

**Revue Pratique de Droit Social**  
Revue mensuelle – 75<sup>e</sup> 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.

**Assistante de la rédaction:**  
Patricia Bounnah.

**Maquette et mise en page:**  
Bénédicte Leconte.

**Secrétariat de rédaction:**  
Cécile Bondeelle.

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

**Directeur de la publication:**  
Virginie Gensel-Imbrecht.

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

**Pour toute commande  
et abonnement:**  
NSA La Vie Ouvrière,  
263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil CEDEX.  
et sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)  
Envoi après réception  
du règlement  
Tél. : 01 49 88 68 50

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

**Copyright:**  
Reproduction totale ou partielle  
soumise à autorisation.

**Imprimé par:**  
RIVET Presse Édition  
87000 Limoges.

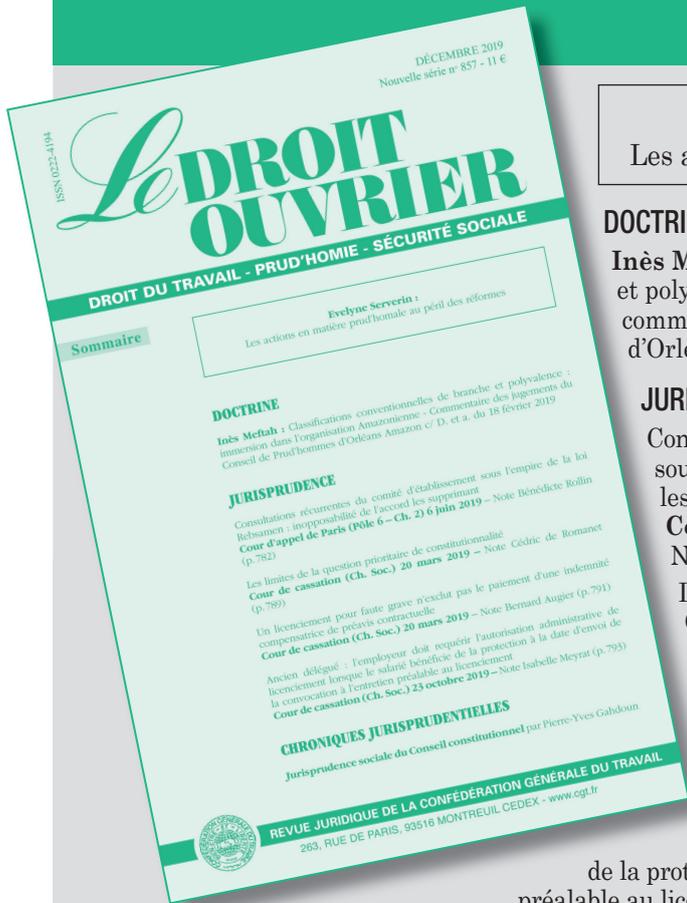
**ISSN: 0399-1148**



Toute l'équipe de la **RPDS**  
vous présente ses meilleurs vœux  
et vous souhaite  
une excellente année



2020



**Evelyn Serverin :**

Les actions en matière prud'homale au péril des réformes

**DOCTRINE**

**Inès Meftah :** Classifications conventionnelles de branche et polyvalence : immersion dans l'organisation Amazonienne – commentaire des jugements du Conseil de Prud'hommes d'Orléans Amazon c/ D. et a. du 18 février 2019

**JURISPRUDENCE**

Consultations récurrentes du comité d'établissement sous l'empire de la loi Rebsamen : inopposabilité de l'accord les supprimant

**Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 6 juin 2019 –** Note Bénédicte Rollin (p. 782)

Les limites de la question prioritaire de constitutionnalité  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 20 mars 2019 –** Note Cédric de Romanet (p. 789)

Un licenciement pour faute grave n'exclut pas le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis contractuelle  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 20 mars 2019 –** Note Bernard Augier (p. 791)

Ancien délégué : l'employeur doit requérir l'autorisation administrative de licenciement lorsque le salarié bénéficie

de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 23 octobre 2019 –** Note Isabelle Meyrat (p. 793)

**CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES**

**Jurisprudence sociale du Conseil constitutionnel** par Pierre-Yves Gahdoun

[ledroitouvrier.cgt.fr](http://ledroitouvrier.cgt.fr)

Les clés juridiques pour

**COMBATTRE LE HARCÈLEMENT**

**AU TRAVAIL**



• *Disponible sur [boutique.nvo.fr](http://boutique.nvo.fr)* •

**12€**

# JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2018-2019

Nous publions ci-dessous, sous forme de sommaires, les décisions de jurisprudence en droit social publiées dans la revue au cours de l'année 2019 dans nos rubriques « *L'actualité juridique* » (sommaires de jurisprudence), « *Le droit et les juges* » et en annexe de certains dossiers.

Le numéro de la RPDS qui suit le résumé de la décision est celui où elle a été initialement publiée soit sous forme de sommaire, soit dans son intégralité. L'absence de référence à un numéro de la RPDS signifie qu'il s'agit d'une décision n'ayant pas été publiée en son temps par la revue.

**Attention.** Lors de leur publication, nos sommaires sont accompagnés, dans la grande majorité des cas, de commentaires. Nous ne pouvons pas, dans le cadre de ce numéro, republier la totalité de ceux-ci par manque de place. Mais la référence au numéro de la RPDS et au numéro du sommaire, ou au numéro de page pour les décisions intégrales qui suivent le résumé de chaque décision, permet de retrouver facilement le commentaire complet souhaité ou un article plus approfondi en lien avec la décision publiée.

Sommaires rédigés par Carmen Ahumada (C.A.), Marie Alaman (M.A.), Mélanie Carles (M.C.), Aude Le Mire (A.L.M.), Laurent Milet (L.M.) et Estelle Suire (E.S.). Coordination de la présente compilation : Laurent Milet.

## RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

### Droits et libertés

#### Vie privée du salarié

**001** Élections professionnelles – Litige sur la constitution des listes – Communication d'éléments portant atteinte à la vie privée des salariés – Droit à réparation

La transmission par la société, à différents syndicats, sans l'accord préalable des intéressés, du bulletin de paie de chacun des salariés mentionnant des données personnelles (telles que l'âge, le salaire, l'adresse personnelle, la domiciliation bancaire et l'existence d'arrêts de travail pour maladie) est une atteinte à la vie privée des salariés constitutive d'un trouble manifestement illicite. En effet, seules les mentions relatives à l'emploi occupé et à la classification, voire au coefficient, étaient nécessaires au succès de la prétention de l'employeur dans le cadre du litige électoral.

Conformément à l'article 9 du Code civil, la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation, et la cour d'appel peut souverainement évaluer le montant du préjudice subi (*Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-16799, sté SKF France*).

*RPDS 2019, n° 887, somm. 012, comm. A.L.M.*

#### Surveillance des salariés

**002** Système de géolocalisation – Contrôle de la durée du travail – Justification par la nature de la tâche à accomplir

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut être fait par un autre moyen, même moins efficace que la géolocalisation. En tout état de cause, elle n'est en aucun cas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (*Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 17-14631*).

*RPDS 2019, n° 888, somm. 022, comm. M.A.*

### Harcèlement

#### Harcèlement moral

**003** Responsabilité du préposé – Présomption de responsabilité du commettant – Effets

Caractérisent le délit de harcèlement moral à l'encontre de M. X. des agissements répétés, ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de

Mme A., susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ainsi, la responsabilité de la clinique, dont Mme Y. était la préposée, est engagée en application des règles de droit civil qui régissent les relations entre le commettant et le préposé, fondées sur les dispositions de l'article 1384, alinéa 5 ancien, (devenu l'article 1242, alinéa 5 dudit code), et dont il résulte en substance que pèse une présomption de responsabilité du commettant du fait de son préposé, sauf à ce que le premier démontre que le second a agi sans autorisation, à des fins étrangères à ses attributions, et s'est placé hors des fonctions auxquelles il était employé (*Cass. crim. 13 nov. 2018, n° 17-81398*).

**RPDS 2019, n° 887, somm. 013, comm. E.S.**

**Précision :** Lorsqu'un salarié est reconnu coupable de harcèlement, il engage la responsabilité civile de son employeur. En application de l'article 1242, alinéa 5, du Code civil, « *on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre* ». L'employeur doit donc verser, à ce titre, des dommages-intérêts à la victime. Telle est l'issue de l'affaire soumise à la chambre criminelle de la Cour de cassation dans cette décision du 13 novembre 2018. **E.S.**

## 004 Harcèlement moral – Harcèlement sexuel – Salarié en télétravail – Preuve du harcèlement

En ne répondant pas d'une part, aux conclusions de la partie civile soutenant qu'elle avait été isolée des autres salariés en raison de la demande de son employeur qu'elle travaille de chez elle (en contradiction avec sa fiche de poste), sans rechercher d'autre part, si les faits poursuivis (dont les juges avaient admis qu'ils constituaient un comportement inadapté) n'outrepassaient pas les limites du pouvoir de direction du prévenu et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du Code pénal, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision consistant à relaxer le prévenu (*Cass. crim. 19 fév. 2019, n° 18-83268*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 074, comm. E.S.**

**En savoir plus :** Lire le guide « *Combattre le harcèlement au travail* », VO éditions 2019, disponible sur "boutique.nvo.fr"

## Contrat de travail

### Critères du contrat

#### 005 Reconnaissance d'une relation contractuelle – Lien de subordination – Travailleurs des plateformes numériques

Il existe un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination dès lors que :

- la société dispose d'un pouvoir de sanctionner le coursier ;
- l'application utilisée par les coursiers est dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation

du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci (*Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20079*).

**RPDS 2019, n° 886, somm. 001.**

**Précision :** Dans cette affaire, le coursier n'était lié à la plateforme numérique par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence, et restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaitait pas travailler. Pour autant, le système de géolocalisation et le pouvoir de sanction à l'égard du coursier caractérisent à eux deux un lien de subordination qui entraîne la requalification de la prestation de service en contrat de travail.

Cet arrêt permet de clarifier la position de la Cour de cassation concernant les travailleurs des plateformes numériques. Celles-ci vont devoir adapter, sans délai, leur pratique à cette jurisprudence. Dès lors que le lien de subordination est existant entre les travailleurs et la plateforme, les règles du contrat de travail doivent être appliquées. Une telle reconnaissance permet à tous les travailleurs concernés de bénéficier des règles protectrices du Code du travail. Concrètement, les coursiers pourront bénéficier des droits au paiement des heures supplémentaires, aux congés payés, aux indemnités de licenciement ou encore de la protection en cas de maladie ou maternité, etc. **M.A.**

**En savoir plus :** Lire E. Dockès, « *Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy* », Dr. ouv. janv. 2019, p. 8.

### Formation du contrat

#### 006 Promesse d'embauche – Conditions de validité

La promesse, qui ne précise pas de rémunération ni de date d'embauche, ne constitue pas une offre de contrat de travail ni une promesse unilatérale de contrat de travail (*Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20782, Le Chalet à Pizza*).

**RPDS 2019, n° 887, somm. 014, comm. A.L.M.**

#### 007 Existence du contrat – Travail forcé – Enfant mineur – Préjudice économique – Charge de la preuve

La victime d'une situation de travail forcé ou d'un état de servitude a droit à la réparation intégrale du préjudice tant moral qu'économique qui en découle, en application de l'article 1382, devenu 1242, du Code civil (*Cass. soc. 3 avril 2019, n° 16-20490*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 050, comm. M.A.**

**Précision :** La victime d'un délit de travail forcé ou de réduction en servitude n'a pas à apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail afin d'obtenir réparation du préjudice économique subi, du fait de l'absence de rétribution du travail effectué. **M.A.**

### Période d'essai

#### 008 Temps de travail – Prise des jours de RTT – Prolongation de l'essai – Décompte des jours de RTT en cours d'essai

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail. Ainsi, en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires,

la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation (*Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 17-21976*).

**RPDS 2019, n° 895, somm. 097, comm. L.M.**

## Clauses du contrat

### 009 Clause de non-concurrence – Renonciation

La renonciation par l'employeur à l'obligation de non-concurrence ne se présume pas et ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer (*Cass. soc. 6 fév. 2019, n° 17-27188, sté Stryker*).

**RPDS 2019, n° 888, somm. 023, comm. A.L.M.**

## Modification du contrat

### 010 Conditions de rémunération variable devant être acceptées par le salarié

Le contrat de travail du demandeur, attaché commercial, prévoyait des commissions en cas de vente, livraison et paiement d'un véhicule, de 0,5% du chiffre d'affaires et de 5% du bénéfice. Pour conclure que le demandeur avait accepté ces conditions de rémunération variable et le débouter de sa demande de rappel de commissions, la cour d'appel ne pouvait pas se fonder sur le fait, qu'entre 2002 et la date de la prise d'acte du demandeur (et d'un autre attaché commercial dont les commissions étaient fixées de la même manière), aucun des deux n'avait contesté le montant de ses commissions. Elle ne pouvait pas non plus se fonder sur le document intitulé «*Proposition d'évolution des rémunérations*» envoyé par le deuxième attaché commercial au directeur, en accord avec le demandeur, lequel document aurait acté du fait qu'en septembre 2013, seules la commission de 0,5% sur le chiffre d'affaires net, la prime nouveau client et la prime sur objectifs étaient en vigueur. En effet, la cour n'a pas caractérisé l'accord exprès du salarié à cette modification de sa rémunération (*Cass. soc. 6 fév. 2019, n° 17-28744, sté VDL Bus et Coach France*).

**RPDS 2019, n° 888, somm. 024.**

**Précision :** La modification du contrat de travail pour un motif économique, et notamment d'un élément de rémunération, doit suivre la procédure spécifique de l'article L. 1222-6 du Code du travail. L'employeur doit faire, par lettre recommandée avec accusé de réception, une proposition individuelle de modification que le salarié peut refuser expressément pendant un mois. Passé ce délai, l'absence de réponse vaut acceptation. Dans cette affaire, il est question d'un document intitulé «*Proposition d'évolution des rémunérations*» non signé par le demandeur, d'échanges de courriels et de négociations sur le montant des primes entre la direction et le deuxième commercial, négociations incluant la situation du demandeur... Autrement dit, pas de procédure pouvant être considérée comme valable. La Cour de cassation en conclut qu'il n'y a pas eu d'accord sur la modification du contrat de travail. **A.L.M.**

### 011 Changement d'horaire – Bouleversement de la vie personnelle – Modification du contrat – Accord du salarié

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit

être acceptée par le salarié. Aucune clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier, à ce titre unilatéralement, le contrat de travail (*Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 17-11757*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 033, comm. M.A.**

**Précision :** Sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale, le changement des horaires de travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur. C'est-à-dire que, sauf si les horaires sont expressément contractualisés, le changement de ses horaires ne nécessite pas l'accord du salarié.

Cependant, lorsque le changement d'horaire de travail implique un bouleversement très important de la vie professionnelle, il constitue une modification du contrat et nécessite l'accord du salarié (notamment *Cass. soc. 25 juin 2014, n° 13-16392*). **M.A.**

### 012 Suppression de missions et retrait de responsabilités – Refus du salarié – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Il y a modification du contrat de travail lorsque l'employeur supprime une partie des missions du salarié et réduit ses responsabilités. Le licenciement fondé sur le refus du salarié de prendre un nouveau poste aux responsabilités inférieures est donc sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-27200*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 034, comm. M.C.**

**Précision :** L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier les tâches à effectuer par le salarié, à condition que les tâches nouvelles correspondent à sa qualification. Mais qu'en est-il lorsque le salarié se voit retirer des missions et des responsabilités? Constante dans sa jurisprudence, la Cour de cassation considère qu'il y a modification du contrat de travail et donc nécessité pour l'employeur d'obtenir l'accord du salarié. **M.C.**

### 013 Refus – Conséquences

Le seul refus, par un salarié d'une modification de son contrat de travail, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. D'autre part, la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

En l'espèce, le motif de la modification contractuelle refusée par les salariées résidait dans la volonté de l'employeur de modifier le taux de rémunération variable applicable au sein d'un magasin compte tenu de l'augmentation sensible de la surface de vente. Or il n'était pas allégué que cette réorganisation résulte de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Par conséquent, leur licenciement est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 28 mai 2019, n° 17-17929, Zara France*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 075, comm. A.L.M.**

**Précision :** Si une modification du contrat de travail n'est pas liée à la personne du salarié, le licenciement qui peut résulter de son refus est forcé-

ment un licenciement pour motif économique. Dans ce cas, sauf exception (accord de performance collective), le licenciement ne trouve pas son motif dans le refus du salarié ; il doit être justifié par des difficultés économiques, des mutations technologiques ou encore la nécessité de sauvegarder la compétitivité du salarié.

En l'espèce, la proposition de modification contractuelle, qui touchait aussi deux autres salariées, s'analysait en une réorganisation de l'entreprise, qui n'avait pas été présentée comme résultant de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou comme étant indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. **A.L.M.**

## Transfert d'entreprise

### Effets

#### 014 Modification du contrat de travail suite à un transfert d'entreprise – Refus du salarié – Motif du licenciement

Lorsque la modification du contrat de travail d'un salarié s'inscrit dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production par nécessité économique, que l'objectif affiché est la pérennisation de l'activité Internet de l'entreprise, le motif réel du licenciement résulte donc de la réorganisation de la société.

Ce licenciement a la nature juridique d'un licenciement économique. Il en résulte qu'ayant été prononcé pour motif personnel suite au refus de la modification du contrat de travail, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° 17-17889*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 051, comm. M.A.**

## Maladie, accident et inaptitude médicale

### Inaptitude médicale

#### 015 Résiliation judiciaire – Licenciement sans cause réelle et sérieuse – Indemnité spéciale de licenciement

La résiliation judiciaire du contrat de travail, suite à une inaptitude consécutive à un accident de travail, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui rend l'employeur redevable de l'indemnité spéciale de licenciement (*Cass. soc. 20 fév. 2019, n° 17-17744*).

**RPDS 2019, n° 888, somm. 025, comm. M.A.**

**Précision :** Pour rappel, la rupture du contrat de travail pour inaptitude professionnelle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (Art. L. 1226-14 du Code du travail).

Aujourd'hui, le double de l'indemnité légale de licenciement est de ½ mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'aux dix premières années, + 2/3 de mois de salaire au-delà de dix ans. Le salarié peut également recevoir une indemnité conventionnelle, si celle-ci est plus favorable que le double de l'indemnité légale de licenciement. **M.A.**

#### 016 Avis d'inaptitude – Délai d'un mois – Reprise du versement des salaires – Durée du versement – Date de réception de la lettre de licenciement

En cas de reprise du paiement du salaire au salarié déclaré inapte, l'employeur doit verser la rémunération jusqu'à la date de réception par le salarié de la lettre de licenciement (*Cass. soc. 12 déc. 2018, n° 17-20801*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 038, comm. M.C.**

#### 017 Obligation de reclassement – Absence de demandes de précisions auprès du médecin du travail, par l'employeur, sur les possibilités d'aménager ou d'adapter un poste – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

La salariée peut refuser les postes proposés par l'employeur, si celui-ci ne procède pas à une recherche sérieuse de reclassement.

Tel est le cas, si l'employeur ne sollicite pas le médecin du travail pour avoir des précisions sur les possibilités d'aménager ou d'adapter un poste afin qu'il corresponde à «*un environnement de travail différent*».

Le licenciement de la salariée pour inaptitude physique est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-15081*).

**RPDS 2019, n° 896, somm. 109.**

**Précision :** Le salarié inapte médicalement peut refuser l'emploi proposé à partir du moment où ce poste ne correspond pas aux exigences définies par le médecin du travail.

Ainsi, si l'employeur n'adapte pas le poste de travail du salarié pour lui permettre de travailler en toute sécurité, ce dernier peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail qui produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans cette affaire, le salarié ne va pas jusque-là. Il refuse le poste de reclassement car non conforme à l'avis du médecin du travail.

À ce stade, l'employeur aurait dû solliciter à nouveau l'avis du médecin sur les mesures d'adaptation à prendre afin que le poste soit effectivement conforme. L'employeur doit, par la suite, proposer un autre poste.

Et si cela s'avère impossible, procéder au licenciement. Si l'employeur méconnaît les étapes de cette procédure, le licenciement est, en cas d'action judiciaire du salarié, considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse. **E.S.**

**Pour en savoir plus :** voir notre dossier spécial «*L'inaptitude médicale du salarié*», *RPDS 2018, n° 883*.

## Absences pour maladie ou accident

#### 018 Suspension du contrat de travail en cas de maladie – Licenciement pour abandon de poste – Rupture du contrat de travail en cas de suspension

Aucun abandon de poste ne peut être reproché au salarié pendant la suspension du contrat de travail, notamment pour maladie (*Cass. soc. 13 mars 2019, n° 17-27015*).

**RPDS 2019, n° 891, somm. 069, comm. M.A.**

## Accident du travail et maladie professionnelle

### 019 Licenciement pendant la suspension du contrat de travail pour absence prolongée perturbant le service – Licenciement nul

Le licenciement, prononcé au cours d'une suspension du contrat de travail d'une salariée, à la suite d'une rechute d'un accident du travail dont elle a été victime sur son lieu de travail et au temps du travail, pour un motif autre que ceux limitativement énumérés par l'article L. 1226-9 du Code du travail, est nul (*Cass. soc. 13 mars 2019, n° 17-31805*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 076, comm. M.C.*

## Licenciement pour motif personnel

### Procédure

#### 020 Entretien préalable – Convocation – Report par l'employeur – Délai d'envoi de la notification du licenciement

Si la nouvelle convocation pour un entretien prévu pour le 26 mai 2011 résultait, non pas d'une demande de report de la salariée ou de l'impossibilité pour celle-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, le point de départ du délai de notification de la sanction qui devait être retenu était la date du 12 mai 2011 correspondant à l'entretien initial auquel la salariée ne s'était pas présentée, en sorte que le délai de notification calculé à compter de cette date, était expiré lors du licenciement (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° 17-31228*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 080, comm. E.S.*

#### 021 Lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement – Délai de cinq jours ouvrables « pleins » avant le jour de l'entretien

Le jour de remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ne compte pas dans le délai de cinq jours. Si ce délai expire un samedi, il se trouve prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Il y a non-respect de la procédure de licenciement lorsque la lettre de convocation à l'entretien préalable remise en main propre à la salariée le lundi 16 décembre 2013 fixe le jour de l'entretien au lundi 23 décembre suivant (*Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-11528*).

*RPDS 2019, n° 895, somm. 098, comm. M.C.*

**Précision :** La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit être envoyée par lettre recommandée ou être remise en main propre contre décharge. À compter du jour où cette lettre est présentée au salarié, celui-ci dispose d'un délai de cinq jours ouvrables et « pleins » pour préparer l'entretien. Ne sont pas comptabilisés dans ce délai :

- ▶ le jour de remise de la lettre de convocation ;
- ▶ le dimanche et les jours fériés chômés (jours non ouvrables) ;
- ▶ le jour de l'entretien.

Autre règle rappelée dans cet arrêt, si le délai des cinq jours expire un samedi (ou un dimanche ou un jour férié ou chômé), il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (art. R. 1231-1 C. trav.). **M.C.**

**En savoir plus :** Guide pratique « *Faire face au licenciement* », VO éditions 2018, disponible sur "boutique.nvo.fr"

## Faute grave

### 022 Droit à l'indemnité compensatrice de préavis – Condition

La faute grave n'est privative des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié.

Ainsi, si l'article 7 du contrat de travail prévoyait un préavis, en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties, sans établir de distinction selon le motif de la rupture, le salarié peut alors demander le paiement de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents (*Cass. soc. 20 mars 2019, n° 17-26-999*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 078, comm. E.S.*

### 023 Salarié s'étant endormi au travail en raison d'une fatigue excessive – Appréciation des juges du fond – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Compte tenu du fait que le salarié avait vingt-six années d'ancienneté et que l'endormissement à son poste de travail qui lui était reproché était consécutif à une fatigue excessive résultant des soixante-douze heures de service accomplies les jours précédents, la faute grave n'était pas caractérisée et, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 12 déc. 2018, n° 17-17680*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 079, comm. E.S.*

**Précision :** Cette décision, tout en relevant de faits bien particuliers, pointe quand même du doigt un problème plus général, celui de la charge de travail de plus en plus importante pour de nombreux salariés. Ainsi, l'on peut très bien imaginer que d'autres décisions associent l'endormissement du salarié à la surcharge de travail déraisonnable qu'il doit accomplir. Par ailleurs, elle révèle une fois de plus l'inadaptation de la réparation accordée au salarié à la réalité du préjudice subi. Le licenciement est certes dénué de cause réelle et sérieuse, mais la sanction encourue dans un tel cas par l'employeur devrait être la nullité du licenciement. En effet, la rupture du contrat découle d'une atteinte grave au droit à la santé. **E.S.**

## Indemnisation du licenciement

### 024 Faute grave pendant l'exécution du préavis – Calcul de l'ancienneté – Incidence sur le montant de l'indemnité de licenciement

Si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat. Ainsi, la faute grave commise au

cours de l'exécution de son préavis par la salariée, qui n'en était pas dispensée, a pour effet d'interrompre le préavis, et de prendre en compte cette interruption pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement (*Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 18-12606*).

**RPDS 2019, n° 896, somm. 110, comm. E.S.**

## 025 Licenciement injustifié – Montant de l'indemnité – Barème d'indemnisation – Conformité aux textes internationaux – Possibilité d'une appréciation *in concreto* sur demande du salarié

Sur la question de l'effet direct des textes conventionnels :

*«Il résulte de la lecture de l'ensemble des textes conventionnels invoqués, et spécialement des articles 10 de la convention n° 158 de l'OIT et 24 de la Charte sociale européenne révisée, qui sont tous deux rédigés de façon très proche, qu'ils bénéficient d'un tel effet direct permettant à M. XX de s'en prévaloir dans le litige prud'homal qui l'oppose au liquidateur de la société qui l'employait.»*

Sur la conformité *in abstracto* du barème aux textes internationaux : *«Le plafonnement instauré par l'article L. 1235-3 du Code du travail présente des garanties qui permettent d'en déduire qu'au regard de l'objectif poursuivi, l'atteinte nécessaire aux droits fondamentaux n'apparaît pas en elle-même, disproportionnée. En d'autres termes, le contrôle de conventionalité exercé de façon objective et abstraite sur l'ensemble du dispositif, pris dans sa globalité, et non tranche par tranche, conduit à conclure, peu importe la situation de M. XX, à la conventionalité de celui-ci.»*

Sur la non-conformité *in concreto* du barème Macron :

*«Toutefois, ce contrôle de conventionalité ne dispense pas, en présence d'un dispositif jugé conventionnel, d'apprécier s'il ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné, c'est-à-dire en lui imposant des charges démesurées par rapport au résultat recherché. En revanche, la recherche de proportionnalité, entendue cette fois, in concreto et non in abstracto, doit avoir été demandée par le salarié.»* (*Appel Reims, 25 sept. 2019, n° 19/00003*).

**RPDS 2019, n° 896, somm. 111, comm. E.S.**

**Précision :** Mesure phare des ordonnances Macron, le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est désormais plafonné par un barème, fixé essentiellement en fonction de l'ancienneté du salarié (art. L. 1235-3 du Code du travail).

Après le refus de plusieurs conseils de prud'hommes d'appliquer ce barème, la Cour de cassation s'est prononcée, le 17 juillet 2019, en faveur de sa compatibilité avec le droit international, et ce à l'encontre de tous les arguments établissant une violation manifeste des textes supra-légaux.

Cet avis de la Cour de cassation était très attendu, aussi bien par les opposants au barème Macron que par ceux qui le soutiennent, pour mettre un terme à cette divergence d'appréciation.

En effet, l'on pouvait penser que les décisions à venir s'aligneraient sur cet avis. Mais s'agissant d'un simple avis, les juges n'y sont pas formellement tenus, comme le montre cet arrêt de la cour d'appel de Reims. **E.S.**

## Licenciement nul

### 026 Violation d'une liberté fondamentale – Indemnisation du licenciement nul

La seule référence, dans la lettre de rupture à une procédure contentieuse envisagée par le salarié, est constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice, entraînant à elle seule la nullité de la rupture du contrat de travail. À ce titre, le salarié peut demander sa réintégration et a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période (*Cass. soc. 21 nov. 2018, n° 17-11122*).

**RPDS 2019, n° 886, somm. 002.**

**Précision :** Même s'il est réintégré, le salarié dont le licenciement est nul, pour violation par l'employeur d'une liberté fondamentale, a droit à une indemnité pour réparer le préjudice subi pendant la période séparant le licenciement de la réintégration. Selon la gravité de l'atteinte portée, cette indemnité pour perte de rémunération est évaluée en tenant compte, ou pas, des revenus que le salarié a éventuellement perçus sur cette période. Deux hypothèses :

► lorsque le licenciement n'est pas en lien direct avec la violation d'un droit constitutionnel, alors les revenus perçus sont déduits de l'indemnité versée au salarié ;

► lorsque la nullité du licenciement sanctionne l'atteinte à un droit constitutionnel, le salarié a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans que les éventuels revenus de remplacement perçus sur cette période soient pris en compte ;

► La Cour estime que l'indemnisation a un caractère forfaitaire car elle sanctionne la violation soit d'un statut protecteur, soit d'un droit ou d'une liberté garantie par la Constitution. C'est le cas notamment du licenciement d'un salarié gréviste n'ayant pas commis de faute lourde. **M.A.**

### 027 Indemnité versée au salarié après sa réintégration – Déduction des sommes perçues dans un autre emploi et soumission à cotisations sociales

La somme allouée au salarié réintégré après l'annulation de son licenciement, correspondant à la réparation du préjudice subi entre le licenciement et la réintégration, est plafonnée au montant des salaires dont il a été privé. Cette somme entre dans l'assiette des cotisations sociales (*Cass. soc. 16 oct. 2019, n° 17-31624*).

**RPDS 2019, n° 896, somm. 112, comm. L.M.**

**Précision :** Selon la jurisprudence, le salarié, dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration, a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires perçus, c'est-à-dire déduction faite des revenus de remplacement et des rémunérations perçues pendant cette période (*Cass. soc. 14 fév. 2018, n° 16-22360*).

Ce n'est qu'en cas de violation d'une liberté fondamentale constitutionnellement garantie que le salarié peut prétendre à une indemnité forfaitaire, sans déduction de toute nature (voir sommaire ci-dessus no 026). **L.M.**

## Autres modes de rupture

### Rupture conventionnelle

#### 028 Date de la rupture – Point de départ du délai de rétractation – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Si la date de signature d'une rupture conventionnelle est incertaine, il n'est pas permis de déterminer le point de départ du délai de rétractation, ce qui entraîne la nullité de cette rupture conventionnelle et sa requalification en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-23586*).

*RPDS 2019, n° 890, somm. 052, comm. M.A.*

#### 029 Inaptitude d'origine professionnelle – Validité de la rupture conventionnelle

Sauf cas de fraude ou de vice du consentement, non allégués en l'espèce, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste, à la suite d'un accident du travail (*Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-28767*).

*RPDS 2019, n° 890, somm. 053, comm. M.A.*

#### 030 Rupture conventionnelle – Entretien préalable – Assistance de l'employeur et pas du salarié – Absence de nullité

L'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle, que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui s'est présenté seul à l'entretien (*Cass. soc. 5 juin 2019, n° 18-10901*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 081, comm. E.S.*

### Démission

#### 031 Absence de volonté claire et non équivoque

L'acte de démission a été rédigé par la salariée en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en présence du directeur, dans un contexte de grande fatigue, et après que le directeur lui avait indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte. En outre, la salariée s'est rétractée quelques jours après. Il en résulte que la cour d'appel ne pouvait pas juger que la démission procédait d'une volonté libre, consciente, expresse, claire et non équivoque (*Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-26794, sté Y distribution Auray*).

*RPDS 2019, n° 887, somm. 017, comm. A.L.M.*

### Prise d'acte

#### 032 Droit des contrats – Mise en demeure – Procédure de la prise d'acte

Avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié n'est pas tenu de mettre en demeure son employeur (*Cass. soc., avis du 3 avril 2019, n° 15003*).

*RPDS 2019, n° 889, somm. 040, comm. M.A.*

#### 033 Prise d'acte injustifiée – Versement d'une indemnité compensatrice de préavis par le salarié

Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission, le salarié est redevable de l'indemnité compensatrice résultant de l'application de l'article L. 1237-1 du Code du travail, sauf si l'employeur le dispense, de façon non équivoque de l'accomplissement de son préavis (*Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-19393*).

*RPDS 2019, n° 889, somm. 041, comm. M.A.*

#### 034 Manquement de l'employeur – Cigarette dans l'entreprise – Prise d'acte pour non-respect des règles de santé et sécurité au travail

Même si l'employeur a laissé certains clients de l'entreprise fumer, mais que cela s'était produit dans des locaux où la salariée n'avait jamais accès et que l'attestation produite par la salariée elle-même démontrait que personne ne fumait en sa présence, il n'y a pas de manquement de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 18-15175*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 082, comm. M.A.*

**Précision :** Dans cette affaire, la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant notamment à son employeur une violation de l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise.

### Résiliation judiciaire

#### 035 Résiliation judiciaire – Licenciement postérieur – Appréciation des juges

Lorsque le salarié saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail avant que son employeur ne lui notifie son licenciement, les juges doivent rechercher d'abord si la demande de résiliation judiciaire était justifiée.

Ainsi, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui leur étaient soumis et procédant aux recherches prétendument omises, les juges ont retenu que le plan de rémunération des ventes (PRV) 2014/2015 entraînait une modification de la part variable de la rémunération du salarié, en fonction de critères nouveaux.

Ces critères ne reposaient pas sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur et ce dernier avait mis en place puis maintenu ce dispositif en dépit du refus exprès du salarié.

Ce manquement étant suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, la résiliation judiciaire de celui-ci était justifiée (*Cass. soc. 6 fév. 2019, n° 17-26562*).

*RPDS 2019, n° 890, somm. 054, comm. E.S.*

## Suite de la rupture du contrat

### Document à remettre au salarié

#### 036 Reçu pour solde de tout compte – Dénonciation du reçu – Effet libératoire – Date et signature obligatoires

Pour faire courir le délai de six mois, à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine (*Cass. soc. 20 fév. 2019, n° 17-27600*).

*RPDS 2019, n° 888, somm. 026, comm. M.A.*

### Transaction

#### 037 Licenciement notifié par lettre remise au salarié en main propre contre décharge – Nullité de la transaction conclue dans la foulée

Viola les articles L. 1232-6, L. 1231-4 du Code du travail et l'article 2044 du Code civil, la cour d'appel qui déclare valable la transaction conclue postérieurement à la notification du licenciement remise au salarié en main propre contre décharge. En effet, la transaction conclue, en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, doit être déclarée nulle (*Cass. soc. 10 oct. 2018, n° 17-10066*).

*RPDS 2019, n° 887, somm. 015, comm. E.S.*

**Précision :** Ce qui est possible à l'occasion du licenciement (lettre remise en main propre) ne l'est plus lorsqu'il s'agit d'une transaction. En effet, si l'employeur signe une transaction après avoir remis en main propre la lettre de licenciement au salarié, cette transaction est nulle. Pour être valable, la notification du licenciement aurait dû être, au préalable, envoyée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, mode de preuve irréfutable. **E.S.**

## Contrat à durée déterminée

### Cas de recours

#### 038 Remplacement de salariés absents – Contrats successifs conclus avec le même salarié – Emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise – Requalification en CDI

Le recours à 60 CDD, séparés par de courtes périodes d'interruption durant trois années, pour occuper, moyennant une rémunération identique, le poste d'infirmier et

occasionnellement celui d'aide-soignant, a pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En l'espèce, des remplacements avaient été proposés au salarié au dernier moment, ce qui l'obligeait à rester à la disposition de l'employeur; la lecture du registre du personnel faisait apparaître que le recours aux CDD était un mode habituel de gestion du personnel au sein de la clinique; le salarié avait connaissance de ses dates d'embauche au fur et à mesure des contrats, effectuait certains remplacements la veille pour le lendemain, et n'avait pas travaillé pour un autre employeur pendant plusieurs années, ce dont il résultait qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur (*Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-21796*).

*RPDS 2019, n° 889, somm. 035, comm. M.C.*

#### 039 CESU et dispositions d'ordre public de la réglementation du CDD

Il résulte de la combinaison des articles L. 1242-2 et L. 1242-8 du Code du travail, dans leur rédaction applicable, ensemble l'article 7 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et de l'article L. 1271-5 du Code du travail, que si l'utilisation du chèque emploi service universel (Cesu) pour les emplois n'excédant pas huit heures hebdomadaires dispense l'employeur d'établir un contrat de travail écrit, elle ne lui permet pas de déroger aux dispositions d'ordre public du Code du travail régissant les cas de recours au CDD et ses conditions de renouvellement (*Cass. soc. 27 mars 2019, n° 18-10.903*).

*RPDS 2019, n° 889, somm. 036.*

**Précision :** En l'espèce, un jardinier avait été employé durant onze années consécutives, en CDD successifs, et ce, sans interruption. Il avait été rémunéré par des CESU pour huit heures de travail par semaine. L'intéressé estimait être lié à son employeur par un CDI.

La Cour de cassation lui a donné raison. Le contrat de travail n'avait pas été conclu pour l'exécution d'une tâche temporaire, de sorte qu'il ne pouvait pas être à durée déterminée. **C.A.**

#### 040 Contrat n'ayant pas de caractère temporaire – Requalification en CDI

Selon l'article L. 1242-1 du Code du travail, un CDD quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Selon l'article L. 1242-2 du même code, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas prévus par la loi.

La cour d'appel, ayant constaté que le recours au CDD de la salariée était motivé par un accroissement temporaire d'activité (suscité par l'expérimentation sur le bassin d'emploi de Cambrai d'une nouvelle formation «assistante médico-sociale») et que la durée de quatorze mois de la prestation

sollicitée résultait du bon de commande délivré par le conseil régional du Nord-Pas-de-Calais, a relevé également qu'une seconde formation «assistante médico-sociale» dédiée au marché privé avait été organisée sur le site de Cambrai pour une période de sept mois, pour laquelle l'employeur avait aussi recouru à un CDD.

Elle a donc fait ressortir que le surcroît d'activité entraîné par la mise en place d'une nouvelle formation s'inscrivait dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'association et n'était pas temporaire. Elle en a exactement déduit que le CDD de la salariée devait être requalifié en CDI (*Cass. soc. 10 avril 2019, n° 17-31712*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 055.**

## Conclusion du contrat

### 041 Mentions obligatoires – Défaut de signature du CDD – Requalification du contrat – Preuve de la mauvaise foi ou de l'intention de nuire

La signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en CDI. Il en va autrement lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail, de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. La mauvaise foi ou l'intention frauduleuse de l'intéressé doit alors être caractérisée par l'employeur (*Cass. soc. 10 avril 2019, n° 10-12091*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 056, comm. M.A.**

## Rupture anticipée

### 042 Rupture abusive du contrat – Droit à des dommages-intérêts

Selon l'article L1243-4 du Code du travail, la rupture anticipée du CDD intervenant à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

En cas de rupture abusive du contrat par l'employeur, ce montant de dommages-intérêts fixé par le Code du travail au bénéfice du salarié est un montant minimum. Si le salarié justifie d'un préjudice direct et certain lié à cette rupture, il peut se voir octroyer une somme supérieure (*Cass. soc. 3 juil. 2019, n° 18-12306, sté Universal Music France division Polydor c/A*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 083.**

**Précision :** En l'espèce, les salariés étaient des artistes employés par une maison de disques. La rupture de leur contrat les avait empêchés de réaliser plusieurs albums. Ils avaient justifié d'un préjudice direct et certain résultant de la perte d'une chance de percevoir les gains liés à la vente et à l'exploitation de ces œuvres. Selon les juges, cela constituait une suite immédiate et directe de l'inexécution du contrat. Ils avaient donc droit à des dommages-intérêts supplémentaires. **C.A.**

## Travail temporaire

### Requalification

#### 043 Condition pour la requalification des contrats de mission en CDI

A justifié sa décision déboutant un salarié temporaire de ses demandes de requalification des contrats de mission en CDI la cour d'appel, qui a relevé les éléments suivants :

► tous les emplois concernés par les contrats de travail litigieux se rapportaient à la même activité de manutention portuaire et il résultait de l'ensemble des textes applicables dans ce secteur d'activité, qu'il est d'usage constant de ne pas recourir à des CDI pour l'emploi de dockers non mensualisés, lorsque les entreprises utilisatrices ont besoin d'une main-d'œuvre d'appoint pour assurer les tâches que les dockers mensualisés ne suffisent pas à assumer ;

► les bulletins de paie démontraient que le salarié avait travaillé de manière temporaire et discontinuée pour assurer les besoins complémentaires des entreprises utilisatrices, ce dont il ressortait que le salarié avait été affecté, pour l'exécution de la totalité de ses missions, à des tâches précises et temporaires (*Cass. soc. 13 mars 2019 n° 17-15.173, GIE GMMSP et sté Manuar*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 037.**

## Discipline à l'entreprise

### Sanctions disciplinaires

#### 044 Mise à pied conservatoire – Délai excessif pour engager la procédure de licenciement – Transformation en mise à pied disciplinaire – Conséquences

Présentait le caractère d'une sanction disciplinaire la procédure de licenciement engagée sept jours après la notification de la mise à pied et sans qu'aucun motif n'ait été de nature à justifier ce délai, en sorte que l'employeur ne pouvait ensuite décider à raison des mêmes faits le licenciement de l'intéressée (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 18-11669*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 077, comm. E.S.**

**Précision :** L'employeur avait engagé une procédure de licenciement suite à une mise à pied d'un salarié. Il se plaçait clairement dans le cadre d'une mesure conservatoire.

Cependant, il a attendu sept jours avant d'envoyer la lettre de convocation, sans expliquer le motif de ce délai.

Les juges ne l'ont pas admis. Ce qui pour l'employeur constituait une mise à pied « conservatoire » en vue de licencier le salarié s'est transformé en une mise à pied « disciplinaire ».

Cette mise à pied étant disciplinaire, il n'était alors plus question de licencier le salarié puisque les mêmes faits commis par un salarié ne peuvent être sanctionnés deux fois. **E.S.**

## RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

## Syndicats

## Affiliation

**045** Désaffiliation syndicale – Maintien du mandat au sein du CE européen

Le mandat de membre du Comité européen du groupe Axa n'est pas un mandat de représentant syndical, ainsi le changement d'affiliation syndicale du représentant du personnel élu qu'elle a désigné n'autorise pas une organisation syndicale à mettre fin à son mandat (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° 17-17986*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 084, comm. E.S.*

## Représentativité

**046** Critères – Transparence financière – Publication des comptes

Les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière. Leur défaut peut par conséquent être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner.

1. Au moment de la désignation du représentant de section syndicale (RSS) contestée par l'employeur, l'Union des syndicats anti-précarité ne justifiait de la publication des comptes ni sur le site Internet du syndicat ni par toute autre mesure de publicité équivalente. La publication de comptes simplifiés sur une page Facebook ouverte ne répond pas à l'obligation légale de publication, si bien que l'organisation syndicale ne pouvait pas valablement désigner un RSS (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 18-60030, Union des syndicats anti-précarité*).

2. Avant la nomination d'un salarié en qualité de représentant de section syndicale (RSS) en janvier 2017, le syndicat avait fait établir ses comptes 2013 et 2014 par un expert-comptable le 7 juin 2016, les avait fait approuver par le conseil syndical le 22 juin 2016 et fait publier auprès de la Direccte le 20 août 2016. D'autre part, les comptes pour 2015 avaient été approuvés et publiés à la Direccte en mars et avril 2017. Le critère de transparence financière était par conséquent satisfait lors de la désignation dudit RSS (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-19732, synd. FO des entreprises de propreté de la région Île-de-France*).

*RPDS 2019, n° 886, somm. 003, comm. A.L.M.*

**047** Transfert d'entreprise – Élections complémentaires dans l'entreprise absorbante – Conséquences

La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral. Il en résulte que, suite à un transfert d'entreprise, le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE) de l'entreprise absorbante ne prend pas fin lors des élections

complémentaires organisées pour la représentation des salariés dont le contrat de travail a été transféré.

Le salarié, désigné en qualité de RSCE de l'entreprise absorbante antérieurement aux élections complémentaires organisées au sein de cette même entreprise, continuait par conséquent à bénéficier du statut protecteur postérieurement à ces élections (*Cass. soc. 13 juin 2019, n° 18-14981, sté Advenis gestion privée*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 085.*

**Précision :** Illustration du principe dégagé par la Cour de cassation selon lequel la représentativité est acquise pour la durée du cycle électoral. Il en résulte par exemple que des élections partielles ne remettent pas en cause la mesure de la représentativité des organisations syndicales (*Cass. soc. 13 fév. 2013, n° 12-18098*).

En l'espèce, les élections complémentaires destinées à assurer une représentation des salariés transférés au CE de leur nouvelle entreprise n'ont pas eu pour effet de mettre un terme au mandat de RSCE d'un salarié. Ce dernier faisait partie des salariés transférés et sa désignation avait été faite deux mois avant les élections et le renouvellement partiel de l'instance. **A.L.M.**

## Droit syndical

## Information et communication syndicales

**048** Tracts syndicaux – Entrave au droit de diffusion

Les dispositions légales et conventionnelles attribuent à chaque membre de la section syndicale, y compris au représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE), la qualité pour intervenir auprès des instances compétentes au sein de l'entreprise, afin de faire procéder à la diffusion de documents syndicaux au moyen des outils numériques de l'entreprise, sans réserver cette fonction au seul délégué syndical.

Par conséquent, le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical prévu par l'article L. 2146-1 du Code du travail est constitué, s'il est porté atteinte à l'exercice, par le RSCE, du droit de diffuser des documents syndicaux (*Cass. crim. 9 avril 2019, n° 18-80921, sté Astrazeneca*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 086, comm. A.L.M.*

## Représentant de la section syndicale

**049** Désignation – Conditions – Effectifs

Il résulte de l'alinéa 3 de l'article L. 2143-3 du Code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint

pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation.

S'il est prouvé, en vertu des éléments produits par l'employeur, que l'effectif n'a jamais atteint 50 salariés pendant ces douze mois, la désignation d'un représentant de la section syndicale doit être annulée (*Cass. soc. 29 mai 2019, n° 8-19890, sté Véga Nettoyage*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 087.**

**Précision :** Les conditions de désignation d'un représentant de la section syndicale RSS ici en cause, sont identiques à celles concernant la désignation du DS. Concernant la durée et la période pendant lesquelles le seuil de 50 salariés doit être atteint, il n'y a pas de dispositions légales pour les RSS, mais celles concernant les DS s'appliquent (*Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60691*).

La condition liée à l'effectif a été drastiquement modifiée par les ordonnances Macron : d'un effectif « d'au moins 50 salariés atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes », l'on est passé à un effectif « d'au moins 50 salariés atteint pendant douze mois consécutifs » (Art. L. 2143-3, al. 3 C. trav.).

Les juges précisent dans ce litige portant sur la désignation d'un RSS qu'il s'agit bien des douze mois précédant la désignation qu'il faut examiner pour le décompte, et non pas de douze mois consécutifs sur une période de trois ans, comme tentait de le soutenir le syndicat. **A.L.M.**

## Négociation collective

### Négociations obligatoires

**050** Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Obligation pour l'employeur de fournir les informations nécessaires devant figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES) – Informations manquantes – Action en justice des syndicats – Compétence de la formation de référé du tribunal de grande instance – Condamnation de l'employeur à remettre les documents complets et actuels de la BDES et de communiquer les documents internes de l'entreprise

La compétence de la juridiction de référé est fondée sur l'existence d'un trouble manifestement illicite, qui résulte de la violation alléguée de l'obligation d'information à laquelle est tenue une société dans le cadre de la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation n'est pas limitée à la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise. Le non-respect de l'obligation de communiquer les informations définies de manière précise par le Code du travail, dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales, constitue un trouble manifestement illicite qui justifie la compétence du juge des référés.

En l'espèce, les éléments devant être communiqués par la société concernent les années 2016, 2017, et 2018 et le cas échéant le prévisionnel 2019 à 2021, avec cette précision que les données sont issues tant de l'activité de la société Ericsson France que de celle de la société Ericsson ITSS désormais intégrée à elle, y compris pour l'année 2016, puisqu'en tant que société absorbante, la société Ericsson France vient aux droits de l'ancienne entité juridique.

Les indicateurs qui auraient dû être transmis en totalité

aux organisations syndicales, quinze jours avant la reprise de la négociation, sont ceux listés à l'article R. 2312-9 du Code du travail. Sur les autres indicateurs par métier et échelon internes, les syndicats soutiennent, à juste titre, que les données n'ont pas été communiquées de manière précise, ce qui ne permet pas de constater des écarts de salaire.

Compte tenu de ces éléments, il est fait droit à la demande d'injonction de communication, l'astreinte étant nécessaire pour assurer l'effectivité de la décision (*Appel Paris, 23 mai 2019, RG n° 18/24253*).

**RPDS 2019, n° 895, somm. 099, comm. E.S.**

**Précision :** Les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être régulièrement engagées dans les entreprises. Celles-ci doivent alors transmettre un certain nombre de documents aux syndicats afin que ces derniers puissent négocier en connaissance de cause et notamment constater d'éventuels écarts de salaires entre les deux sexes. Dans cette affaire, la Cour d'appel de Paris a dû préciser à l'employeur qu'il ne pouvait procéder à la rétention d'informations et que, dans ce cas, le syndicat était légitime à saisir le juge du tribunal de grande instance en formation de référé. **E.S.**

## Conventions collectives

### Application

**051** Égalité de traitement – Période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord

Il résulte de l'article 2 du Code civil qu'une convention ou un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord (*Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20007, La Poste*).

**RPDS 2019, n° 887, somm. 018, comm. A.L.M.**

## Élections professionnelles

### Protocole d'accord préélectoral

**052** Déloyauté de l'employeur dans la négociation – Conséquences – Nullité de l'accord même signé à la double majorité – Conditions

Le manquement à l'obligation de négociation loyale du protocole d'accord préélectoral, en ne fournissant pas aux syndicats participant à cette négociation, malgré leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales, constitue une cause de nullité de l'accord même si celui-ci a été signé à la double majorité. La contestation du protocole préélectoral doit toutefois avoir été introduite judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats (*Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 19-10780, société BF... agricole*).

**RPDS 2019, n° 896, somm. 115, comm. L.M.**

## Électorat et éligibilité

### 053 Salarié muté d'un établissement à un autre – Inscription sur les listes du nouvel établissement

Les conditions d'électorat aux élections professionnelles s'apprécient au jour du premier tour du scrutin. Eu égard au principe de participation, le salarié, affecté auparavant dans un autre établissement distinct, est en droit de voter aux élections professionnelles dans son nouvel établissement d'affectation dès lors qu'il est présent dans les effectifs au premier tour, peu important qu'il ait déjà voté lors des précédentes élections au sein de son établissement d'origine. (*Cass. soc. 20 sept. 2018, n° 17-60306, sté Servair, premier moyen*).

*RPDS 2019, n° 886, somm. 005.*

**Précision :** Un salarié, muté d'un établissement à un autre de la même entreprise, peut-il être amené à voter dans les deux établissements au cours d'un même cycle électoral ? Oui, s'il a voté dans son ancien établissement et, suite à une mutation, figure dans les effectifs du nouvel établissement au jour du premier tour des élections. L'article 10 du Code électoral, selon lequel « nul ne peut être inscrit sur plusieurs listes électorales », invoqué par l'une des parties, n'a pas lieu de s'appliquer en l'espèce. Il est vrai que cela rend possible la double prise en compte du vote d'un salarié lorsque, pour apprécier la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise, les résultats obtenus dans les établissements sont consolidés. **A.L.M.**

## Candidatures

### 054 Représentation équilibrée femmes/hommes – Conformité aux conventions internationales

Il résulte tant de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, d'effet direct (CJUE, 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16), que de l'article 23 de ladite charte, qu'est interdite toute discrimination fondée sur le sexe dans le champ d'application du droit de l'Union européenne.

Les dispositions du Code du travail, relatives aux modalités d'élection des représentants du personnel, mettent en œuvre, au sens de l'article 51 de la charte, les dispositions de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Il résulte ensuite de la combinaison des articles 8 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que toute discrimination entre les sexes en matière de conditions de travail est prohibée.

Enfin, aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination, ratifiée par la France le 28 mai 1981, toute distinction, exclusion ou préférence, fondée notamment sur le sexe, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, est interdite.

Dès lors, l'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné, répond à l'objectif légitime d'assurer une

représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de promouvoir l'égalité effective des sexes.

Le législateur a prévu, non une parité abstraite, mais une proportionnalité des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré au sein de l'entreprise et une sanction limitée à l'annulation de l'élection des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe. D'autre part, conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, l'organisation d'élections partielles est possible dans le cas où ces annulations conduiraient à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège.

Il en résulte que les dispositions en cause ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale, reconnue par les textes européens et internationaux visés et procèdent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes, instauré par les dispositions de droit européen et international précitées.

C'est à bon droit que, constatant que la liste déposée par le syndicat CFE-CGC pour les élections du comité d'établissement, qui comportait 5 candidatures de femmes au lieu de 4, ne respectait pas l'article L. 2324-22-1 du Code du travail, le tribunal a annulé l'élection d'une élue titulaire et d'une élue suppléante (*Cass. soc. 13 fév. 2019, n° 18-1704, UES Orange*).

*RPDS 2019, n° 888, somm. 030, comm. A.L.M.*

### 055 Représentation équilibrée femmes/hommes – Non-conformité de la liste – Candidature unique lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir – Annulation de l'élection d'un candidat unique pour non-respect de l'obligation de présenter un candidat de chaque sexe

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats du nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein du collège électoral, entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté (en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter). Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Il en est ainsi, y compris si la liste ne comprend qu'une candidature unique lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° 18-60145*).

**En savoir plus :** Pour une analyse critique de cette jurisprudence, lire A. Ferrer et H. Viart, « Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats : un point de vue syndical », Dr. ouv. 2019.345

### 056 Représentation équilibrée femmes/hommes – Non-conformité de la liste – Annulation de l'élection d'un candidat élu en surnombre – Prise en compte des ratures – Incidences

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la

première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 du Code du travail, entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte le cas échéant de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10% des suffrages exprimés (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° 18-60173*).

**Précision :** Il résulte de cet arrêt que si, par exemple, un candidat placé en 1<sup>re</sup> position sur la liste se retrouve en 2<sup>e</sup> position après le dépouillement et prise en compte des ratures, c'est cet élu rétrogradé en 2<sup>e</sup> position dont l'élection doit être annulée. **L.M.**

## Dernière minute !

### 057 Représentation équilibrée femmes/hommes – Condition à remplir pour présenter des candidats du sexe surreprésenté

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du Code du travail. Cette liste doit respecter la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté. Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur (en cas de décimale strictement inférieure à 5), conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que les listes électorales peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues. Les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger.

Il s'ensuit que c'est à bon droit qu'un tribunal, ayant constaté que la proportion de femmes et d'hommes dans le collège concerné était respectivement de 30,46% et de 69,54% et que 2 sièges étaient à pourvoir, ce dont il résultait que la règle de proportionnalité donnant une décimale supérieure à 5, un siège devait être attribué à une femme, et que le syndicat n'avait présenté qu'un candidat homme, annule l'élection de ce dernier (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-23513*).

Si, alors que 2 sièges sont à pourvoir, le pourcentage de salariés d'un sexe, en application de la règle de l'arrondi, ne donne droit à aucun siège, le syndicat peut présenter, soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-26568*).

**Précision :** ces arrêts feront l'objet d'un commentaire approfondi dans la RPDS n° 898 de février 2020.

## Organisation des élections

### 058 Moyens mis à disposition des organisations syndicales – Application du principe d'égalité de traitement

Le principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales, quant aux moyens alloués par l'employeur en vue des élections professionnelles, s'applique dans le périmètre de ces élections et, dès lors, au sein de chaque établissement distinct lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un établissement unique.

D'autre part, n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement l'attribution de moyens identiques à toutes les organisations syndicales au sein de l'établissement quel que soit le nombre de collèges dans lesquels elles présentent des candidats (*Cass. soc. 20 sept. 2018, n° 17-60306, sté Servair, troisième moyen*).

*RPDS 2019, n° 886, somm. 006, comm. A.L.M.*

## Opérations électorales

### 059 Vote électronique – Interdiction du vote par substitution

Le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le secret du vote, ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral.

L'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger. Les élections au cours desquelles deux salariées ont, en connaissance de cause, confié leur clé de vote à une troisième pour qu'elle vote pour elles, doivent donc être annulées (*Cass. soc. 3 oct. 2018, n° 17-29022, sté Flunch*).

*RPDS 2019, n° 886, somm. 007, comm. A.L.M.*

### 060 Déroulement des élections – Rôle du tribunal d'instance – Fixation du calendrier

Le tribunal d'instance, juge de l'élection, a le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales.

Si les élections pour lesquelles le protocole préélectoral a été conclu n'ont pu se dérouler en raison d'une anomalie affectant le matériel de vote, et si la négociation engagée par l'employeur d'un avenant au protocole ayant pour but de fixer un nouveau calendrier électoral n'a pas abouti à un accord, le tribunal d'instance peut déterminer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales en ordonnant à la société de mettre en place le processus électoral dans un délai de trente jours à compter de la notification du jugement et réorganiser les premier et deuxième tours (*Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 17-27442, sté XL transports*).

*RPDS 2019, n° 887, somm. 021, comm. A.L.M.*

## Comité d'entreprise

### Mise en place

#### 061 Défaut de mise en place des IRP – Faute de l'employeur – Préjudice nécessaire

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence n'ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. La salariée n'a ainsi pas à justifier de l'existence d'un préjudice en lien avec ces carences (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 17-22224*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 088, comm. E.S.**

**Précision :** Cette solution est transposable au défaut de mise en place du comité social et économique.

### Fonctionnement

#### 062 Fusion-absorption avec transfert des salariés au sein de l'entreprise absorbante – Dévolution du patrimoine des comités au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante – Effets – Droit du comité de demander un rappel de subventions

Il n'y a pas lieu d'appliquer l'article R. 2323-39 du Code du travail alors en vigueur, sur la dévolution des biens à la situation d'un comité d'entreprise d'une société ayant fait l'objet d'une opération de fusion-absorption et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante.

En conséquence, le CE de l'entreprise absorbée peut décider la dévolution de son patrimoine au CE de l'entreprise absorbante, ce qui a pour effet de transmettre à ce dernier l'ensemble de ses biens et droits. Il en résulte que le CE de l'entreprise absorbante est recevable à engager une action en justice pour obtenir le paiement d'un rappel de subventions et de contributions de l'employeur au titre des années antérieures à l'opération de fusion-absorption (*Cass. soc. 16 janv. 2019, n° 17-26993, sté Systra*).

**RPDS 2019, n° 887, somm. 019, comm. L.M.**

**Précision :** La solution dégagée par l'arrêt commenté est transposable au CSE. Signalons, par ailleurs, que les règles gouvernant la dévolution des biens d'un CSE sont aujourd'hui codifiées sans changement à l'article R. 2312-52 du Code du travail. Pour en savoir plus, voir M. Cohen et L. Milet, «*Le droit des CSE et des comités de groupe*», 15<sup>e</sup> éd., LGDJ 2020, n° 2143 et suiv.

### Réunions

#### 063 Réunion exceptionnelle entre deux réunions périodiques à la demande de la majorité des membres – Prise en compte des seuls élus ayant voix délibérative

Selon l'ancien article L. 2325-14 du Code du travail, «*Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Dans les entreprises de*

*moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres*».

La majorité des membres du comité d'entreprise visée à cet article doit s'entendre comme la majorité des membres élus ayant voix délibérative (*Cass. soc. 13 fév. 2019, n° 17-27889, sté Vision IT Group*).

**RPDS 2019, n° 888, somm. 027, comm. L.M.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, «*Le droit des CSE et des CG*», 15<sup>e</sup> éd., LGDJ 2020, n° 883 et n° 892.

#### 064 Lieu de réunion – Fixation unilatérale par l'employeur – Abus de pouvoir – Conséquence

La fixation du lieu de la réunion du CE relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice (*Cass. soc. 3 avril 2019, n° 17-31304*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 057, comm. L.M.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, «*Le droit des CSE et des CG*», 15<sup>e</sup> éd., LGDJ 2020, n° 918.

### Attributions économiques

#### 065 Offre publique d'acquisition portant sur les titres d'une société mère ayant son siège dans un autre État membre de l'Union européenne – Consultation du comité d'entreprise de la filiale française en l'absence de comité d'entreprise européen

Il résulte des dispositions des articles L. 2323-1 et L. 2323-33 du Code du travail alors applicables (interprétés à la lumière de l'article 4 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne) et de l'article L. 2341-9 du même code, qu'en l'absence de comité d'entreprise européen instauré par un accord précisant les modalités de l'articulation des consultations en application de l'article L. 2342-9, 4<sup>e</sup> du Code du travail, l'institution représentative du personnel d'une société contrôlée par une société mère ayant son siège dans un autre État membre de l'Union européenne doit être consultée sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, résultant des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, y compris lorsqu'une offre publique d'acquisition porte sur les titres de la société mère (*Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 18-14520, sté Gemalto SA*).

**RPDS 2019, n° 888, somm. 028, comm. L.M.**

#### 066 Procédure d'information-consultation – Insuffisance des réponses apportées par l'employeur – Droit d'alerte économique justifié

L'employeur, qui reçoit plusieurs questions à porter à l'ordre du jour d'une réunion, quand bien même cette réunion est relative à une procédure d'information consultation sans lien explicite avec un droit d'alerte, ne peut ignorer

que l'insuffisance de ses réponses est susceptible de justifier le déclenchement d'un droit d'alerte économique par le comité d'entreprise lors d'une réunion ultérieure (*Cass. soc. 12 sept. 2018, n° 17-18027, sté Le Dauphiné libéré c/ comité d'entreprise Le Dauphiné libéré*).

**RPDS 2019, n° 888, p. 139, comm. B. Rollin.**

## 067 Accord signé au sein du comité d'entreprise portant sur un plan d'épargne entreprise et un avenant à l'accord de participation – Absence de consultation du comité – Délit d'entrave

L'accord, signé au sein du comité d'entreprise et portant sur un plan d'épargne-entreprise et un avenant à l'accord de participation, ne relève pas des dispositions de l'article L. 2323-2, alinéa 2, du Code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui s'applique aux accords collectifs et en application desquelles «*les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise*».

Dès lors, caractérise l'entrave au fonctionnement du CE, la cour d'appel qui constate, d'une part, que l'employeur n'a pas tenu compte de la consultation du comité la veille du vote, a réuni quelques membres du comité le lendemain pour procéder à un nouveau vote, (sans communiquer aux membres du CE l'ordre du jour de la réunion ni pouvoir justifier de l'urgence) et, d'autre part, que le prestataire en matière de participation a été désigné avant que le CE ne se réunisse pour la première fois à ce sujet, les salariés ayant déjà été destinataires d'informations de sa part, de sorte que la contribution du CE à la procédure est apparue fictive (*Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, CE sté Sleever technologies*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 058.**

**Précisions :** Précisons que l'article L. 2323-2, alinéa 2 du Code du travail a été repris, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à l'article L. 2312-14 du même code applicable au CSE. **C.A.**

## 068 Formation professionnelle – Obligation de consulter le comité d'entreprise – Défaut – Délit d'entrave

En l'absence d'une information préalable du comité d'entreprise, l'employeur se rend coupable d'un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise dès lors qu'il n'a sciemment pas satisfait à son obligation imposée par les articles L. 2323-10 et L. 2323-15, issus de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et leurs dispositions d'application, qui ont abrogé et remplacé les articles L. 2323-33 à L. 2323-36 du Code du travail, dans leur rédaction en vigueur au moment des faits.

Ceux-ci ont en effet maintenu une obligation de consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et, notamment, les orientations de la formation (*Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, CE sté Sleever technologies*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 059.**

## 069 Informations – Base de données économiques et sociales – Accès limité par l'employeur aux heures d'ouverture de l'entreprise – Absence de trouble manifestement illicite

Selon l'ancien article R. 2323-7-1 du Code du travail, il revient à l'employeur de fixer les modalités d'accès à la base de données économiques et sociales. Dès lors que celle-ci était accessible, soit par informatique pendant les heures de travail à partir de l'adresse IP des agences, soit sur support papier par courrier ou fax sur demande, le juge des référés a pu en déduire l'absence de trouble manifestement illicite dès lors qu'était ainsi satisfaite la condition d'accès permanent et utile à la base de données, prévue aux anciens articles L. 2323-8 et R. 2323-1-7 du Code du travail dans leur rédaction alors applicable (*Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 18-15504, syndicat CGT intérim c/sté Supplay*).

**RPDS 2019, n° 895, somm. 101, comm. L.M.**

**Précision :** Depuis les ordonnances de 2017, l'accessibilité à la base pour le comité social et économique et les délégués syndicaux est l'objet de négociations. Ces modalités d'accès doivent rester compatibles avec l'alinéa 6 de l'article L. 2312-19 du Code du travail, qui précise que les modalités de fonctionnement de la base de données doivent permettre au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences. L'accord peut donc aménager le caractère permanent ou non de l'accessibilité, mais sans entraver l'exercice utile des compétences. À défaut d'accord, il appartient toujours à l'employeur de déterminer et de fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base (art. R. 2312-12 du C. trav.). Le problème posé par l'arrêt commenté demeure donc entier. **L.M.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, «*Le droit des CSE et des CG*», 15e éd., LGDJ 2020, n° 1199 et n° 1211.

## Experts du comité

### 070 Consultation annuelle sur la situation économique et financière – Droit à l'expertise des comités d'établissement

Aux termes de l'article L. 2327-15 du Code du travail, alors applicable, le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement. La mise en place d'un tel comité suppose que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement. En application des articles L. 2323-12, L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail alors applicables, le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer.

En conséquence, un comité d'établissement pouvait se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes de l'établissement et la demande d'annulation

de l'expertise décidée par le comité d'établissement devait être rejetée (*Cass. soc. 16 janv. 2019, n° 17-26660*).

*RPDS 2019, n° 889, somm. 042, comm. L.M.*

**Précision :** Rappelons que l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a laissé subsister le principe fondamental selon lequel « le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement » (Art. L. 2316-20 du C. trav.). Mais elle a restreint dans certaines hypothèses la répartition des compétences entre les CSE d'établissement et le CSE central d'entreprise. Elle dénie en effet partiellement aux CSE d'établissement le droit à la consultation et à l'expertise à l'occasion des consultations récurrentes (voir *RPDS 2018, n° 880-881, p. 292*). **L.M.**

## Comité social et économique

### Mise en place

#### 071 Nombre et périmètre des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Critère – Autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service

Selon l'article L. 2313-4 du Code du travail, en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du même code, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Il en résulte que constitue au sens de ce texte un établissement distinct celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service (*Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 18-23655, Sud Rail*).

*RPDS 2019, n° 887, somm. 020, comm. L.M.*

**En savoir plus :** voir M. Cohen et L. Milet, « *Le droit des CSE et des comités de groupe* », 15<sup>e</sup> éd., LGDJ 2020, n° 287 et suiv.

Lire également : C. Wolmark, « *La caractérisation de l'établissement* », *Dr. ouv.* 2018, p. 533 ; F. Signoretto, « *Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct* », *RDT* Mai 2018, p. 337 ; L. Milet, « *L'établissement distinct au sens du comité social et économique : à nouvelle institution, nouvelles approches ?* », *Dr. ouv.* 2019, p. 302.

#### 072 Nombre et périmètre des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Critère – Autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'élaboration des budgets

Constituent des établissements distincts permettant la mise en place de CSE d'établissement les sites dénommés « station » d'une entreprise d'avitaillement et de stockage de carburants aviation dès lors que :

► les six stations avions de la société, à savoir Lyon, Marseille, Mulhouse, Nice, Orly et Toulouse disposent d'une implantation géographique distincte ;

► chaque site dispose d'une autonomie budgétaire, le chef de station participant « à l'élaboration des budgets de fonctionnement de la station avec le siège » et étant tenu d'assurer « la mise en œuvre et le suivi comptable » du budget ainsi que « la mise en place des indicateurs de suivi nécessaires » ;

► les chefs de station disposent d'une autonomie en matière de gestion du personnel, le chef de station étant compétent en matière de management du personnel : organisation de l'activité et adaptation des effectifs en tenant compte des contraintes d'exploitation, planification et coordination des fonctions des collaborateurs, motivation des équipes, présidence du CHSCT, animation des réunions des délégués du personnel, garant du respect du règlement intérieur, pouvoir disciplinaire cantonné à l'avertissement, le siège restant compétent pour les sanctions plus graves (*TI Villejuif, 30 janv. 2019, n° 11-18-002687, sté Sasca*).

*RPDS 2019, n° 888, somm. 029, comm. L.M.*

**Précision :** Le présent jugement prend un peu ses distances avec l'arrêt de la Cour de cassation du 18 décembre 2018 (voir somm. ci-dessus).

### Composition

#### 073 Élus suppléants au CSE – Incompatibilité avec la fonction de représentant syndical au CSE

Conformément à l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19.

De jurisprudence constante, contrairement à ce que soutient le syndicat CFDT-Services-Morbihan, il existe, concernant la problématique propre au CE, une incompatibilité entre le mandat de membre élu du CE et celui de représentant syndical auprès de ce dernier.

L'instauration du CSE, se substituant au CE, aux DP et au CHSCT, n'a pas substantiellement modifié cette distinction entre les deux fonctions.

L'incompatibilité repose sur les compétences d'attribution de chacune des fonctions qui sont différentes et sur la distinction entre voix délibérative et voix consultative. Ce principe conserve sa pleine justification, à titre d'illustration, les suppléants peuvent être désignés comme membres des différentes commissions telles que la commission économique ou la commission santé sécurité et conditions de travail.

L'interdiction du cumul entre les deux mandats doit donc être retenue dans la nouvelle organisation propre au CSE. Il convient en conséquence d'ordonner à la salariée désignée d'opter dans le délai de quinze jours à compter du prononcé de la présente décision entre son mandat d'élue suppléante du CSE de l'établissement de Lorient de la société Carrefour Hypermarchés et son mandat de représentante syndicale CFDT auprès de ce même comité.

Dans l'hypothèse où la salariée n'opterait pas à l'issue de ce délai, le mandat de représentante syndicale CFDT au CSE de l'établissement de Lorient de la société Carrefour

Hypermarchés sera caduc (*Tribunal d'instance de Lorient 20 nov. 2018, n° 2018/1077, sté Carrefour Hypermarchés c/ syndicat CFDT-Services-Morbihan*).

**RPDS 2019, n° 886, somm. 004, comm. L.M.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, «*Le droit des CSE et des CG*», 15<sup>e</sup> éd., LGDJ 2020, nos 251 et suiv.

## Attributions économiques

### 074 **Projet de cession n'ayant pas été évoqué lors de la consultation sur les orientations stratégiques – Projet constituant un changement significatif de stratégie par rapport aux orientations stratégiques précédemment présentées au comité – Conséquences – Consultation sur les orientations stratégiques devant avoir lieu avant toute remise valable d'un avis sur le projet de cession**

La soumission d'un projet de cession à la procédure d'information-consultation préalable du CSE aurait dû être précédée de sa consultation sur les orientations stratégiques, en raison de l'ampleur du projet de cession et du changement significatif de stratégie dont il procède, par rapport aux orientations stratégiques antérieurement présentées.

Il appartenait en conséquence à l'entreprise d'organiser l'information-consultation sur les orientations stratégiques avant toute remise valable d'un avis du CSE sur le projet de cession. En ne le faisant pas, l'employeur a commis un détournement de pouvoir empêchant le comité d'exercer ses droits à recueillir des explications utiles et à faire des propositions alternatives.

Cet abus de pouvoir affecte nécessairement la légalité de la procédure d'information-consultation sur le projet de cession. L'entreprise doit par ailleurs verser 10000 euros de dommages-intérêts au CSE au motif que l'entreprise, ayant d'ores et déjà présenté au CSE un projet de cession sur l'ensemble de la société avant toute consultation sur les orientations stratégiques, a causé un préjudice d'anticipation né et actuel au CSE, en le privant d'exercer la plénitude de ses droits (*TGI Nanterre, Pôle civil, 11 juil. 2019, n° 19102211, CSE de l'UES Mondadori Magazines France élargie*).

**RPDS 2019, n° 895, somm. 100, comm. L.M.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, «*Le droit des CSE et des CG*», 15<sup>e</sup> éd., LGDJ 2020, nos 1403 et s.

## Comité de groupe

### Attributions

### 075 **Expert comptable du comité – Droit de consulter les comptes et tous les documents nécessaires – Limites – Entreprise en difficulté**

L'expert-comptable du comité de groupe intervenant dans le cadre de l'examen annuel des comptes, ne peut exiger d'accéder aux documents liés à la désignation d'un

“mandataire ad hoc” dans le cadre de la prévention des difficultés d'une entreprise, visée aux articles L. 611-13 et L. 611-15 du Code de commerce. Cette procédure est placée sous le sceau de la confidentialité en raison de la mission que ce mandataire doit mener, comme par exemple la recherche d'un repreneur (*Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 18-15305*).

**RPDS 2019, n° 896, somm. 114, comm. L.M.**

**Précision :** Les dirigeants d'une entreprise qui connaît des difficultés, sans être dans le cas d'une ouverture de procédure collective, peuvent obtenir du tribunal de commerce la nomination d'un “mandataire ad hoc” pour les aider à résoudre leurs difficultés, notamment avec les créanciers. La mission du mandataire ad hoc est notamment de favoriser la négociation et la recherche d'un accord avec les créanciers mais aussi la recherche de solutions de nature à permettre de pérenniser l'entreprise. Selon l'arrêt ci-dessus, le respect de l'obligation de confidentialité est opposable à l'expert-comptable désigné par le comité de groupe alors qu'il est lui-même tenu par une obligation de confidentialité. Notons toutefois que par la suite, si un projet est finalisé, les élus doivent être informés et consultés et leur expert retrouve la plénitude de ses attributions. **L.M.**

## Protection des élus et mandatés

### Bénéficiaires

### 076 **Mandat extérieur – Défenseur syndical – Information de l'employeur sur le mandat – Conditions**

Il appartient au salarié, qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise, d'établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.

Ainsi, le salarié, qui n'informe pas son employeur de son mandat de défenseur syndical, et s'il n'est pas établi que l'employeur en a été informé au jour de la notification de la rupture de la période d'essai par le Direccte, en application des dispositions de l'article D. 1453-2-7 du Code du travail issu du décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016, ne peut se prévaloir de son statut protecteur (*Cass. soc. 16 janv. 2019, n° 17-27685*).

**RPDS 2019, n° 887, somm. 016, comm. E.S.**

**Précision :** Dans l'hypothèse où l'employeur change au cours du mandat, une nouvelle information par écrit doit être faite auprès du nouvel employeur par le conseiller du salarié, le défenseur syndical, le conseiller prud'homme. **E.S.**

### 077 **Salarié demandeur d'élection, s'étant trompé de bonne foi sur l'effectif de l'entreprise – Bénéfice du statut protecteur – Nullité du licenciement**

Sauf si la demande est manifestement dépourvue de tout caractère sérieux, le salarié qui a demandé l'organisation des élections pour la mise en place des DP bénéficie,

lorsqu'une organisation syndicale intervient aux mêmes fins, de la protection prévue par l'article L. 2411-6 du Code du travail (*Cass. soc. 3 avril 2019, n° 18-10414*).

*RPDS 2019, n° 890, somm. 060, comm. M.A.*

## **078** Annulation du mandat du syndical par jugement – Délai de douze mois pendant lequel le salarié bénéficie du statut protecteur – Autorisation de licenciement requise

C'est à la date du jugement d'annulation que le mandat du salarié cesse et que la protection due au titre de ce mandat continue à courir pendant une durée de douze mois (*Cass. soc. 3 avril 2019, n° 17-28880*).

*RPDS 2019, n° 890, somm. 061, comm. M.A.*

## **079** Salarié ayant changé de collège électoral en cours de mandat – Pas de cessation du mandat – Effet en cas de demande d'autorisation de licenciement

En l'absence de dispositions contraires, la circonstance qu'un salarié, membre élu d'une instance représentative du personnel, cesse, en cours de mandat, d'appartenir au collège électoral qui l'a élu, n'est pas par elle-même de nature à mettre un terme à son mandat.

En effet, si le Code du travail dispose que les fonctions de membre élu du comité d'entreprise prennent fin par : « **1. le décès, 2. la démission, 3. la résiliation du contrat de travail, 4. la perte des conditions requises pour l'éligibilité, 5. le changement d'établissement lorsque le représentant du personnel au comité d'entreprise a été élu au niveau de celui-ci** », il n'en découle pas que les fonctions de membre élu du comité d'entreprise cesseraient du seul fait que le salarié concerné a cessé d'appartenir au collège électoral au titre duquel il a été élu. Les « conditions requises pour l'éligibilité » doivent en effet s'entendre comme touchant seulement aux conditions relatives à la personne même du salarié.

En conséquence, malgré sa rétrogradation disciplinaire, le salarié concerné avait conservé son mandat de membre élu du comité d'entreprise. Encourt l'annulation la décision de l'inspecteur du travail ayant autorisé son licenciement sans prendre en compte l'existence de ce mandat (*Cons. Ét. 10 juil. 2019, n° 416273, sté Banque de Tahiti*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 089.*

## **Cas de protection**

### **080** Mise à la retraite par l'employeur – Étendue du contrôle administratif

L'administration, confrontée à une demande d'autorisation de mise à la retraite d'un représentant du personnel, doit vérifier que la mesure envisagée n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Elle doit également s'assurer que les conditions légales de mise à la retraite sont remplies et qu'aucun motif d'intérêt général ne s'oppose à ce que l'autorisation soit accordée.

Elle doit en outre apprécier la régularité de la procédure de mise à la retraite de ce salarié, en particulier au travers du respect des garanties de procédure légales en

cas de licenciement d'un salarié protégé, lesquelles s'appliquent aussi à la mise à la retraite ainsi que les stipulations d'accords collectifs de travail applicables spécifiquement à la mise à la retraite (*Cons. Ét. 13 févr. 2019, req. n° 403890*).

*RPDS 2019, n° 888, somm. 031, comm. L.M.*

## **081** Modification du contrat de travail ou changement des conditions de travail – Accord du salarié nécessaire

Aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. Le changement de fonctions d'une salariée, concomitant à la saisine par elle de la juridiction prud'homale, constitue un manquement grave empêchant la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-14762*).

*RPDS 2019, n° 895, somm. 103, comm. M.C.*

**Précision :** La salariée aurait pu exiger une réintégration dans ses fonctions antérieures devant le juge des référés, assortie d'un rappel de salaires et de dommages-intérêts (*Cass. soc. 28 juin 2006, n° 05-41340*). Ne le souhaitant pas, elle décide de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Un choix validé par les juges. Le changement de fonctions imposé, mesure de rétorsion pour sanctionner l'action en justice de la salariée, constituait un manquement grave de la part de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail. La « prise d'acte » était donc justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul, donnant droit pour la salariée à des indemnités de rupture, à une indemnité pour licenciement illicite et à une indemnité pour violation du statut protecteur. **M.C.**

## **Mise à pied conservatoire**

### **082** Délai excessif entre la mise à pied et la demande d'autorisation de licenciement

Par une appréciation souveraine non contestée en cassation, le délai de vingt-et-un jours entre la date de mise à pied du salarié et la saisine de l'inspecteur du travail était excessif, ainsi cette irrégularité faisait obstacle à ce que l'autorité administrative autorise le licenciement litigieux (*Cons. Ét. 27 fév. 2019, n° 413556*).

*RPDS 2019, n° 894, somm. 090, comm. E.S.*

## **Réintégration et indemnisation**

### **083** Autorisation administrative de licenciement annulée par le juge administratif – Droit à réintégration dans l'emploi ou dans un emploi équivalent – Refus de l'employeur non justifié – Proposition de reclassement sur un autre site – Licenciement suite au refus du salarié – Licenciement nul

Le salarié protégé, dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative, doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. S'il n'a pas satisfait à cette obligation, l'employeur qui ne justifie pas d'une impossibilité de réintégration, ne peut licencier le salarié en raison d'un refus de modification de son contrat de travail. Le licenciement prononcé en raison de ce seul refus est nul (*Cass. soc. 5 déc. 2018, n° 16-19912*).

*RPDS 2019, n° 889, somm. 043, comm. L.M.*

**084** Licenciement sans autorisation – Représentant de la section syndicale – Violation du statut protecteur – Indemnité plafonnée à trente mois de salaire

Le représentant de section syndicale qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur, égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel, augmentée de six mois (*Cass. soc. 15 mai 2019, n° 18-11036*).

*RPDS 2019, n° 895, somm. 102*

**085** Licenciement sans autorisation - Indemnité pour violation du statut protecteur – Salarié proche de la retraite – Pas de minoration de l'indemnité

Lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, dans la limite de trente mois, quand bien même il aurait été susceptible de partir à la retraite

avant l'expiration de cette période (*Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 18-15952*).

*RPDS 2019, n° 896, somm. 116, comm. L.M.*

**Droit de grève****Effets****086** Retenue sur salaire – Retenue sur les primes – Conditions

Si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

En l'espèce, les salariés absents pour maladie non professionnelle, ayant plus d'une année d'ancienneté, bénéficiaient du maintien de leur plein salaire, y compris les primes, qui ne subissaient pas d'abattement. Il faut en déduire, s'agissant de périodes d'absence qui ne sont pas légalement assimilées à un temps de travail effectif, que l'abattement des primes d'ancienneté, de quart et mensuelle auquel l'employeur a procédé pour calculer la retenue relative aux jours de grève, présentait un caractère discriminatoire (*Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-15833, sté Exxonmobil Chemical France*).

*RPDS 2019, n° 886, somm. 008, comm. A.L.M.*

**DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, ÉPARGNE SALARIALE****Durée du travail****Mesure du temps de travail****087** Opposition de l'employeur aux heures supplémentaires – Paiement des heures supplémentaires en fonction des tâches confiées au salarié

Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées (*Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 17-16959*).

*RPDS 2019, n° 886, somm. 009, comm. M.A.*

**Convention de forfait****088** Forfait en jours dont le nombre de jours est inférieur à 218 – Incompatibilité avec le statut de salarié à temps partiel – Demande de requalification en temps plein

Les salariés, ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours, ne peuvent pas être considérés comme salariés à temps partiel (*Cass. soc. 27 mars 2019, n° 16-23800*).

*RPDS 2019, n° 891, somm. 070, comm. M.A.*

**089** Convention de forfait en jours – Conditions – Défaut d'autonomie réelle dans l'organisation du travail

Le salarié qui ne dispose pas d'une autonomie réelle dans l'organisation de son travail, en fait totalement organisée et imposée par l'employeur, ne remplit pas les conditions pour être soumis à une convention de forfait en jours (*Cass. soc. 27 mars 2019 n° 17-31715*).

*RPDS 2019, n° 891, somm. 071, comm. M.A.*

**En savoir plus :** « Les conventions de forfait », *RPDS 2019, n° 887, p. 83.*

**Modulation du temps de travail****090** Modulation avec des cycles de trois ans sans paiement des heures supplémentaires – Dispositif contraire à l'article 4.2 de la Charte sociale européenne

Un système de modulation est, en soi, acceptable dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve d'être justifié par des « motifs objectifs ou techniques ou des raisons tenant à l'organisation du travail ». La durée des cycles doit être « raisonnable » et ne pas dépasser les douze mois. Au-delà, il y a violation de l'article 4.2 de la Charte sociale européenne, et ce pour au moins deux raisons :

► plus le cycle est long, plus la durée du temps de travail peut être augmentée sur une longue période, ce qui met en péril la santé et la sécurité des salariés ;

► le temps de travail calculé sur la base d'un cycle d'une durée supérieure à un an a pour effet de priver les travailleurs, sur une trop longue période, du droit à la rémunération majorée de leurs heures supplémentaires

(*Décision du Comité européen des droits sociaux, CEDS, publiée le 15 mars 2019 – réclamation n° 154/2017, Confédération générale du travail c/ France*).

**RPDS 2019, n° 890, p. 205, comm. M. C.**

## Travail de nuit

### 091 Conditions de mise en place

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il en résulte que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement (*Cass. soc. 30 janv. 2019, n° 17-22018*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 044, comm. M. C.**

## Travail à temps partiel

### 092 Modification des horaires de travail – Non-respect du délai de prévenance – Absence de requalification en contrat à temps plein

L'absence de respect du délai de prévenance, prévu par l'article L. 3123-21 du Code du travail dans sa rédaction applicable au litige, entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, lorsque le salarié est empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de l'employeur.

Ainsi, la salariée qui avait été exposée à un unique changement d'horaire, n'avait pas été empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et n'avait pas à se tenir à la disposition constante de l'employeur, c'est pourquoi sa demande de requalification devait être rejetée (*Cass. Soc. 27 mars 2019, n° 17-21543*).

**RPDS 2019, n° 891, somm. 072, comm. E.S.**

## Jours fériés

### 093 Jour de pont – Récupération des heures non effectuées – Fixation par accord collectif

Une absence injustifiée, un jour de récupération des heures perdues lors d'un jour chômé, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (*Cass. soc. 20 fév. 2019, n° 17-20651*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 045, comm. M.A.**

## Salaire et avantages

### Composition de la rémunération

#### 094 Primes et indemnités – Versement d'une prime – Départ en cours d'année – Paiement au prorata

Le salarié qui quitte la société en cours d'année, ne peut, faute d'usage ou de stipulation contractuelle en ce

sens, prétendre à un versement au *pro rata temporis* d'une prime et peut être tenu de rembourser les sommes versées à titre d'avance sur prime par l'employeur (*Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-12542*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 046, comm. M.A.**

### 095 Frais professionnels – Utilisation du domicile personnel à des fins professionnelles – Indemnisation d'occupation – Différence entre frais professionnels et indemnité d'occupation

La demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles ne constitue pas une action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires (*Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-21014*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 063, comm. M.A.**

**Précision :** Dans cette affaire, l'employeur contestait sa condamnation au versement d'une somme au titre d'indemnité pour utilisation du domicile personnel pour raisons professionnelles. Selon lui, le salarié VRP travaillait nécessairement en dehors de tout établissement. Il n'avait donc pas à être indemnisé pour la sujétion que représentait l'utilisation d'une partie du domicile à des fins professionnelles. Le salarié était, par ailleurs, remboursé de ses frais professionnels par une somme forfaitaire égale à 30 % de ses commissions. **M.A.**

## Épargne salariale

### Intéressement

#### 096 La référence aux modalités de calcul dans le contrat de travail n'a pas de valeur contractuelle

La référence faite, dans le contrat de travail d'un salarié, aux modalités de calcul de la prime d'intéressement telles que prévues par un accord collectif alors en vigueur, n'emporte pas contractualisation au profit du salarié de ce mode de calcul. Dès lors qu'un nouvel accord d'intéressement s'est substitué à celui en vigueur au moment de la signature de l'avenant au contrat de travail, les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement lui sont applicables (*Cass. soc. 6 mars 2019 n° 18-10.615, sté Total Petrochemicals France*).

**RPDS 2019, n° 889, somm. 047.**

#### 097 Supplément d'intéressement – Condition pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales

En vertu de l'article L. 3314-10 du Code du travail, dans une entreprise bénéficiant d'un accord d'intéressement, l'employeur (le directoire ou le conseil d'administration s'ils existent) peut décider de verser, au titre de l'exercice clos, un supplément d'intéressement aux bénéficiaires de l'accord. Selon l'article L. 3312-4 du même code, ce supplément, qui est réparti selon les mêmes modalités que l'intéressement lui-même ou selon celles prévues par un accord spécifique, bénéficie de la même exonération de cotisations sociales. Pour cela, le supplément d'intéressement doit être versé après le versement de la prime d'intéressement due au titre de l'exercice clos.

Seules, peuvent être qualifiées de supplément d'intéressement, les sommes qui, pour un même exercice, s'ajoutent à celles effectivement distribuées en application d'un accord d'intéressement. Dès lors que la prime litigieuse a été versée avant même que ne soit déterminé le montant de la prime d'intéressement alloué à chaque bénéficiaire, elle ne peut constituer un supplément d'intéressement et doit donc être réintégrée dans l'assiette des cotisations (*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 11 juil. 2019, n° 18-16412, Urssaf d'Alsace c/ sté Octapharma*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 092.**

**Précision :** Cette solution est à notre avis transposable au supplément de réserve de participation prévu à l'article L.3324-9 du Code du travail. Son régime est similaire à celui du supplément d'intéressement. Depuis la loi n° 2019-486 relative à la croissance et transformation des entreprises dite « loi Pacte » du 22 mai 2019, l'accord d'intéressement peut également prévoir une redistribution immédiate du reliquat éventuel issu de la première répartition de l'intéressement (Art. L. 3314-11 C. trav. modifié). **C.A.**

## Participation

### 098 Droit à la participation pendant le congé de reclassement

En vertu de l'article L. 3342-1 du Code du travail, « [...] tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe d'entreprises défini aux articles L. 3344-1 et L. 3344-2 peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois ».

Il en résulte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé (en application de l'article L. 1233-72 du Code du travail), bénéficient de la participation, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (*Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-18936, sté Abbot France*).

**RPDS 2019, n° 886, somm. 010.**

**Précision :** Cette solution de la Cour de cassation est applicable à tous les salariés qui sont toujours salariés de l'entreprise mais dont la rémunération n'est pas prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (salariés expatriés, apprentis...). **C.A.**

### 099 Requalification d'un contrat à temps partiel en temps plein – Répartition de la réserve spéciale – Critères

Dès lors que les juges du fond accordent au salarié un rappel de salaire en conséquence de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein, ils doivent déterminer la part de prime de participation dont le salarié a été privé à l'occasion des répartitions de la réserve de participation entre les bénéficiaires (*Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-16910, sté Adrexo*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 093.**

### 100 Accord signé au sein du comité d'entreprise portant sur un plan d'épargne-entreprise et un avenant à l'accord de participation – Absence de consultation du comité – Délit d'entrave

(*Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, voir somm. n° 067*).

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### Obligations de l'employeur Information et formation des travailleurs

#### 101 Absence de formation à la sécurité – Responsabilité pénale de l'employeur

Est passible d'une condamnation pénale la société personne morale au titre de deux infractions différentes, relatives au défaut de formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail, dès lors que la victime n'a bénéficié ni de la formation pratique et appropriée en matière de sécurité prévue pour les travailleurs en CDD, ni de celle prévue en cas de modification de poste ou de techniques l'exposant à des risques nouveaux (*Cass. crim. 19 fév. 2019, n° 18-80942*).

**RPDS 2019, n° 891, somm. 073, comm. M.C.**

### CHSCT

#### Expertises du CHSCT

#### 102 Reformulations de fiches de postes – Absence d'aménagement important des conditions de travail justifiant une expertise du CHSCT – Annulation de la délibération du comité

Des reformulations de fiches de postes qui ne modifient pas de manière substantiellement importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail en termes d'intensification de la charge de travail, et qui n'ont aucune incidence sur la rémunération, les titres de fonctions ou de métiers, la discipline, la responsabilité ainsi que les horaires ou les conditions de travail, ne constituent pas un projet d'aménagement important des conditions de travail justifiant une expertise du CHSCT. La délibération du CHSCT désignant un expert doit donc être annulée (*Cass. soc. 6 mars 2019, n° 17-17683 et n° 17-17605*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 062, comm. L.M.**

## 103 Expertise pour risque grave – Conditions de recours – Lien avec les questions inscrites à l'ordre du jour – Risques psychosociaux

Lorsque les questions inscrites à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT portent sur les risques psychosociaux dans l'entreprise, le comité peut décider la désignation d'un expert en cas de risque grave. Tel est le cas en présence de risques psychosociaux déjà anciens, mais qui perdurent dans le temps (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° K 18-11558*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 091, comm. M.C.**

**Précision:** La disparition du CHSCT ne retire rien à l'intérêt de cet arrêt. Le CSE peut lui aussi recourir à l'expertise risque grave dans les mêmes conditions que le CHSCT, cette jurisprudence lui est donc transposable (Art. L. 2315-94 du Code du travail). Le coût de l'expertise risque grave est pris en charge à 100% par l'employeur (Art. L. 2315-80 du Code du travail). **M.C.**

## 104 Épuisement professionnel – Expertise pour risque grave justifiée

Doit être rejetée la demande d'un employeur, visant à l'annulation d'une délibération d'un CHSCT ayant décidé

une expertise pour risque grave, dès lors que les élus ont mis en lumière une addition de cas d'épuisement professionnel dans l'établissement, et ont formulé une première identification des causes de ce surmenage des salariés, ce qui constituait suffisamment d'éléments pour décider valablement le recours à un expert (*Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 18-14110*).

**RPDS 2019, n° 895, somm. 104.**

**Précision:** Cette solution, rendue à propos d'une expertise diligentée par un CHSCT, est transposable au CSE, au titre de ses attributions en matière de santé et sécurité au travail.

Selon l'article L. 2315-94 du Code du travail, « lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité qualité du travail et de l'emploi ». La jurisprudence intervenue à propos des expertises CHSCT conserve donc sa validité et il est possible de s'y référer. Rappelons que l'expertise décidée en raison d'un risque grave demeure intégralement financée par l'entreprise (art. L. 2315-80 C. trav.). **L.M.**

## EMPLOI

### Contrats aidés

#### Contrat unique d'insertion

## 105 Droit aux allocations de chômage

Le règlement général, annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, dispose que, sont involontairement privés d'emploi ou assimilés,

les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur contrat de travail à durée déterminée, dont font partie notamment les contrats à objet défini. Il en résulte qu'a droit aux allocations de chômage le salarié qui refuse le renouvellement de son contrat unique d'insertion à durée déterminée (*Cass. soc. 16 janv. 2019, n° 17-11975, CHU de Limoges*).

**RPDS 2019, n° 894, somm. 094.**

## CATÉGORIES PARTICULIÈRES

### Journalistes

#### Pigistes

## 106 Contrat de journaliste permanent – Requalification

Le journaliste, qui collaborait de manière régulière et permanente avec l'AFP et percevait une rémunération forfaitaire d'un montant relativement stable et ne

correspondant pas nécessairement au nombre de piges effectuées chaque mois, ajouté au fait que l'intéressé n'avait pas le choix de ses reportages et devait les réaliser en se conformant aux consignes qui lui étaient données, a pu se voir reconnaître la qualité de journaliste permanent (*Cass. soc. 6 fév. 2019, n° 16-19881*).

**RPDS 2019, n° 890, somm. 068.**

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### Formation professionnelle continue

#### Principes généraux

#### 107 Formation professionnelle – Obligation de consulter le comité d'entreprise – Défait – Délit d'entrave

(Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, voir sommaire n° 068).

### Apprentissage

#### Contrat d'apprentissage

#### 108 Absence d'enregistrement – Nullité du contrat

L'existence d'un contrat d'apprentissage est subordonnée à son enregistrement. À défaut, le contrat d'apprentissage est nul et ne peut recevoir application. Dans ce cas, le jeune travailleur ne peut prétendre qu'au paiement des salaires sur la base du Smic ou du salaire minimum conventionnel pour la période où le contrat a été exécuté, ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail. Une cour d'appel ne saurait donc condamner l'employeur à payer des sommes au titre des salaires dus jusqu'à la fin du contrat et au titre des congés payés afférents (Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-20172).

RPDS 2019, n° 889, somm. 048.

**Précision :** Rappelons que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès des chambres consulaires est remplacé par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétences (ancien OPCA). **C.A.**

#### 109 Fin du contrat d'apprentissage – Décès de l'employeur

Le décès de l'employeur n'emporte pas par lui-même la rupture du contrat d'apprentissage, celui-ci doit être

transféré en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail à la société ayant repris, dans les mêmes locaux, l'exploitation du fonds de commerce de l'employeur décédé (Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 17-24464, sté Sylvie).

RPDS 2019, n° 890, somm. 067.

**Précision :** Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'article L. 6222-18 du Code du travail, en ajoutant aux causes de rupture du contrat d'apprentissage, le cas du décès de l'employeur maître d'apprentissage, dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. **C.A.**

#### 110 Inaptitude de nature médicale de l'apprenti – Pas d'obligation de reclassement

Compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale.

Il en résulte que les dispositions du Code du travail relatives à la reprise du versement du salaire à l'issue du délai d'un mois faute de reclassement ou de rupture du contrat ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage (Cass. soc. 9 mai 2019, n° 18-10618).

RPDS 2019, n° 894, somm. 095.

**Précision :** En vertu de l'article L. 6222-18 du Code du travail, l'inaptitude constatée par le médecin du travail est l'un des motifs autorisés de rupture anticipée du contrat d'apprentissage.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a ajouté que, dans ce cas, l'employeur est dispensé de l'obligation de reclassement.

En l'espèce, la Cour de cassation a confirmé que la règle est la même, que le contrat d'apprentissage soit conclu après ou avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

En conséquence, l'obligation de reprendre le paiement du salaire, si dans le mois qui suit le constat d'inaptitude le contrat n'a pas été rompu, ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage.

Encore une facilité de plus concédée aux chefs d'entreprise. **C.A.**

## PROTECTION SOCIALE

### Accident du travail

#### Preuve de l'accident

#### 111 Malaise sur le lieu du travail – Accident présumé imputable au travail même en l'absence de stress au travail

L'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la

lésion a une cause totalement étrangère au travail. Une cour d'appel ne saurait approuver la décision de la caisse de ne pas prendre en charge, au titre de la législation professionnelle, le décès du salarié à la suite d'un malaise survenu sur le lieu de travail, au motif que l'enquête administrative de la caisse n'a révélé aucune cause de stress professionnel important (Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 11 juil. 2019, n° 18-19160).

RPDS 2019, n° 895, somm. 105.

**Accident de mission**

**112** Décès d'un salarié d'une crise cardiaque survenue après une relation sexuelle dans un lieu autre que la chambre d'hôtel réservée par l'employeur – Acte de la vie courante – Accident du travail

Le salarié effectuant une mission bénéficie de la législation professionnelle pendant tout le temps de sa mission, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel.

Doit donc être pris en charge à titre d'accident du travail, le décès d'un salarié survenu lors d'un déplacement professionnel, à la suite d'une crise cardiaque ayant eu lieu à 22 heures au domicile d'une femme qu'il avait rencontrée, après avoir eu une relation sexuelle avec elle. En effet, un rapport sexuel est un acte de la vie courante. L'employeur, ne rapportant pas la preuve que l'intéressé avait interrompu sa mission pour accomplir un acte totalement étranger à celle-ci – le fait que l'accident soit survenu à l'issue d'un rapport sexuel consommé dans un lieu autre que la chambre d'hôtel réservée par l'employeur – ne permettait pas à lui seul de considérer que le salarié s'était placé hors de la sphère de l'autorité de celui-ci (*Appel Paris, 17 mai 2019, n° 16/08787*).

*RPDS 2019, n° 895, somm. 106.*

**Faute inexcusable de l'employeur**

**113** Action en reconnaissance par la victime – Limite de la contestation par l'employeur du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie

L'employeur ne peut pas contester la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie à l'occasion d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable introduite par la victime ou ses ayants droit. Il peut seulement soutenir que l'accident, la maladie ou la rechute n'a pas d'origine professionnelle, pour que sa faute inexcusable ne soit pas reconnue (*Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 8 nov. 2018, n° 17-25843, CPAM de l'Hérault*).

*RPDS 2019, n° 888, somm. 032, comm. L.M.*

**114** Syndrome anxiodépressif peu après l'entretien d'évaluation du salarié par son supérieur hiérarchique – Accident présumé imputable au travail même en l'absence de stress au travail – Absence de faute inexcusable

Doit être pris en charge au titre d'accident du travail, le syndrome anxiodépressif dont a été victime un salarié peu après l'entretien d'évaluation auquel il a été procédé par son supérieur hiérarchique, et pour lequel un arrêt de travail a été prescrit, dès lors qu'il apparaît que ce syndrome est la conséquence directe dudit entretien, et que la preuve d'une cause étrangère au travail n'est pas rapportée.

En revanche, la faute inexcusable de l'employeur ne peut pas être retenue, compte tenu de la soudaineté de l'événement traumatique. En effet, celui-ci ne pouvait pas, dans ces conditions, donner lieu à des actions de prévention de l'employeur, faute pour lui d'être en mesure d'avoir conscience du danger encouru par l'intéressé (*Appel Caen, 2 mai 2019, n° 16/02573*).

*RPDS 2019, n° 896, somm. 117, comm. L.M.*

## Protection sociale complémentaire

**Prévoyance collective**

**115** Mutuelle d'entreprise – Obligation pour le salarié de cotiser – Dispenses d'affiliation

Lors d'un contrôle Urssaf, une société justifie la non-affiliation d'un de ses salariés à la mutuelle d'entreprise, au motif que ce dernier est couvert par la mutuelle de son conjoint, mais non que celle-ci fût obligatoire.

Il en résulte que le régime de prévoyance institué au sein de la société ne revêt pas un caractère collectif et obligatoire, de sorte que la contribution de la société au financement de ce régime doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations dues par celle-ci (*Cass. civ. 9 mai 2019, n° 18-15872*).

*RPDS 2019, n° 895, somm. 107, comm. M.C.*

# Articles parus en 2019 dans la RPDS \*

Les abréviations D, ÉT, DJ, FP, AJ, É, PP, T renvoient respectivement aux rubriques habituelles de notre revue, « Dossier », « Étude », « Le droit et les juges », « Fiche Pratique », « Actualité juridique », « Éditorial », « Pratique prud'homale » et « Table ».

En bleu, sont mentionnés les pages et numéros des RPDS correspondantes.

\*Table réalisée par Patricia Bounnah

TABLE DE CONCORDANCE			
NOS DE LA REVUE	MOIS	PAGES	N° DE SOMMAIRE D'ACTUALITÉ JURIDIQUE
885	Janvier	1 à 36	Néant
886	Février	37 à 72	001 à 011
887	Mars	73 à 108	012 à 021
888	Avril	109 à 144	022 à 032
889	Mai	145 à 180	033 à 049
890	Juin	181 à 216	050 à 068
891	Juillet	217 à 252	069 à 073
892 - 893	Août – Septembre	253 à 304	Néant
894	Octobre	305 à 340	074 à 096
895	Novembre	341 à 376	097 à 108
896	Décembre	377 à 412	109 à 117

## ACCIDENT DU TRAVAIL

- Réparation forfaitaire – Rentes et indemnités en capital – Revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2019 (AJ somm. 049) ..... n° 889, p. 154

## CHÔMAGE

- Assurance-chômage : ce qui change au 1<sup>er</sup> novembre 2019 (FP) ..... n° 895, p. 371
- La chasse est ouverte ! (E) ..... n° 891, p. 219

## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

### FONCTIONNEMENT

- Les formations des élus au comité social et économique (ÉT) ..... n° 890, p. 207
  1. La formation économique des élus au CSE
  2. La formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des membres du CSE
  3. La formation économique, sociale et syndicale
  4. Quelques dispositions communes aux trois formations

- Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel (FP) ..... n° 894, p. 335
- Subvention de fonctionnement – Reliquat – Transfert sur le budget des ASC limité à 10 % de l'excédent (AJ somm. 011) ..... n° 886, p. 45

### ATTRIBUTIONS

- BDES, ambitions et réalités (É) ..... n° 890, p. 183
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques (D) ..... n° 896, p. 385
  1. Le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles reconnu au CSE
  2. Le budget des activités sociales et culturelles
  3. Mise en œuvre du pouvoir de gestion
  4. Gestion décentralisées ou centralisée des ASC
  5. Les cotisations de Sécurité sociale et la fiscalité des ASC
- ASC : La grosse ficelle de la sécurisation (É) ..... n° 896, p. 379

## COMITÉ D'ENTREPRISE

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

## CONTRAT DE TRAVAIL

- Qu'est-ce qu'un salarié ? (D) ..... n° 891, p. 223 à 237
  1. Absence de définition légale du contrat de travail
  2. Les critères distinctifs du contrat de travail
  3. Travailleurs salariés ou indépendants par détermination de la loi
  4. Requalification de la relation en contrat de travail
- Les contrats saisonniers (FP) ..... n° 889, p. 173
- Le contrat de chantier ou d'opération (FP) ..... n° 896, p. 407

## DISCRIMINATIONS

- Discrimination syndicale : il n'est jamais trop tard pour bien faire (É) ..... n° 895, p. 343

## DROIT SYNDICAL

- La désignation du délégué syndical (D) ..... n° 886, p. 44 à 66
  1. Les différents représentants syndicaux
  2. Le périmètre de la désignation
  3. Les conditions de la désignation
  4. L'exigence de légitimité
  5. Les modalités pratiques de la désignation
  6. Les événements qui interfèrent sur la désignation ou le mandat

## DURÉE DU TRAVAIL

- Les conventions de forfait (D) ..... n° 887, p. 83
  1. Qu'est-ce qu'une convention de forfait ?
  2. Les conventions de forfait en heures
  3. Les conventions de forfait en jours
- Modulation du temps de travail : des cycles d'une durée raisonnable (DJ) ..... n° 890, p. 205

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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

## FORMATION PROFESSIONNELLE

- La formation professionnelle des salariés (numéro spécial) ..... n° 892-893  
La formation traitée comme une marchandise (É) ..... p. 255

- ▶ PRINCIPES GÉNÉRAUX (D) ..... p. 257

1. Droit à l'information et à l'orientation
2. Droit à la formation professionnelle
3. Conseil en évolution professionnelle
4. Financement

- ▶ FORMATION À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (D) ..... p. 264

1. Obligation de l'employeur
2. Plan de développement des compétences
3. Conséquences de la formation

- ▶ LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (FP) ..... p. 275

- ▶ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION OU CPF (D) ..... p. 277

1. Bénéficiaires
2. Transférabilité du CPF
3. Alimentation du compte
4. Formations éligibles
5. Mobilisation du compte
6. Rémunération et protection sociale

- ▶ LE BILAN DE COMPÉTENCES (FP) ..... p. 285

- ▶ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (D) ..... p. 287

1. Conditions à remplir
2. Procédure de la demande de congé
3. Durée et rémunération du congé
4. Statut du salarié

- ▶ RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (FP) ..... p. 295

- ▶ LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (D) ..... p. 297

- L'apprentissage (1<sup>re</sup> partie) Formation et exécution du contrat (D) ..... n° 894, p. 317

1. Qu'est-ce que l'apprentissage ?
2. Le contrat d'apprentissage
3. L'exécution du contrat

- L'apprentissage (2<sup>e</sup> partie) Statut des apprentis et fin du contrat (D) ..... n° 895, p. 351

1. Les droits des apprentis
2. Fin du contrat ou de la période d'apprentissage
3. À l'issue du contrat

## HARCÈLEMENT

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

1. Qu'est-ce que le harcèlement moral ?
2. La rupture du contrat de travail suite à un harcèlement
3. Agir en justice contre le harcèlement moral

## JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2017-2018 (AJ) ..... n° 885, p. 5  
Voir aussi *Prud'hommes*

## LICENCIEMENT

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France (PP) ..... n° 886, p. 67
- Juges, ne jugez pas (É) ..... n° 888, p. 111

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

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

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Négociation collective de branche – Indemnisation des négociateurs (AJ somm. n° 096) ..... n° 894, p. 316

## PRUD'HOMMES

- Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France (PP) ..... n° 886, p. 67
- Irremplaçables prud'hommes (E) ..... n° 886, p. 39
- Méthode pour constituer un dossier aux prud'hommes (PP) ..... n° 887, p. 101
- L'exécution des décisions prud'homales (PP) ..... n° 888, p. 135 à 138
- Juges, ne jugez pas ! (É) ..... n° 888, p. 111
- Entre le droit et la pratique : comparaître en bonne et due forme (PP) ..... n° 889, p. 169
- La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international (PP) ..... n° 894, p. 331

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Voir *Comité d'entreprise, Comité social et économique et Délégués syndicaux*

## RETRAITE

- La retraite complémentaire des salariés (ÉT) ..... n° 891, p. 239 à 250
  1. Régime de retraite complémentaire
  2. Financement
  3. Pensions
  4. Réversion de la retraite complémentaire

## SALAIRE

- Saisie des rémunérations, quelles limites ? (FP) ..... n° 887, p. 103
- La rémunération du travail (D) ..... n° 888, p. 119 à 132
  1. Principes généraux
  2. Les formes de salaire
  3. Les accessoires du salaire

## SANTÉ AU TRAVAIL

- La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international (PP) ..... n° 894, p. 331
- Préjudice d'anxiété : du bon et du moins bon (É) ..... n° 889, p. 147
- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces (É) ..... n° 894, p. 307

## SÉCURITÉ SOCIALE

- Le contentieux de la Sécurité sociale (D) ..... n° 890, p. 192
  1. Un contentieux unifié
  2. Exécution des décisions et voies de recours
  3. Contentieux de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles

## TABLES

- Jurisprudence de droit social 2017-2018 (T) ..... n° 885, p. 5
- Articles parus en 2018 dans la RPDS (T) ..... n° 885, p. 34

pour les  
**ÉLUS** et  
**MANDATÉS**

**TOUT SAVOIR SUR LA MISE EN PLACE,  
LA COMPOSITION ET LES POUVOIRS  
DES NOUVEAUX CSE**

**Rédigé par des experts juridiques,  
dans un style clair et accessible,  
ce guide vous donne toutes les clés  
pour comprendre le fonctionnement  
et les attributions des nouveaux comités  
sociaux et économiques.**

**LE COMITÉ SOCIAL  
ET ÉCONOMIQUE  
(CSE)**

Mode d'emploi

**Bon de commande du guide *Le CSE: mode d'emploi***

**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	Réduction	MONTANT TOTAL
01190763	Le CSE: mode d'emploi	12,00 €			
FRAIS DE PORT					3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE					

**RÉDUCTIONS**

5 exemplaires commandés - 5 %  
10 exemplaires commandés - 15 %

**Également disponible  
sur [nvoboutique.fr](http://nvoboutique.fr)**

N° chèque (à l'ordre de la NVO) \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

Code origine : MAG

## 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.

### 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.

Offre valable jusqu'au 30/06/2020. Au-delà, nous consulter.

code origine : MAG

## AIDE JURIDICTIONNELLE

### Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2018):

- Aide totale: 1 546 €;
- Aide partielle: de 1 032 € à 1 546 €.

## AIDE SOCIALE

### Complémentaire santé solidaire sans participation financière

#### Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8951 €;
- deux personnes: 13 426 €;
- trois personnes: 16 112 €;
- quatre personnes: 18 797 €;
- personne en plus: 3 580 €.

### Revenu de solidarité active (RSA)

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

## CHÔMAGE PARTIEL

### Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

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

### Indemnité versée à l'employeur:

- 7,74 € par heure 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 €.

### Contingement annuel d'heures indemnisables:

1 000 heures par salarié.

## CHÔMAGE TOTAL

### RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

#### Conditions d'affiliation:

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

### Durée d'indemnisation:

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

### Allocations:

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

## RÉGIME DE SOLIDARITÉ

### Allocation de solidarité:

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

- Moins de 55 ans: 16,74 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables);
- 55 ans et plus: 16,74 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi;
- Sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 54<sup>e</sup> jour d'indemnisation (18 mois).

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

- personne seule: 1 171,80 €;
- couple: 1 841,40 €.

### Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité:

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

## COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

### Salaires:

- Assurance maladie: supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### Assurance vieillesse:

- 6,90% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,40% sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage: supprimée au 1<sup>er</sup> octobre 2018.
- CSG: 9,20% sur 98,25% du salaire brut dont 6,80 déductibles du revenu imposable.
- Remboursement de la dette sociale (CRDS): 0,5% sur 98,25% du salaire brut.
- Retraite complémentaire non-cadres et cadres:
- Cotisations: 3,15% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 8,10% au-delà (jusqu'à 27 016 €);
- Contribution d'équilibre général (CEG): 0,86% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 1,8% au-delà (jusqu'à 27 016 €);
- Contribution d'équilibre technique (CET): 0,00% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,14% au-delà (jusqu'à 27 016 €).
- APEC (cadres): 0,024% (jusqu'à 13 508 €).

### Revenus de remplacement:

- Cotisation maladie, maternité, AT
- Prérétraites 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);
- Prérétraite: 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: 132,21 €;
- Complément:
- 1<sup>re</sup> catégorie: 99,16 €;
- 2<sup>e</sup> catégorie: 268,55 €;
- 3<sup>e</sup> catégorie: 380,11 €;
- 4<sup>e</sup> catégorie: 598,04 €;
- 5<sup>e</sup> catégorie: 752,82 €;
- 6<sup>e</sup> catégorie: 1 121,92 €.

### Allocation adulte handicapé:

- Allocation de base: 900 €;
- Ressources annuelles:
- personne seule: 10 800 €;
- couple: 19 548 €;
- par enfant à charge: 5 400 €.

➤ Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 270 €;

## Autres allocations:

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

## JEUNES

### Apprentis (contrats depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

Salaires minimum applicable:

➤ 16 à 17 ans:  
• 1<sup>re</sup> année: 27 % du Smic;  
• 2<sup>e</sup> année: 39 %; 3<sup>e</sup> année: 55 %.

➤ 18 à 20 ans:  
• 1<sup>re</sup> année: 43 % du Smic;  
• 2<sup>e</sup> année: 51 %;  
• 3<sup>e</sup> année: 67 %.

➤ 21 à 25 ans:  
• 1<sup>re</sup> année: 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;

• 2<sup>e</sup> année: 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;

• 3<sup>e</sup> année: 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

➤ 26 ans et plus:  
• 1<sup>re</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;

• 2<sup>e</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;

• 3<sup>e</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

### Contrat unique d'insertion:

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

### Contrat d'accompagnement dans l'emploi:

Salaires minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

### Contrat de professionnalisation:

Salaires 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: 3,62 €.

## PRÉAVIS

### Licenciement:

➤ Moins de six mois d'ancienneté: voir accords collectifs et usages;

➤ Entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois;

➤ À partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

## PRÉRETRAITES

### Préretraite ASFNE:

Maxi journalier: 129,45 €;

Mini journalier: 31,73 €.

## PRESTATIONS FAMILIALES

### Allocations familiales mensuelles après CRDS:

➤ Revenus annuels ne dépassant pas 68 217 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

• 2 enfants: 131,55 €;  
• 3 enfants: 300,11 €;  
• 4 enfants: 468,65 €;

• enfant suppl.: 168,56 €;  
• majoration pour âge des enfants: 65,78 €;

• Forfait d'allocation: 83,19 €.

➤ Revenus compris entre 68 217 € et 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

• 2 enfants: 65,78 €;  
• 3 enfants: 150,05 €;  
• 4 enfants: 234,33 €;

• enfant suppl.: 84,28 €;  
• majoration pour âge des enfants: 32,89 €;

• Forfait d'allocation: 41,60 €.

➤ Revenus supérieurs à 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

• 2 enfants: 32,89 €;  
• 3 enfants: 75,03 €;  
• 4 enfants: 117,17 €;

• enfant suppl.: 42,14 €;  
• majoration pour âge des enfants: 16,45 €;

• forfait d'allocation: 20,80 €.

### Complément familial:

171,22 € (majoré: 256,85 €).

➤ Ressources annuelles:  
• parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 341 € et inférieurs ou égaux à 46 680 € + (de 3 180 € à 6 360 €) par enfant à charge au-delà de trois.

• ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 19 081 € et inférieurs ou égaux à 38 159 € + (de 3 149 € à 6 297 €) par enfant à charge au-delà de trois.

### Prestation d'accueil du jeune enfant:

➤ Allocation de base:

• 184,62 € (taux plein);

• 92,31 € (taux partiel);

➤ Prime à la naissance: 923,08 €;

➤ Prime à l'adoption: 1 846,15 €.

## RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

### Valeur du point

➤ Agirc et Arrco: 1,2714 €.

➤ Ircantec: 0,48031 €.

## SALAIRES

### Plafonds garantis par l'AGS

➤ Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 81 048 €;

➤ Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 67 540 €;

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

**INCLUS**  
DANS L'ABONNEMENT NVO



6 € au lieu de ~~6,50 €~~

[nvoboutique.fr](http://nvoboutique.fr)

## Bon de commande *VO Impôts 2020*

Code article 03200123 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex.  x 6 € =  €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme  M.  VOTRE UD

NOM\*

PRÉNOM\*

N°\*  RUE\*

CODE POSTAL\*  VILLE\*

TÉL. FIXE\*

TÉL. PORTABLE\*

COURRIEL\*

FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – [commercial@nvo.fr](mailto:commercial@nvo.fr)