

Pages 73 à 108

AU SOMMAIRE :**➔ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence
(n° 007 à n° 024)**PAGE 77****➔ LE DROIT
ET LES JUGES**Le point sur la
représentation
hommes/femmes
sur les listes de
candidats aux
élections**PAGE 99****➔ FICHE PRATIQUE**Saisie des
rémunérations,
quelles limites ?**PAGE 103****DOSSIER SPÉCIAL****RUPTURE DU CONTRAT
DE TRAVAIL
ET CONTENTIEUX
PRUD'HOMAL****Quelles indemnités ?****PAGE 83**

Prix : 7,50 €

ÉDITORIAL ■ La baisse des retraites programmée
Par Laurent Milet – **PAGE 75**

75 EDITORIAL

La baisse des retraites programmée

Par Laurent Milet

77 L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

• Harcèlement	77
Harcèlement sexuel	77
• Contrat de travail	77
Critères	77
• Contrat à durée déterminée	78
Cas de recours	78
Conditions de validité	78
Fin du contrat	78
Requalification	78
• Licenciement	79
Procédure	79
• Conventions et accords collectifs	79
Conditions de validité	79
• Usages et engagements unilatéraux	80
Dénunciation	80
• Élections professionnelles	80
Candidatures	80
• Comité social et économique	80
Mise en place	80
Expertises	81
• Protection des élus et mandatés	82
Licenciement sans autorisation	82
• Épargne salariale	82
Participation	82

LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

• Heures de délégation	82
Décompte	82
• Santé au travail	82
Lieux de travail	82

83 DOSSIER

Contrat de travail
Rupture du contrat de travail
et contentieux prud'homal
Quelles indemnités ?

Par Mélanie Carles

1 Licenciement sans cause réelle et sérieuse	84
A – Qu'est-ce qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?	84
B – Importance de la lettre de licenciement	84

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

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

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

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

Publications et revues

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

C – Barème indemnitaire	85	6 Contentieux des CDD	95
D – Au-delà du barème	86	A – Non-respect du délai de transmission du CDD	95
E – Des indemnités supra-légales en compensation d'un licenciement injustifié ?	87	B – Rupture anticipée du CDD par l'employeur	95
2 Licenciement nul	87	C – Requalification du CDD en CDI	95
A – Qu'est-ce qu'un licenciement nul ?	87	7 Irrégularités commises au cours de la relation de travail	98
B – Réintégration et indemnisation	88	A – Indemnisation des pertes de salaires et autres préjudices	98
C – Indemnisation en l'absence de réintégration	88	B – Réévaluation par le juge du montant des indemnités de licenciement	98
D – Nullité et autres motifs de licenciement	89		
3 Licenciement vexatoire	90		
A – Qu'est-ce qu'un licenciement vexatoire ?	90		
B – Droit à réparation	91		
4 Autour du licenciement économique	91		
A – Absence de consultation du CSE	91		
B – Non-respect de la priorité de réembauche	91		
C – Non-respect de l'obligation d'afficher le plan de sauvegarde de l'emploi	92		
D – Non-respect des engagements pris dans le PSE	92		
5 Prise d'acte de la rupture du contrat de travail	93		
A – Qu'est-ce qu'une prise d'acte ?	93		
B – Conséquences indemnitaires	94		

99 LE DROIT ET LES JUGES

ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE
ET ÉQUILIBRE FEMMES/HOMMESLe point complet sur une loi
sévère et difficile à appliquer

Par Laurent Milet

103 FICHE PRATIQUE

Saisie des rémunérations,
quelles limites ?

Par Carmen Ahumada

AUTRE RUBRIQUE

- Rétrospective

76

RPDS

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

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

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

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

Assistante de la rédaction:
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:
Bénédicte Leconte.

Secrétariat de rédaction:
Cécile Bondeelle.

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

Directrice de la publication:
Virginie Gensel-Imbrecht.

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

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

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

Copyright:
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:
RIVET Presse Édition
87000 Limoges.

ISSN: 0399-1148



La baisse des retraites programmée

Le projet de loi de réforme des retraites, dont nous évoquions le mois dernier, l'un des aspects les plus critiquables, à savoir l'instauration d'un âge d'équilibre (1), ne se contente pas d'inciter les futurs retraités à différer leur départ pour percevoir une pension tout juste décente. Il met en place plusieurs mécanismes qui constituent une baisse programmée des retraites.

Il contient dès le départ un vice rédhibitoire. L'article premier du projet de loi organique instaure en effet une règle d'or suivant laquelle la part de la richesse consacrée aux retraites restera bloquée sous le seuil des 14 % du produit intérieur brut (PIB). Comme le nombre de retraités va augmenter dans les années à venir, cela signifie que les pensions vont baisser automatiquement pour équilibrer le système, les taux de remplacement n'étant plus inscrits dans les textes.

Autre indice d'une baisse immédiate et rapide des pensions: la retraite par points sera calculée sur l'ensemble de la carrière au lieu des vingt-cinq meilleures années dans le privé ou les six derniers mois dans le public. Cela inclura donc dans le calcul les mauvaises années alors que le système par annuités permet, peu ou prou, de les neutraliser. Pour ne prendre que l'exemple des chômeurs (ces champions de la loose), seul le chômage indemnisé permettrait d'obtenir des points en fonction de l'allocation. Le chômage non indemnisé ne donnerait aucun droit (2). C'est un recul par rapport au principe actuel de validation des droits sous forme de trimestres (y compris pour des périodes non indemnisées) qui permet de limiter les effets du chômage sur le niveau de la retraite. Quant aux autres périodes d'inactivité (maladie, maternité, invalidité, accident de travail et maladie professionnelle, formation, etc.), il est certes prévu d'acquérir des points supplémentaires, mais on ne sait pas exactement combien ni dans quelles conditions.

L'on doit s'estimer heureux d'apprendre, sur le tard, ce qu'il faut entendre par carrière complète. Selon le projet de loi, le départ en retraite ne sera possible qu'après avoir travaillé 516 mois, soit 43 ans, pour les personnes nées après le 1^{er} janvier 1975. Nos gouvernants qui avaient clamé initialement que la possibilité de partir à la retraite ne devait dépendre que du nombre de points acquis, y ajoutent aujourd'hui une condition de durée de cotisation, laquelle devrait évoluer, tout comme l'âge d'équilibre, en fonction de l'espérance de vie. Et ceux qui espéraient une retraite minimale garantie risquent de déchanter assez rapidement. La pension minimale ne serait garantie à 85 % du SMIC (soit environ 1 000 euros) que dans le cas où les personnes pourraient justifier, en plus de l'âge d'équilibre (3), d'une durée d'acquisition de points de quarante-trois ans. Pour les autres, le minimum sera diminué. Une majoration de durée en fonction du nombre d'enfants est bien prévue, pour le calcul de l'atteinte du minimum de pension, mais le niveau de cette majoration n'est pas précisé. Il est vrai que d'une manière générale, le renvoi à des ordonnances et autres décrets est omniprésent dans ce projet de loi.

Enfin, le projet du gouvernement prévoit de bloquer le taux de cotisation à son niveau actuel, soit 28 % du salaire. En bloquant le taux de cotisation, il est impossible de financer de bonnes pensions alors que les besoins vont croître du fait de l'augmentation du nombre de retraités. Dans ce cadre, la loi Pacte adoptée en 2019 prend tout son sens: elle contient par anticipation plusieurs dispositifs d'épargne-retraite par capitalisation, qui feront le bonheur des marchés financiers, avec des garanties limitées pour les bénéficiaires. Nul doute que les générations futures apprécieront.

Laurent Milet



Bapoushoo

(1) « La retraite déséquilibrée », RPDS 2020, n° 898, p. 39.

(2) Art. 42 du projet de loi instituant un système universel de retraite.

(3) Voir RPDS précitée.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 887 (mars 2019) au numéro 898 (février 2020)

CHÔMAGE

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

COMITÉ D'ENTREPRISE

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

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés 2020, p. 59 (n° 898)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La grosse ficelle de la sécurisation 2019, p. 379 (n° 896)
- Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel 2019, p. 335 (n° 894)
- BDES, ambitions et réalités 2019, p. 183 (n° 890)
- Les formations des élus au comité social et économique 2019, p. 207 (n° 890)

CONTRAT DE TRAVAIL

- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Le contrat de chantier ou d'opération 2019, p. 407 (n° 896)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Jurisprudence de droit social 2018-2019 2020, p. 5 (n° 897)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La formation professionnelle des salariés après la loi du 5 septembre 2018 2019, p. 255 (n° 892-893)

- Qu'est-ce qu'un salarié ? 2019, p. 223 (n° 891)
- Les contrats saisonniers 2019, p. 173 (n° 889)

DISCRIMINATIONS

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

DURÉE DU TRAVAIL

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

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'apprentissage (2^e partie) : statut des apprentis et fin du contrat 2019, p. 351 (n° 895)

- L'apprentissage (1^{re} partie) : formation et exécution du contrat 2019, p. 317 (n° 894)

HARCÈLEMENT

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

JUSTICE ET TRIBUNAUX

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

LICENCIEMENT

- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Contrat de sécurisation professionnelle : faut-il l'accepter ? 2019, p. 365 (n° 895)

MALADIES PROFESSIONNELLES

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

PROTECTION SOCIALE

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

PRUD'HOMMES

- Comparaitre en bonne et due forme 2019, p. 169 (n° 889)
- L'exécution des décisions prud'homales 2019, p. 135 (n° 888)
- Juges, ne jugez pas ! 2019, p. 111 (n° 888)

RETRAITE

- La retraite déséquilibrée 2020, p. 39 (n° 898)
- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)

SANTÉ AU TRAVAIL

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

SALAIRE ET AVANTAGES

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



Voter et s'organiser

LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

• Disponible sur nvouboutique.fr •

12 €

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Mélanie Carles, Aude Le Mire et Laurent Milet.

DROIT DU TRAVAIL

Harcèlement

Harcèlement sexuel

007 Faits ne caractérisant pas le harcèlement sexuel – Attitude ambiguë de la salariée

En vertu de l'article L. 1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Après avoir constaté d'une part, que la salariée se plaignant de harcèlement sexuel avait répondu aux SMS du salarié, sans que l'on sache lequel d'entre eux avait pris l'initiative d'adresser le premier message ni qu'il soit démontré que ce dernier avait été invité à cesser tout envoi, et qu'elle avait, d'autre part, adopté sur le lieu de travail à l'égard du salarié une attitude très familière de séduction, la cour d'appel, qui a fait ressortir l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée, en a exactement déduit que l'attitude ambiguë de cette dernière, ayant ainsi volontairement participé à un jeu de séduction réciproque, excluait que les faits reprochés au salarié puissent être qualifiés de harcèlement sexuel (*Cass. soc. 25 sept. 2019 n° 17-31171, S. C/ sté Transdev Île-de-France*)

Commentaire : Il n'y a pas harcèlement sexuel si, à la suite de l'envoi de SMS à connotation sexuelle, la destinataire y répond et adopte sur le lieu de travail une « attitude très familière de séduction ». Cette attitude ambiguë a exclu la reconnaissance de ce harcèlement. En effet, selon l'article L 1153-1 du code du travail, il y a harcèlement sexuel lorsque les faits sont subis par la victime, ce qui suppose l'absence de consentement. En l'espèce, c'est cet élément qui manque pour caractériser le harcèlement sexuel. Si la salariée avait exprimé sa volonté de mettre un terme à l'attitude de son supérieur, la qualification de harcèlement aurait probablement été retenue. **C.A.**

Contrat de travail

Critères

008 Présomption de non-salariat – Auto-entrepreneur requalifié en salarié

La présomption légale de non-salariat, qui bénéficie aux personnes sous le statut d'auto-entrepreneur, peut être détruite s'il est établi que les intéressées fournissent, directement ou par une personne interposée, des prestations au donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Pour la société des transports Wendling, l'auto-entrepreneur devait conduire des camions afin d'effectuer des livraisons sur des chantiers et les véhicules étaient mis à sa disposition par la société qui en assurait l'entretien et l'approvisionnement en carburant. Le chauffeur utilisait la licence communautaire de la société et se présentait sur les chantiers comme faisant partie de la société, les disques d'enregistrement étaient, par ailleurs, remis à cette dernière ; il était assujéti au pouvoir de subordination de la société, que ce soit en ce qui concerne les tâches à effectuer, les moyens mis à disposition et les dates de ses interventions.

Par conséquent, l'intéressé n'avait aucune indépendance dans l'organisation et l'exécution de son travail.

Ayant fait ressortir l'existence d'un lien de subordination juridique entre la société de transport et la personne qu'elle employait sous le statut d'auto-entrepreneur, la cour d'appel a exactement déduit que le montant des sommes versées à l'intéressé devait être réintégré dans l'assiette des cotisations sociales (*Cass. civ. 2^e, 28 nov. 2019, n° 18-15333, sté Transports Wendling*).

Commentaire : Selon l'article L. 8221-6-1 du Code du travail – tel qu'écrit au moment des faits – les personnes physiques ou dirigeants de personnes morales, lorsqu'ils exercent l'activité qui a donné lieu à immatriculation ou inscription au registre des entreprises de transport routier de personnes, au registre du commerce etc., sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail.

Comme le rappelle cet arrêt, cette présomption peut être renversée. Un ensemble d'indices, collectés par le juge, permet en l'espèce de mettre en évidence un lien de subordination entre le transporteur routier et une des entreprises pour laquelle il travaillait. Pour rappel, le lien de subordi-

nation est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (voir « *Qu'est-ce qu'un salarié ?* » RPDS 2019, n° 891, p. 223). **A.L.M.**

Contrat à durée déterminée

Cas de recours

009 Contrat conclu en attente du recrutement d'un salarié en CDI – Contrat irrégulier

En aucun cas l'employeur n'est autorisé à recourir à un CDD afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, dans l'attente du recrutement du titulaire du poste (*Cass. soc. 15 janv. 2020 n° 18-16.399, M. S...G... c/ Commune de Mulhouse*).

Commentaire : Le CDD conclu en attente du recrutement d'un salarié en CDI est irrégulier. En effet, un employeur peut recourir au CDD de remplacement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié en CDI, mais cela suppose que ce dernier ait déjà été recruté lors de la conclusion du CDD. **C.A.**

010 CDD d'usage – Employeur devant rapporter la preuve d'un emploi par nature temporaire

Il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des CDD lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère, par nature temporaire, de ces emplois.

Un employeur ne peut se borner à affirmer qu'il est d'usage de ne pas recourir au CDI dans le secteur du sport professionnel, sans produire aux débats des éléments concrets et précis de nature à établir que le salarié exerçait bien un emploi temporaire. Sans la preuve d'un emploi temporaire par nature, la requalification de la relation de travail en CDI doit être prononcée (*Cass. soc. 4 déc. 2019, n° 18-11989*).

Commentaire : Un « CDD d'usage » ne peut être conclu que si les conditions suivantes sont réunies :

- ▶ l'entreprise appartient à un secteur d'activité dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI sur certains postes ; ces secteurs étant listés par l'article D. 1242-1 du Code du travail (spectacle, audiovisuel, tourisme, sport, etc.) ;
- ▶ l'emploi pourvu en CDD est par nature temporaire.

C'est cette deuxième exigence que vient rappeler ici la Cour de cassation, dans le droit fil de sa jurisprudence. Il ne suffit pas pour l'employeur d'invoquer le secteur d'activité de l'entreprise, encore faut-il qu'il démontre, par des éléments concrets et précis, en quoi le poste pourvu est, par nature, temporaire. Y compris, comme en l'espèce, lorsque le litige oppose un joueur professionnel de rugby à son club. **M.C.**

Conditions de validité

011 Mentions obligatoires – Contrat conclu pour assurer le remplacement d'un salarié – Absence du nom et de la qualification du salarié remplacé – Requalification en CDI

En vertu de l'article L. 1242-12 du Code du travail, le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Il comporte notamment le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié en cas : d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du CSE s'il existe, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI.

Est réputé à durée indéterminée le CDD conclu pour assurer le remplacement d'un salarié qui ne comportait pas les nom et qualification du salarié remplacé (*Cass. soc. 15 janv. 2020 n° 18-16.399, M. S...G... c/ commune de Mulhouse*).

Fin du contrat

012 Modalités d'information du salarié sur le terme du contrat

En application de l'article L. 1242-7 du Code du travail, le CDD conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié ; il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit (*Cass. soc. 18 sept. 2019, n° 18-12-446, C. c/ Sté Pierre Fabre santé information*).

Commentaire : Dans certains cas expressément prévus par la loi, le CDD (CDD) peut ne pas comporter un terme précis. Il en est ainsi lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent. En vertu de l'article, L. 1242-7 du Code du travail, le CDD doit alors être conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de son objet. Dans cette affaire, les juges du fond avaient relevé que les dispositions relatives au CDD de remplacement ne prévoient pas les modalités d'information du salarié sur le terme de son contrat et n'exigent donc pas de notification écrite. En l'espèce, le remplaçant avait été informé sur ce point par téléphone car le salarié malade avait été licencié par inaptitude physique et il y avait impossibilité de reclassement. La Cour de cassation confirme cette décision. **C.A.**

Requalification

013 Action en requalification d'un CDD en CDI – Point du départ du délai de la prescription de l'action

Selon l'article L. 1471-1 du Code du travail, « toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ». En outre, en application de l'article L. 1242-1 du Code du travail, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un CDD irrégulier.

Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur le motif du recours au CDD énoncé au contrat, a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat. Le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier (*Cass. soc. 29 janv. 2020, n° 18-15359, M. W. c/ Mandataire liquidateur de la sté Hexacall et l'Unédic AGS CGEA IDF Ouest*)

Commentaire : Précisons que le point de départ de la prescription de deux ans variera en fonction du fondement de l'action en requalification. Il a été jugé que le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible de justifier sa requalification, court à compter de la conclusion du contrat (*Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 19-19038, La Poste [défaut de la signature de l'employeur dans le contrat]*) ; *Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-26437 M. Guillaume Y... c/ SCP Y..., [défaut d'indication, dans le contrat, du motif du recours à ce type de contrat]*. **C.A.**

Licenciement

Procédure

014 Entretien préalable au licenciement – Absence de l'employeur – Conséquences

Le salarié s'étant rendu à l'entretien préalable prévu le 27 mars 2015 à 11 heures, duquel en l'absence de l'employeur, il était reparti à 11h30, et la nouvelle convocation à un entretien préalable pour le 7 avril 2015 résultant, non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement est fixé à la date prévue pour le premier entretien préalable. Le licenciement notifié plus d'un mois après ce premier entretien est par conséquent dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 18-15195, sté Montblanc*).

Commentaire : Dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable de licenciement, au cours duquel l'entreprise expose les raisons pour lesquelles le licenciement du salarié est envisagé et entend les explications du salarié. Si le salarié ne se présente pas à l'entretien, la procédure suit son cours. Elle n'est pas invalidée et cela ne prive pas d'emblée la mesure de cause réelle et sérieuse. En cas d'impossibilité pour le salarié de se rendre au jour et à l'heure fixée à l'entretien, l'employeur n'est pas tenu de le reporter, sauf quand l'impossibilité du salarié est due à une manœuvre de l'employeur ou en cas de disposition conventionnelle imposant le report (voir le guide « Faire face au licenciement » VO Éditions 2018, p. 76).

Dans cette affaire, la situation est inverse : c'est l'employeur qui n'honore pas l'entretien qu'il a fixé. Il reporte ce dernier à une date ultérieure et notifie le licenciement. S'agissant d'un licenciement disciplinaire (faute grave), il dispose d'un délai d'un mois (art. L. 1332-2 du C. trav.). Or ce délai doit être calculé, nous dit la Cour de cassation, à compter de la première date fixée pour l'entretien, car le report du premier entretien n'est pas imputable au salarié mais résulte de la seule initiative de l'employeur. **A.L.M.**

Conventions et accords collectifs

Conditions de validité

015 Référendum – Conditions

La régularité de la demande formée par un syndicat signataire, d'organiser une consultation des salariés pour valider un accord d'entreprise, n'est pas subordonnée à la notification de cette demande aux autres organisations syndicales représentatives. La notification a seulement pour effet de faire courir le délai de huit jours permettant le ralliement éventuel des non-signataires et le délai de deux mois dans lequel la consultation doit être organisée.

En l'absence de notification par le syndicat à l'origine de la demande, l'information donnée par l'employeur aux autres organisations syndicales représentatives ne constitue pas un manquement à son obligation de neutralité.

D'autre part, selon l'article L. 2232-12 du Code du travail, dans les établissements pourvus d'un ou plusieurs délégués syndicaux, *doivent participer à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens de l'article L. 2314-18 du même code.*

Par conséquent, c'est l'ensemble des salariés de l'établissement (remplissant les conditions pour être électeurs dans l'entreprise) qui doit être consulté, sans préjudice de l'application éventuelle des dispositions relatives à la validation des accords collectifs catégoriels (*Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 19-10816, Hôpital Joseph Ducuing*).

Commentaire : Lorsqu'un accord d'entreprise n'a été signé que par l'employeur et des syndicats représentant entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés, le ou les syndicats signataires peuvent demander l'organisation d'une consultation des salariés afin de le faire valider. Au terme du délai d'un mois imparti aux syndicats, l'employeur peut à son tour demander le référendum si aucune des organisations signataires ne s'y oppose (Art. L. 2232-12 du C. trav.).

Première précision de l'arrêt : la loi prévoit que le ou les syndicats désignant que soit organisé un référendum doivent en informer les autres organisations syndicales. Or, selon la Cour de cassation, l'accomplissement de cette formalité n'est pas une condition de validité de la procédure mais a « *seulement pour effet de faire courir les délais prévus* » par la loi. Et si l'employeur supplée les syndicats signataires, il ne manque pas à l'obligation de neutralité qui pèse sur lui et qui lui interdit de favoriser un syndicat.

Le deuxième intérêt de l'arrêt réside dans le fait que la haute juridiction se prononce sur les salariés amenés à s'exprimer au sujet de l'accord.

Selon le texte de loi, « *participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1* ». Faut-il entendre que *votent les salariés qui remplissent les conditions pour être électeurs et qui sont couverts par l'accord* (c'est-à-dire les salariés concernés directement) ou bien que *votent tous les salariés électeurs travaillant dans le ou les établissements visés par l'accord* ?

Dans cette affaire, au sein d'un hôpital, un syndicat CGT avait demandé un référendum pour valider un accord portant sur le temps de travail. Le protocole préélectoral excluait du vote certains personnels (cadres, pharmaciens, médecins et dentistes), non impactés par les dispositions conventionnelles en cause. La CFDT a obtenu l'annulation du protocole. En effet, selon les juges,

tous les salariés de l'établissement, dès lors qu'ils sont électeurs, doivent être consultés, même ceux qui ne sont pas directement concernés. Il doit être fait exception toutefois des accords catégoriels : les salariés consultés sont uniquement ceux du collège électoral (cadres, journalistes etc.) **A.L.M.**

Usages et engagements unilatéraux

Dénonciation

016 Engagement unilatéral de l'employeur – Prime pour travail de nuit – Procédure de dénonciation – Délai

La dénonciation de l'engagement unilatéral de l'employeur, non précédée d'un délai de prévenance suffisant est inopposable aux salariés (*Cass. soc. 4 déc. 2019, n° 18-20763*).

Commentaire : En 2008, une société d'assurance décide, par engagement unilatéral, le versement de primes au bénéfice des salariés travaillant la nuit dans les services d'assistance. Fin octobre 2013, le comité d'entreprise est informé de l'arrêt du versement de ces primes puis, début novembre chaque salarié de manière individuelle. L'arrêt des versements prend effet dès le 1^{er} décembre 2013. Estimant qu'ils sont mis devant le fait accompli par ce délai trop court, huit salariés de la société saisissent le conseil de prud'hommes. Selon une jurisprudence constante, la dénonciation par l'employeur d'un usage ou d'un engagement unilatéral doit, pour être régulière, être d'une part notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement et, d'autre part, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations (*Cass. soc. 28 janv. 2015, n° 13-24242*).

Dans notre affaire, ce délai de prévenance était manifestement insuffisant. La Cour de cassation rappelle ici les conséquences d'une dénonciation irrégulière : elle est inopposable aux salariés et l'engagement de l'employeur continue à produire effet. Les salariés ont donc pu obtenir le rattrapage des primes non versées... à charge pour l'employeur de relancer une procédure de dénonciation, avec un délai de prévenance suffisant la prochaine fois.

Notre conseil : Lorsque l'employeur accorde aux salariés certains avantages salariaux, notamment des primes, en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral de sa part, mieux vaut consolider ces avantages pour éviter une dénonciation ultérieure brutale et contre laquelle il n'existe pas d'outil juridique efficace. Deux solutions possibles : demander l'ouverture de négociations pour fixer ces avantages dans un accord d'entreprise ou bien exiger leur intégration dans les contrats de travail. **M.C.**

Élections professionnelles

Candidatures

017 Organisations syndicales habilitées à présenter des listes

Il résulte des articles L. 2314-5 et L. 2314-29 du Code du travail qu'il n'est exigé d'un syndicat qui souhaite présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles au CSE, ni d'être représentatif ni d'avoir constitué une section syndicale (*Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 19-12409*).

Commentaire : Les organisations syndicales ayant la faculté de présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles sont les mêmes que celles qui doivent être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral. Elles sont potentiellement nombreuses, comme le rappelle cet arrêt.

Il y a les syndicats représentatifs dans l'entreprise, et les syndicats qui ont créé une section syndicale, mais pas uniquement. Il faut compter aussi :

► les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (donc affiliées à l'une des grandes confédérations représentatives) ;

► les organisations réunissant trois critères (indépendance, respect des valeurs républicaines, et ancienneté d'au moins deux ans) dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement dans laquelle/lequel les élections vont avoir lieu. Ces dernières sont informées par tout moyen, à la différence des autres organisations, conviées par courrier (art. L. 2314-5 al. 1 et 2 du C. trav.). **A.L.M.**

Comité social et économique

Mise en place

018 Périmètre – Etablissements distincts – Critères – Autonomie en matières budgétaire et de gestion du personnel partagée avec le siège – Reconnaissance

S'ils résultent d'une décision unilatérale de l'employeur, 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. Caractérise 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.

Lorsqu'ils sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, le DIRECCTE et le tribunal d'instance se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier.

La centralisation de fonctions-support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement.

Un tribunal d'instance, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve fournis par les parties, a ainsi pu en déduire, même si certaines compétences en matière budgétaire et de gestion du personnel étaient centralisées au niveau du siège, que six établissements constituaient chacun un établissement distinct au sens de la mise en place d'un CSE (*Cass. soc. 22 janv. 2020, n° 19-12011*).

Commentaire : Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation nous donne un exemple de ce qu'il faut entendre par autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service du chef d'établissement afin de reconnaître un caractère distinct

à l'établissement en cause. Il se situe dans la continuité d'un arrêt précédent du 11 décembre 2019 (n° 19-17298, *RPDS* 2020, n° 898, n° 005). L'autonomie de gestion n'a pas à être totale et absolue, ce qui signifie qu'elle n'implique pas une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise, contrairement à ce que l'on avait pu déduire d'un arrêt SNCF du 19 décembre 2018 alors que le texte de l'article L. 2313-4 du Code du travail ne l'exige pas (Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 18-23655, *RPDS* 2019, n° 887, somm. 020, comm. LM).

Le présent arrêt, tout comme celui du 11 décembre 2019, est un peu plus conforme à la réalité de l'organisation des entreprises. Ce n'est pas parce qu'un chef d'établissement exécute et fait exécuter au sein de son établissement les décisions économiques et sociales arrêtées au niveau central par l'entreprise que cela doit exclure l'autonomie de ce chef d'établissement dans la mise en œuvre de ces décisions. Il admet la possibilité de reconnaître un établissement distinct en cas de partage de compétences avec le siège en matières budgétaire et de gestion du personnel.

Le rôle des juges du fond est dès lors primordial puisque c'est à eux qu'il appartient de rechercher les indices de l'autonomie par rapport à la structure centrale de l'entreprise au vu des éléments qui lui sont fournis par l'employeur et les syndicats. Dans la présente affaire, outre que les six établissements disposent d'une implantation géographique distincte, les juges du fond ont relevé que chaque établissement est doté :

- ▶ d'un budget spécifique décidé par le siège sur proposition du chef d'établissement, lequel participe à l'élaboration des budgets de fonctionnement et d'investissement de l'établissement avec le siège ;
- ▶ de l'autonomie en matière de gestion du personnel, le chef d'établissement disposant d'une compétence de « *management du personnel social* », étant garant du respect du règlement intérieur, mène des entretiens individuels de carrière et des entretiens préalables à une éventuelle sanction, peut prononcer des avertissements, et qu'il présidait jusqu'à présent le CHSCT et animait les réunions des délégués du personnel.

Une centralisation des décisions qui n'exclut pas un certain degré de décentralisation dans leur élaboration et leur mise en œuvre permet ainsi de conférer à des établissements un caractère distinct. **L.M.**

En savoir plus : voir M. Cohen et L. Millet, « *Le droit des CSE et des CG* », 15^e éd., LGDJ 2020, n° 180 et suiv. Disponible sur www.boutique.nvo.fr

Expertises

019 Risques psychosociaux – Épuisement professionnel de plusieurs salariés – Expertise risque grave

Suite au rachat d'une société exploitant une cuisine centrale dans le Rhône, une entreprise de restauration collective doit en assurer l'intégration, alors que les services réseau, informatique, RH, paye, facturation de sa direction régionale sont défaillants en raison d'un manque de personnel. Plusieurs salariés exerçant une activité en lien avec ce rachat sont en situation d'épuisement et en arrêt de travail. Les courriers, interventions du médecin du travail et une enquête diligentée par le CHSCT montrent que cette situation dégradée dure depuis plus de deux ans et qu'elle déséquilibre l'ensemble des secteurs rattachés à la direction régionale, nécessitant des transferts de personnel sur toute la région concernée. L'existence d'un risque grave est caractérisé et justifie l'organisation d'une expertise pour la totalité des salariés du périmètre régional (Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 18-14110).

Commentaire : Cet arrêt rendu sous la législation des CHSCT est entièrement transposable aux expertises pouvant être diligentées par le CSE. Lorsque les salariés sont confrontés à un risque grave, le comité social et économique peut en effet recourir à l'assistance d'un expert (art. L. 2315-96 du C. trav.). Quelques précisions concernant sa mise en œuvre :

- ▶ elle n'est possible que dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- ▶ le risque doit être identifié et actuel ; il peut être – ou non – en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle constatée dans l'établissement ;
- ▶ c'est au CSE de démontrer l'existence du risque grave, ce qui ne signifie pas qu'il doit en déterminer la cause ou l'origine ;
- ▶ c'est à l'employeur de prendre en charge, intégralement, le coût de l'expertise (art. L. 2315-80 C. trav.).

Le plus souvent, les contentieux naissent autour du risque identifié par le CSE (ou hier par le CHSCT). Les employeurs en contestent l'existence, ce qui contraint les élus à en apporter la preuve devant le juge. Dans cette affaire, le rachat d'une société par l'entreprise Élior et un manque de personnel avait provoqué la désorganisation des services et une surcharge de travail telle que la santé des salariés s'en trouvait affectée. Différents éléments avaient été mis en avant pour convaincre le juge :

- ▶ la défaillance des services régionaux de l'entreprise Élior pour assurer l'intégration du site racheté ;
- ▶ les arrêts de travail et bulletins d'hospitalisation de salariés travaillant sur cette intégration ;
- ▶ une enquête du CHSCT montrant l'ampleur des difficultés rencontrées. Une expertise pour risque grave était donc bel et bien justifiée. **M.C.**

020 Projet important modifiant les conditions de travail caractérisé – Droit à l'expertise

La mise en place d'un logiciel qui concerne tous les salariés de l'entreprise et qui modifie la façon dont ils sont en relation avec l'employeur au plan administratif, notamment pour la comptabilisation des heures de travail, heures supplémentaires, astreintes, congés, récupérations, constitue incontestablement un projet important pour l'entreprise et les salariés ; ces derniers ne pouvant plus inscrire les heures complémentaires et supplémentaires réalisées sans validation préalable du manager, l'existence d'un projet important modifiant les conditions de travail des salariés est caractérisé et justifie une expertise (Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 17-31756).

Commentaire : Le CSE aujourd'hui (et le CHSCT hier, ce qui est le cas dans la présente affaire) peut faire appel aux services d'un expert habilité, en cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail des salariés : modifications des horaires et des rythmes de travail, changement du processus de fabrication, déménagement ou réaménagement des locaux... les hypothèses sont multiples. Autre cas de figure illustré par cet arrêt : l'utilisation d'un nouveau logiciel impliquant un changement du mode de décompte du temps de travail. En l'espèce, la direction de l'entreprise Altran avait présenté un logiciel qui devait, à terme, être utilisé par l'ensemble des salariés, notamment par les consultants exerçant des missions au sein d'entreprises clientes. Ce logiciel modifiait de manière importante le décompte du temps de travail puisque les heures supplémentaires ne pouvaient plus être déclarées sans l'aval du supérieur hiérarchique. Ce qui, de toute évidence, était particulièrement difficile à mettre en œuvre pour les salariés travaillant au sein d'autres sociétés. Face

à un tel changement, le recours à l'expertise ne pouvait être que validé par les juges en application de l'article L. 2315-94 du Code du travail.

Rappelons que cette expertise n'est possible que dans les entreprises de 50 salariés et plus. Et qu'à la différence de la législation sur les CHSCT où le coût de l'expertise était, en principe, entièrement financée par l'employeur, le CSE doit aujourd'hui prendre à sa charge 20 % des coûts de cette expertise sur son budget de fonctionnement, seuls les 80 % restants étant financés par l'employeur. **M.C.**

Protection des élus et mandatés

Licenciement sans autorisation

021 Violation du statut protecteur – Nullité du licenciement – Droit à réintégration – Délai – Indemnisation

Aucun délai n'est imparti au salarié protégé pour demander sa réintégration lorsque la rupture de son contrat de travail a été prononcée en violation du statut protecteur. Ce n'est qu'au cas où l'entreprise a disparu, ou en cas d'impossibilité absolue de réintégration, que l'employeur est libéré de son obligation de réintégration.

Lorsque le salarié demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Cette indemnité lui est également due lorsque

la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection en cours pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié. Toutefois, dans cette dernière hypothèse, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective (*Cass. soc. 10 juil. 2019, n° 18-13933*).

Épargne salariale Participation

022 Calcul de la réserve spéciale de participation

Selon l'article L. 3326-1 du Code du travail, les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée entrant dans le calcul de la réserve spéciale de participation relèvent de la compétence de la juridiction administrative.

Après avoir relevé que la contestation portant sur les modalités de présentation comptable des dotations aux provisions et la prise en compte des reprises avait pour effet d'affecter le montant de la valeur ajoutée retenue pour le calcul de la réserve spéciale de participation, la cour d'appel a exactement déduit que le TGI était incompétent au profit du juge administratif (*Cass. soc. 26 juin 2019, n° 17-26254, Syndicat CGT de Général Electric Energy Products France c/sté Général Electric Energy Products France*).

LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

Heures de délégation Décompte

023 Délégués syndicaux – Salariés en forfait jours

Lorsque le délégué syndical est un salarié soumis à une convention individuelle de forfait jours sur l'année, il doit prendre ses heures de délégation par demi-journée, déduite du nombre annuel de jours travaillés fixé par la convention individuelle (*art. L. 2143-13 du C. trav.*). Une demi-journée correspond à 4 heures.

Si le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le DS, à l'instar de l'élu au CSE, bénéficie d'une demi-journée supplémentaire pour solder ses heures de délégation. Cette demi-journée est aussi déduite du nombre de jours travaillés prévus dans la convention (*Décret n° 2019-1548 du 30 déc. 2019, JO du 31*). Ces modalités prévues pour solder les heures de délégation sont applicables au représentant de la section syndicale et au délégué syndical central (*Art. R. 2142-1 et R. 2143-3-1 C. trav.*).

Santé au travail Lieux de travail

024 Local de restauration – Seuil de 50 salariés

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du CSE, met à leur disposition un local de restauration. Ce local de restauration est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers. Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats (*décret n° 2019-1586 du 31 déc. 2019, article 5°*).

Commentaire : Ce décret publié en catimini le 31 décembre dernier marque, une fois de plus, un recul des droits des salariés. Jusqu'ici, l'employeur était tenu de mettre à la disposition du personnel un local de restauration, après avis du CSE, dès lors que le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail était au moins égal à 25. L'article R. 4228-22 du Code du travail relève le seuil à 50 salariés, sans modifier toutefois l'équipement obligatoire du local. **M.C.**

CONTRAT DE TRAVAIL

Rupture du contrat de travail
et contentieux prud'homal
Quelles indemnités ?

Par Mélanie Carles

➔ **Sachez-le vite**

La plupart des litiges naissent de la rupture du contrat de travail. Selon le type de contrat et les circonstances de la perte d'emploi, le mode de calcul et le montant des indemnités dues au salarié varient.

- Un barème indemnitaire s'applique en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, barème dont les critères se résument à l'ancienneté du salarié et aux effectifs de l'entreprise. Il est toutefois possible de s'en affranchir pour faire valoir le droit européen et international.

- Lorsque le licenciement est frappé de nullité, le salarié a le droit d'être réintégré dans son emploi et de récupérer les salaires non versés depuis le licenciement. S'il ne souhaite pas être réintégré, il perçoit une indemnité spécifique.

- Le salarié peut demander réparation lorsque le licenciement, même justifié, s'est déroulé dans des conditions abusives. On parle de licenciement « vexatoire ».

- Le non-respect de certaines règles propres aux licenciements économiques donne lieu au versement d'indemnités.

- En cas de manquement grave de l'employeur à ses obligations, le salarié peut « prendre acte de la rupture » de son contrat de travail et être indemnisé.

- Ruptures illégales et demandes de requalifications en CDI constituent l'essentiel du contentieux des CDD et CTT avec, dans chaque cas, des indemnités calculées différemment.

Sale temps pour les prud'hommes. En dix ans, le nombre de procès a quasiment été divisé par deux ⁽¹⁾ ! Saisine du juge plus complexe, avocat ou défenseur syndical obligatoire en appel, recours croissant aux ruptures conventionnelles, indemnisation réduite des licenciements sans cause réelle et sérieuse... Autant de facteurs qui expliquent la chute spectaculaire des recours depuis 2016.

Dans neuf cas sur dix, les demandes aux prud'hommes sont liées à la rupture du contrat de travail. Les licenciements, en particulier, représentent l'essentiel du contentieux. Les salariés en CDD (ou intérimaires en CTT) se raréfient et ne représentent plus que 6 % des demandeurs. Autre catégorie en recul, les salariés ayant peu d'ancienneté, grands perdants du barème « Macron ». L'employeur peut désormais les licencier sans trop se soucier du motif à invoquer, il ne lui en coûtera qu'une indemnité dérisoire. Peu important l'âge, les charges de famille, l'état de santé, un éventuel handicap... L'application du barème conduit à une indemnisation réduite, inadéquate, loin de compenser le préjudice subi dans la plupart des cas. Que peuvent faire les juges ? Un certain nombre de décisions fort bien motivées le montre, il est possible de s'affranchir du barème en s'appuyant sur les normes européennes et internationales qui posent le principe d'une « réparation adéquate » en cas de licenciement sans motif valable.

Ce dossier synthétise les droits indemnitaires des salariés, au-delà du très controversé barème « Macron », en cas de licenciement nul, licenciement « vexatoire », « prise d'acte », CDD rompu illégalement et/ou requalifié en CDI... Autant de recours possibles pour faire sanctionner abus et manquements patronaux, dont le nombre ne faiblit pas.

(1) « Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018 » rapport établi en collaboration avec Évelyne Serverin, directrice de recherche au CNRS. Également téléchargeable sur <http://www.justice.gouv.fr>

PLAN

1. LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE	84	4. AUTOUR DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE	91	B - Rupture anticipée du CDD par l'employeur	95
A - Qu'est-ce qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?		A - Absence de consultation du CSE	91	a) Cas de rupture autorisés	95
B - Importance de la lettre de licenciement	84	B - Non-respect de la priorité de réembauche	91	b) Sanction d'une rupture avant terme illicite	95
a) Demande de précision des motifs du licenciement	84	C - Non-respect de l'obligation d'afficher le PSE	92	c) Survenance d'un sinistre	95
b) Un intérêt limité ?	85	D - Non-respect des engagements pris dans le PSE	92	C - Requalification du CDD en CDI	95
C - Barème indemnitaire	85	a) Actions possibles	92	a) L'indemnité de requalification	96
D - Au-delà du barème	86	b) Sanctions encourues	93	b) Ancienneté recalculée	96
a) Pour une juste réparation	86	5. PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	93	c) Maintien dans l'emploi	96
b) Etat des lieux de la jurisprudence	86	A - Qu'est-ce qu'une prise d'acte ?	93	d) Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse	97
E - Des indemnités supra-légales en compensation d'un licenciement injustifié ?	87	B - Conséquences indemnitaires	94	e) Requalification en licenciement nul	97
		a) Prise d'acte justifiée	94	7. IRRÉGULARITÉS COMMISES AU COURS DE LA RELATION DE TRAVAIL	98
		b) Prise d'acte injustifiée	94	A - Indemnisation des pertes de salaires et autres préjudices	98
2. LICENCIEMENT NUL	87	6. CONTENTIEUX DES CDD	95	B - Réévaluation par le juge du montant des indemnités de licenciement	98
A - Qu'est-ce qu'un licenciement nul ?	87	A - Non-respect du délai de transmission du CDD	95		
B - Réintégration et indemnisation	88	ENCADRÉS			
a) Réintégration de droit	88	➤ Licenciement non justifié – L'indemnité compensatrice de congés payés réévaluée	86		
b) Particularités du licenciement économique	88	➤ Indemnités prud'homales – Du brut ou du net ?	87		
c) Récupération des salaires perdus	88	➤ Salariés investis d'un mandat – Nullité du licenciement sans autorisation administrative	90		
C - Indemnisation en l'absence de réintégration	88	➤ Des règles applicables à tout mode de rupture du contrat de travail	91		
a) Indemnisation et récupération des salaires perdus	88	➤ Obligation d'informer la Direction d'un licenciement économique collectif	92		
b) Particularités du licenciement pour motif économique	88	➤ Non-respect de la procédure de licenciement : quelle sanction ?	93		
c) Particularités du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle	89	➤ Résiliation judiciaire du contrat de travail – Des conséquences indemnitaires similaires à la prise d'acte	95		
D - Nullité et autres motifs de licenciement	89	➤ Indemnité de précarité d'emploi	96		
3. LICENCIEMENT VEXATOIRE	90	➤ Requalification du CDD en CDI – L'indemnité de précarité d'emploi reste-t-elle acquise ?	96		
A - Qu'est-ce qu'un licenciement vexatoire ?	90	➤ Des règles similaires pour les contrats de travail temporaires	97		
a) Une exécution déloyale du contrat de travail lors de la rupture	90	➤ Appliquer le taux d'intérêt légal aux retards de paiement	98		
b) Avec ou sans cause réelle et sérieuse de licenciement	90	TABLEAUX			
B - Droit à réparation	91	➤ Barème des indemnités prud'homales pour licenciement abusif	85		
		➤ Récupération des salaires perdus en cas de nullité du licenciement	89		
		➤ Saisine du juge – Attention aux délais de prescription !	92		

1 LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

A - Qu'est-ce qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Tout licenciement, pour motif personnel ou économique, doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Seul le juge peut dire s'il existe – ou non – une cause réelle et sérieuse de licenciement ; c'est-à-dire des faits précis, vérifiables, et suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail. Lorsque le motif invoqué dans la lettre de licenciement est inexact, ou sans proportion avec la mesure prononcée, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Il n'y a pas, dans ce cas, de droit automatique à réintégration dans l'emploi pour le salarié. Une réintégration est certes possible, mais elle est très théorique car reste soumise à l'accord de l'employeur. Dans la quasi-totalité des cas, le salarié se voit seulement allouer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

B - Importance de la lettre de licenciement

On dit de la lettre de licenciement qu'elle «fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs du licenciement»⁽²⁾. Concrètement, devant le juge, l'employeur ne peut invoquer de motifs qui ne figurent pas dans la lettre notifiant le licenciement. Mais les ordonnances «Macron» de 2017 l'autorisent à préciser les motifs qui figurent dans cette lettre de notification, ultérieurement et par écrit⁽³⁾. Cette démarche peut avoir lieu à son initiative ou à la demande du salarié. Avec des conséquences juridiques, pour l'heure, assez incertaines en raison de l'absence de jurisprudence sur ce point.

a) Demande de précision des motifs du licenciement

Le salarié dispose de quinze jours à compter de la notification de son licenciement pour demander – par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise

(2) Art. L. 1235-2 al. 2 du C. trav.

(3) Art. L. 1235-2 du C. trav. (l'employeur peut aussi décider, de lui-même, de renvoyer une seconde lettre pour préciser ces motifs)

contre récépissé— des précisions sur le(s) motif(s) de la rupture du contrat. Dès réception de la lettre, l'employeur dispose, à son tour, de quinze jours pour y répondre. Lorsque l'employeur y répond, le salarié reçoit, en quelque sorte, une seconde lettre de licenciement. Mais attention : en aucun cas, l'employeur ne peut ajouter, dans cette seconde lettre, de nouveaux motifs de licenciement. Il ne peut que préciser les motifs déjà invoqués dans la première lettre.

b) Un intérêt limité ?

Cette nouvelle procédure a été instituée dans un but bien spécifique : empêcher le salarié d'utiliser une lettre mal motivée pour se prévaloir d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Deux cas de figure :

- lorsque le salarié fait une demande de précision des motifs du licenciement, l'employeur se trouve alerté du caractère éventuellement imprécis de la première lettre envoyée... et peut donc rectifier le tir en rédigeant un second courrier plus explicite. Ce qui n'empêche pas le salarié de saisir le juge s'il estime que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.
- si le salarié s'abstient de demander des précisions : il ne pourra pas, devant le juge, se prévaloir d'une lettre de licenciement mal motivée pour plaider l'absence de cause réelle et sérieuse. Il percevra, au maximum, une indemnité équivalente à un mois de salaire en réparation de cette irrégularité dans l'hypothèse où le licenciement serait justifié ⁽⁴⁾. En revanche, si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, c'est le barème «Macron» qui s'applique... en principe (voir ci-contre).

Dans les deux cas, la justification du licenciement reste donc soumise à l'appréciation du juge et c'est sur ce point que se concentrent les débats.

À savoir

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, une lettre de licenciement insuffisamment motivée et un licenciement sans cause réelle et sérieuse donnent lieu, théoriquement, à une réparation identique : l'indemnité est fixée à un mois de salaire au maximum (voir le barème ci-contre).

C - Barème indemnitaire

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est fixée par un barème comportant des minima —sauf pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté— et des maxima ⁽⁵⁾. Deux paramètres seulement entrent en ligne de compte : l'ancienneté du salarié et le nombre de salariés de l'entreprise. Les planchers d'indemnisation varient en fonction du nombre de salariés (seuil pivot fixé à 11), alors que les plafonds sont modifiés par l'ancienneté du salarié.

BARÈME DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES POUR LICENCIEMENT ABUSIF			
Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut) quelle que soit la taille de l'entreprise
	11 salariés et plus	moins de 11 salariés	
0	Sans objet		1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20

À savoir

Une baisse des revenus consécutive à un arrêt de travail ne peut venir minorer l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salaire de référence à prendre en considération est celui de la période précédant l'arrêt de travail ⁽⁶⁾. Il en est de même en cas de nullité du licenciement (voir p. 87).

➔ FAITES LE TEST

« Calculateur de licenciement lowcost »

Sur le site de l'UGICT- CGT (<http://ugict.cgt.fr/ordonnances/calc/>)

⁽⁴⁾ Art. L. 1235-2 du C. trav.

⁽⁵⁾ Art. L. 1235-3 du C. trav.

⁽⁶⁾ Cass. soc. 28 sept. 2016, n° 14-29435

D - Au-delà du barème

a) Pour une juste réparation

Lorsque le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le CPH doit évaluer le droit à réparation du salarié, en fonction du préjudice matériel et moral subi. Pour cela, un certain nombre de critères sont utilisés :

- l'ancienneté du salarié ;
- la perte de revenus subie (en comparaison avec le montant de l'allocation d'aide de retour à l'emploi ou ARE, éventuellement perçue après le licenciement) ;
- les charges de famille ;
- la situation financière (emprunts, crédits, charges fixes, etc.)
- les difficultés objectives à retrouver un emploi : âge, qualification, état de santé, éventuel handicap, etc ;
- les répercussions matérielles et morales du licenciement, lequel peut avoir pour conséquence, par exemple, un déménagement, l'arrêt des études des enfants, etc.

Dans de nombreux cas, les indemnités prévues par le barème ne sont pas à la hauteur de ces divers préjudices. Si l'on prend l'exemple d'un salarié âgé avec d'importantes charges de famille, débauché d'une entreprise ou il était en CDI depuis quinze ans, puis licencié sans motif légitime par un nouvel employeur au bout de quelques mois, ce salarié a droit, au maximum, à 1 mois de salaire brut. Pas de quoi réparer le dommage subi, loin de là. Surtout si ce salarié rencontre des difficultés pour retrouver un emploi.

Autre problème découlant de l'application du barème, le salarié licencié pour motif économique ne peut obtenir réparation lorsque certains cas de préjudices se cumulent. Non-respect de la procédure de consultation du CSE, absence d'information de l'autorité administrative en cas de licenciement collectif, non-respect de la priorité de réembauche, absence illicite de CSE... dans toutes ces

hypothèses, l'indemnité réparant ces préjudices ne peut être cumulée avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que dans la limite des plafonds fixés par le barème. Ce qui revient à exclure tout droit à réparation lorsque l'indemnité accordée par le juge atteint le plafond prévu par le barème.

Dans ces situations particulièrement inéquitables, il est possible d'écarter l'application du barème au motif qu'il n'est pas compatible avec les normes européennes et internationales. En particulier, deux dispositions peuvent être invoquées :

- l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, qui pose le principe du versement d'une « indemnité adéquate » en cas de licenciement injustifié (7) ;
- l'article 24 de la charte sociale européenne, qui reconnaît « le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée » (8) ; indemnité, selon le Comité européen des droits sociaux, qui doit être « d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime » (9).

Les juges peuvent donc procéder, dans le cadre de leur pouvoir d'appréciation, à une évaluation concrète du préjudice subi par le salarié en fonction des critères habituellement utilisés (ancienneté, âge, charges familiales...), puis fixer une réparation adéquate – au sens d'ajustée, proportionnée, appropriée – en conformité avec le droit international et européen.

POUR ALLER PLUS LOIN

➔ « Tant d'hermine pour une validation aussi contestable du barème Macron », par M. Henry et M-F Bied-Charreton, *Dr. ouv.* 2019, p. 695

➔ Argumentaire du SAF contre le plafonnement des indemnités allouées aux salariés licenciés sans motif valable, *Dr. ouv.* 2020, p. 22 et téléchargeable sur <http://lesaf.org/ressources/>

À savoir

- Le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne s'applique pas lorsque le licenciement est frappé de nullité ; par exemple en cas de violation d'une liberté fondamentale, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, etc. (voir ci-contre).
- L'application du barème n'exclut pas la possibilité d'invoquer un préjudice distinct de celui causé par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, notamment en cas de circonstances vexatoires (voir p. 90).

b) État des lieux de la jurisprudence

La Cour de cassation considère que le barème d'indemnisation est, dans son principe, conforme aux normes internationales et européennes (10). Ce qui n'empêche pas les juges d'évaluer concrètement le préjudice subi et de fixer une réparation adéquate, comme l'ont fait un certain nombre de conseils de prud'hommes et de cours d'appel. La cour d'appel de Reims, notamment,

(7) www.ilo.org

(8) www.cncdh.fr

(9) CEDS 8 sept. 2016, n° 106/2014

(10) Cass. soc. 17 juil. 2019, avis n° 15012



➡ Licenciement non justifié

L'indemnité compensatrice de congés payés réévaluée

Lorsque le salarié saisit le juge pour contester son licenciement, l'issue du procès peut avoir des conséquences sur le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Deux exemples :

- **salarié licencié pour faute grave** : si le juge écarte la faute grave, alors le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de congés afférente à la période de préavis (1).
- **licenciement d'une salariée en état de grossesse** : la période, pendant laquelle la femme enceinte est protégée, est assimilée à du temps de travail effectif. Le licenciement devenant nul, il faudra tenir compte de ce temps pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (2).

(1) Cass. Soc. 13 juin 1991, n° 89-45798

(2) Cass. soc. 10 nov. 1993, n° 89-42302

a dû «sortir» du barème pour accorder une indemnité adéquate à une salariée âgée de 59 ans, licenciée abusivement alors qu'elle n'avait pas 2 ans d'ancienneté ⁽¹¹⁾. Ainsi, lorsque l'application du barème porte une atteinte disproportionnée aux droits du salarié en ne permettant pas une réparation ajustée au préjudice subi, il peut être écarté. Cette recherche de proportionnalité entre préjudice et indemnité ne peut toutefois être exercée d'office par le juge. C'est au salarié d'en faire la demande.

E - Des indemnités supra-légales en compensation d'un licenciement injustifié ?

C'est une nouveauté issue de la réforme «Macron» de 2017. Le juge peut tenir compte des indemnités supra-légales versées au salarié lors du licenciement pour déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ⁽¹²⁾. Il peut donc réduire le montant de cette indemnité (déjà dérisoire si on applique le barème) s'il estime que l'employeur s'est montré suffisamment généreux lors de la rupture du contrat de travail en versant des indemnités d'un montant supérieur à ce que prévoit la loi.

Cette possibilité offerte au juge est particulièrement critiquable, car l'indemnité censée compenser la perte d'emploi, versée lors du licenciement, n'a pas le même objet que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui, elle, sanctionne le caractère abusif de la rupture du contrat. L'on comprend mal ce qui motive l'existence d'une telle mesure, au demeurant non utilisée à ce jour par les magistrats.

2 LICENCIEMENT NUL

Lorsque le motif réel du licenciement révèle une faute particulièrement grave commise par l'employeur, par exemple s'il y a violation d'une liberté fondamentale du salarié, alors le licenciement encourt la nullité. Dans ce cas, le barème ne s'applique pas ⁽¹³⁾; le juge annule le licenciement et cherche à effacer ses effets. S'il le souhaite, le salarié peut réintégrer l'entreprise. À défaut, une indemnité spécifique lui est versée.

A - Qu'est-ce qu'un licenciement nul ?

Les licenciements sanctionnés par la nullité sont les suivants ⁽¹⁴⁾:

- licenciement intervenu en violation d'une liberté fondamentale (sanction d'une action en justice, de l'usage de la liberté d'expression, etc.);
- licenciement du salarié victime de harcèlement moral ou sexuel ou témoin de ces agissements;

(11) *Appel Reims*, 25 sept. 2019, n° RG 19/00003

(12) *Art. L. 1235-3 du C. trav.*

(13) *Art. L. 1235-3-1 du C. trav.*

(14) *Art. L. 1235-3-1 du C. trav.*

➔ Indemnités prud'homales

Du brut ou du net ?

Indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, rappels de salaire, indemnité compensatrice de congés payés, de préavis... Ces sommes, susceptibles d'être allouées au salarié à l'issue d'un procès aux prud'hommes, sont-elles exprimées en brut ou en net ?

En principe, le montant des diverses indemnités dues au salarié est exprimé en brut. Dans le cas contraire, le jugement précise que ces valeurs sont exprimées en net; mais la chose reste assez rare en pratique (Cass. soc. 3 juillet 2019, deux arrêts, n° 18-14074 et n° 18-12149).

Il faut donc déduire les cotisations sociales de certaines sommes dues aux salariés, soit 23 %, presque un quart. C'est un paramètre essentiel dont doivent tenir compte les défenseurs, avocats et conseillers prud'hommes lorsqu'ils évaluent le préjudice subi suite à un licenciement abusif. C'est aussi un argument supplémentaire, s'il en fallait, pour dénoncer les montants dérisoires des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse fixées par le barème «Macron» (voir p. 85).

Les indemnités obtenues à la suite d'un contentieux prud'homal (indemnités pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, pour procédure irrégulière, pour absence ou insuffisance de PSE, etc.) sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu. Elles sont exonérées de cotisations sociales et de CSG dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) et assujetties dès le premier euro si elles dépassent dix fois cette valeur.

EN SAVOIR PLUS : «Le régime social et fiscal des indemnités de rupture», *RPDS* n° 879, juil. 2018

- licenciement pour un motif discriminatoire;
- licenciement consécutif à la dénonciation par le salarié de crimes et délits;
- licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité femmes-hommes;
- licenciement notifié en réaction à l'exercice d'un mandat par le salarié dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci (délégué syndical, élu au CSE, conseiller du salarié, conseiller prud'homme...);
- licenciement consécutif à la maternité, la paternité, l'adoption ou l'éducation des enfants;
- licenciement intervenu en violation de la protection dont bénéficie la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- licenciement pour motif économique en cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) alors que ce dernier est obligatoire ⁽¹⁵⁾.

À savoir

Au-delà d'un certain nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période, un PSE est obligatoire. Seul le juge administratif peut constater l'absence ou l'insuffisance du PSE. Si tel est le cas, toute la procédure est frappée de nullité, y compris les licenciements qui en découlent.

(15) *Art. L. 1235-10 du C. trav.*

B - Réintégration et indemnisation

a) Réintégration de droit

Lorsque la nullité du licenciement est prononcée par le juge, le salarié peut réintégrer son emploi sur demande, ou, à défaut, un emploi équivalent dans l'entreprise. Seule une «*impossibilité matérielle*», entendue au sens strict du terme, peut empêcher cette réintégration ⁽¹⁶⁾.

EXEMPLES.

- Il y a *impossibilité matérielle* de réintégration lorsque l'entreprise a définitivement cessé son activité ⁽¹⁷⁾.
- En revanche, ne rend pas impossible une réintégration l'externalisation du service dans lequel travaillait le salarié ⁽¹⁸⁾.
- De la même manière, ne caractérise pas une impossibilité de réintégrer la dégradation des relations de travail entre le salarié victime de harcèlement moral et son employeur, même «*arrivées à point de non-retour*» ⁽¹⁹⁾.

b) Particularités du licenciement économique

Les règles applicables en cas de nullité d'un licenciement pour motif économique sont moins contraignantes pour les employeurs. Aux termes de la loi, les salariés ont droit à leur réintégration, sauf si cette dernière est «*impossible*». La fermeture de l'établissement ou du site mais aussi une simple «*absence d'emploi disponible*» peuvent caractériser cette impossibilité ⁽²⁰⁾. Nul besoin ici de justifier d'une «*impossibilité matérielle*» comme dans les autres cas de nullité.

Autre difficulté, suite à l'annulation d'un PSE, il arrive que l'employeur refuse la réintégration des salariés sans motif valable. C'est alors vers le conseil de prud'hommes qu'il faut se tourner. Mais attention aux délais de prescription : le délai de l'action en réintégration – 12 mois – court à compter de la notification du licenciement et non de la date à laquelle le juge administratif prononce la nullité du PSE ⁽²¹⁾. Or, attendre que cette nullité soit prononcée revient à laisser passer le délai des douze mois pour pouvoir être réintégré. C'est donc une double peine pour les salariés, contraints de saisir le conseil de prud'hommes alors même que le tribunal administratif n'a pas rendu sa décision.

c) Récupération des salaires perdus

Lorsque le salarié est réintégré, il a droit à une indemnité réparant le préjudice subi pendant la période séparant le licenciement de la reprise du travail. Cette indemnité, qui compense la perte de rémunération, est évaluée en tenant compte, ou pas, des revenus que le salarié a éventuellement perçus sur cette période.

Deux hypothèses :

- 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 déduits de cette somme.
- lorsque le juge considère que licenciement n'est pas en lien direct avec la violation d'un droit constitutionnel, alors les revenus perçus par le salarié sont déduits de l'indemnité.

Voir le tableau des exemples ci-contre.

C - Indemnisation en l'absence de réintégration

a) Indemnisation et récupération des salaires perdus

Lorsque le salarié ne souhaite pas ou ne peut pas être réintégré, il a droit :

- au paiement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité, c'est-à-dire entre le licenciement et la décision du juge ⁽²²⁾ ;
- à une indemnité équivalente, au minimum, aux salaires des six derniers mois ⁽²³⁾. Cette indemnité n'est pas plafonnée, le juge fixe son montant en fonction du préjudice subi.

Une baisse des revenus consécutive à un arrêt de travail ne peut minorer cette indemnité. Il ne faut pas prendre en compte les périodes d'arrêt maladie mais uniquement les salaires des mois effectivement travaillés. À défaut, il s'agirait d'une discrimination liée à l'état de santé ⁽²⁴⁾.

EXEMPLE. Un salarié est licencié illégalement un 30 juin.

Il a été en arrêt de travail 15 jours en janvier et 10 jours en mars de la même année.

Pour calculer l'indemnité sanctionnant la nullité du licenciement, donc les six derniers mois de salaire, il faut prendre en compte les mois de novembre, décembre, février, avril, mai et juin. Les mois de janvier et mars doivent être neutralisés.

b) Particularités du licenciement pour motif économique

Lorsqu'un licenciement pour motif économique est annulé, par décision du juge administratif sanctionnant l'absence ou l'insuffisance du PSE, l'indemnité versée au salarié équivaut, au minimum, au salaire des six derniers mois ⁽²⁵⁾.

(16) Cass. soc. 21 juin 2017, n° 15-21897

(17) Cass. soc. 15 juin 2005, n° 03-48094

(18) Cass. soc. 14 sept. 2016, n° 15-15944

(19) Cass. soc. 14 fév. 2018, n° 16-22360

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

(21) Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 18-18414

(22) Art. L. 1225-71 et L. 1235-3-1 du C. trav.

(23) Art. L. 1235-3-1 du C. trav.

(24) Cass. soc. 26 juin 2019, n° 18-17120

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

Mais ce plancher ne s'applique pas :

- aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté qui ont droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, sans que la loi ne fixe de plancher ⁽²⁶⁾.
- lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire. Les licenciements sont réputés sans cause réelle et sérieuse et les salariés indemnisés, en principe, en fonction du barème «Macron» ⁽²⁷⁾ (voir p. 85).

Il arrive que l'employeur ne tire pas les conséquences de la nullité du PSE décidée par le juge administratif et refuse de verser aux salariés les indemnités sanctionnant la nullité des licenciements. Seul le conseil de prud'hommes peut l'y contraindre. Mais comme pour l'action en réintégration, le salarié ne dispose que d'un délai de douze mois suite à la notification de son licenciement pour demander le paiement de cette indemnité ⁽²⁸⁾. Ce qui implique de mener deux procédures de front : celle en annulation du PSE devant le juge administratif et une autre devant le CPH pour obtenir le versement de l'indemnité.

À savoir

• Les éventuelles sommes perçues en application d'un PSE annulé par le juge n'ont plus de fondement juridique. Si l'employeur le demande, le salarié est tenu de les restituer ⁽²⁹⁾.

⁽²⁶⁾ Art. L. 1235-14 du C. trav.

⁽²⁷⁾ Art. L. 1235-10 du C. trav.

⁽²⁸⁾ Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 18-18414

⁽²⁹⁾ Cass. Soc. 28 mars 2012, n° 11-30034

• Outre l'indemnité sanctionnant la nullité du licenciement, le salarié ne peut prétendre à une autre indemnisation au motif qu'il aurait été privé d'un «vrai» PSE ⁽³⁰⁾.

c) Particularités du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Il y a nullité du licenciement lorsque l'employeur licencie, en dehors des cas autorisés par la loi, un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Mais le juge ne peut que proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis ⁽³¹⁾. Il n'y a donc pas de droit acquis à la réintégration dans ce cas.

Lorsque la réintégration n'a pas lieu, le salarié a droit à une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois ⁽³²⁾. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité spéciale de licenciement ⁽³³⁾.

D - Nullité et autres motifs de licenciement

Sur la lettre de licenciement, peuvent figurer plusieurs motifs pour lesquels l'employeur rompt le contrat de travail. L'un de ces motifs peut causer la nullité du

⁽³⁰⁾ Cass. soc. 14 sept. 2017, n° 16-11563

⁽³¹⁾ Art. L. 1226-15 du C. trav.

⁽³²⁾ Art. L. 1226-15 du C. trav.

⁽³³⁾ Voir notre dossier spécial « Licenciement, fin de CDD, retraite... quelles indemnités ? », RPDS n° 898, fév. 2020

RÉCUPÉRATION DES SALAIRES PERDUS EN CAS DE NULLITÉ DU LICENCIEMENT

LICENCIEMENTS PRONONCÉS EN VIOLATION D'UN DROIT GARANTI PAR LA CONSTITUTION	LICENCIEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NE PORTANT PAS ATTEINTE À UN DROIT CONSTITUTIONNEL
→ revenus éventuels de remplacement non déduits de l'indemnité versée au salarié	→ revenus éventuels de remplacement déduits de l'indemnité versée au salarié
• Licenciement décidé en raison de l'état de santé du salarié (atteinte au droit à la protection de la santé) (Cass. soc. 11 juil. 2012, n° 10-15905) • Licenciement pour fait de grève (atteinte au droit de grève) (Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-20527) • Licenciement portant atteinte à l'exercice d'une activité syndicale (atteinte au droit de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale) (Cass. soc. 9 juil. 2014, n° 03-16434). • Licenciement sans autorisation d'un représentant du personnel (atteinte au droit de participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination des conditions de travail) (Cass. soc. 10 oct. 2006, n° 04-47623) • Licenciement en raison de l'état de grossesse (atteinte au principe de l'égalité hommes-femmes) (Cass. soc. 29 janv. 2020, n° 18-21862)	• Licenciement en raison de la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral dont il a été témoin (malgré le principe constitutionnel de la liberté d'expression) (Cass. soc. 14 fév. 2016, n° 14-21325). • Licenciement d'un salarié victime de faits de harcèlement moral (malgré le principe constitutionnel de sauvegarde de la dignité de la personne humaine et du droit à la protection de la santé) (Cass. soc. 8 déc. 2009, n° 08-43764, Cass. soc. 14 fév. 2018, n° 16-22360). • Licenciement prononcé en raison de l'âge (malgré le principe général de non-discrimination consacré en droit de l'Union européenne) (Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-14281). • Licenciement prononcé en violation de la protection accordée au salarié en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail (malgré le principe du droit à la protection de la santé) (Cass. soc. 16 oct. 2019, n° 17-31624, RPDS 2019, som. n° 112, p. 382). • Licenciement d'un représentant du personnel à la suite d'une autorisation administrative ultérieurement annulée (Cass. soc. 14 fév. 2007, n° 05-43696).

licenciement, quand d'autres peuvent constituer une cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, c'est la nullité qui *l'emporte* et qui sera prononcée par le juge. Mais l'indemnisation du salarié peut être minorée du fait de l'existence d'une cause réelle et sérieuse sans, toutefois, être inférieure aux salaires des six derniers mois ⁽³⁴⁾.

EXEMPLE. Après vérification du contexte et des faits, le juge considère que le licenciement vient sanctionner une action en justice intentée par le salarié à l'encontre de l'employeur. Il y a donc nullité de la rupture du contrat de travail. Mais l'employeur a mentionné sur la lettre de licenciement des absences non justifiées (et non prescrites). Si le salarié peut prétendre, au départ, à une indemnité équivalente à dix mois de salaire sanctionnant la nullité de la rupture, le juge peut minorer cette indemnité jusqu'à six mois (soit le seuil plancher) s'il estime que ces absences non justifiées constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

3 LICENCIEMENT VEXATOIRE

A - Qu'est-ce qu'un licenciement vexatoire ?

Lorsque le licenciement a lieu dans des conditions brutales et humiliantes, on parle de licenciement «*vexatoire*». Ici ce sont les circonstances de la rupture du contrat de travail qui comptent. Un contexte de pressions, des propos déplacés de la part du supérieur hiérarchique, l'ordre donné au salarié de quitter immédiatement son bureau sans que cela soit justifié... autant de fautes commises par l'employeur qui peuvent donner lieu à réparation.

(34) Art. L. 1235-3-1 et art. L. 1235-2-1 du C. trav.



➡ Salariés investis d'un mandat

Nullité du licenciement sans autorisation administrative

Le licenciement d'un salarié investi d'un mandat (délégué syndical, élu au CSE, conseiller prud'homme, conseiller du salarié, etc.) nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail. Un licenciement décidé sans autorisation est frappé de nullité. Lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration, il a droit à (art. L. 1235-3-1 du C. trav.) :

- une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
- 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, même si le salarié est susceptible de partir à la retraite avant l'expiration de cette période (Cass. soc. 25 sept. 2019, n°18-15952, *RPDS* 2019, som. n°116, p.383). Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, y compris les primes liées à l'exercice du travail (Cass. soc. 7 juin 2005, n°03-44.969). Elle présente un caractère forfaitaire, ce qui induit deux choses : le salarié n'a pas à apporter la preuve du préjudice subi et les sommes perçues (salaires, allocations chômage) n'ont pas à être déduites. En revanche, elle n'ouvre pas droit au paiement de congés payés afférents (Cass. soc. 30 juin 2016, n°15-12.984).

a) Une exécution déloyale du contrat de travail lors de la rupture

Jusqu'au jour où il prend fin, le contrat de travail doit être exécuté loyalement et de bonne foi ⁽³⁵⁾. Ce principe s'applique durant toute la relation de travail, y compris aux conditions dans lesquelles a lieu le licenciement. Une rupture de contrat effectuée de manière choquante et brutale cause un préjudice qui doit être réparé ⁽³⁶⁾.

Dans ce domaine, tout est affaire de circonstances. Il est difficile de formuler une règle générale permettant de déterminer le caractère vexatoire d'un licenciement. Cependant, les exemples issus de la jurisprudence tendent à montrer l'importance des états de service du salarié, en particulier son ancienneté et le caractère irréprochable de son travail. Concrètement, la précipitation de l'employeur pour licencier doit être inversement proportionnelle à l'ancienneté du salarié, surtout s'il n'a fait l'objet d'aucune critique durant sa carrière.

b) Avec – ou sans – cause réelle et sérieuse de licenciement

Même s'il dispose d'un motif légitime pour rompre le contrat et qu'il respecte la procédure, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire ⁽³⁷⁾. La question de la cause réelle et sérieuse de licenciement ne se pose pas ici car elle est totalement indépendante des conditions dans lesquelles le congédiement a lieu. Ainsi, démontrer la légèreté des motifs sur lesquels repose un licenciement est insuffisant pour établir son caractère vexatoire ⁽³⁸⁾. Circonstances et bien-fondé sont deux notions bien différentes.

EXEMPLES.

➤ Une salariée ayant 28 ans d'ancienneté est licenciée pour faute grave, motif pris d'une absence prolongée injustifiée. Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse (un arrêt de travail avait été donné). En plus de l'indemnité sanctionnant ce licenciement injustifié, les juges accordent à la salariée une indemnité pour licenciement vexatoire au motif qu'elle «*n'avait jamais encouru de reproche et avait accompli une carrière professionnelle remarquable, ce qui aurait dû inciter l'employeur à faire preuve de la plus grande circonspection avant de prendre une mesure aussi grave qu'un licenciement*» ⁽³⁹⁾.

➤ Un salarié comptant 8 ans d'ancienneté au sein d'une association, très impliqué dans son travail, reçoit une convocation à un entretien préalable au licenciement le jour même de son entretien d'évaluation, entretien au cours duquel avaient été envisagées des perspectives de carrière à moyen et long terme. Il est licencié et dispensé d'activité pour la période du préavis, ce qui l'empêche de saluer ses collègues et de s'expliquer sur les raisons de son départ. Les juges ont estimé que son image et sa réputation avaient été ternies par la soudaineté de ce licenciement et lui ont accordé des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire ⁽⁴⁰⁾.

(35) Art. L. 1222-1 du C. trav. («*Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.*»)

(36) En application du célèbre article 1240 du C. civil : «*Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.*»

(37) Cass. soc. 22 juin 2016, n° 14-15171

(38) Cass. soc. 13 mars 2012, n° 10-16.802

(39) Cass. soc. 27 janv. 2000, n° 97-45732

(40) Cass. soc. 27 sept. 2017, n° 16-14040

B - Droit à réparation

Pour être indemnisé d'un licenciement vexatoire, le salarié doit apporter la preuve :

- du comportement fautif de l'employeur lors du licenciement, caractérisé par des circonstances «vexatoires» ;
- du préjudice (moral le plus souvent) causé par ce comportement, préjudice distinct de celui né de la perte de l'emploi.

Si le salarié obtient gain de cause, il perçoit des dommages-intérêts pour rupture vexatoire. Ces dommages-intérêts sont versés même en cas de faute grave avérée justifiant le licenciement ⁽⁴¹⁾.

Ces dommages-intérêts se cumulent avec les indemnités classiques liées à la rupture du contrat de travail ⁽⁴²⁾ et, le cas échéant, avec :

- l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ⁽⁴³⁾ ;
- ou l'indemnité pour licenciement nul ;
- ou l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ⁽⁴⁴⁾.

4 AUTOUR DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Nous sommes ici dans le cas de litiges propres aux licenciements pour motif économique. Non-respect de la procédure de consultation du CSE, non-respect de l'obligation d'informer la Direction régionale du travail, non-respect des obligations liées au PSE, non-respect de la priorité de réembauche... Autant de situations dans lesquelles le salarié peut obtenir réparation du préjudice subi.

A - Absence de consultation du CSE

La consultation du comité social et économique est obligatoire lorsque plusieurs salariés sont licenciés pour motif économique sur une même période. Deux causes possibles au non-respect de cette procédure.

- Il existe bien un CSE dans l'entreprise mais l'employeur est passé outre : le salarié a droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi ⁽⁴⁵⁾. Attention, l'existence de ce préjudice n'est pas automatique, le salarié doit en apporter la preuve ⁽⁴⁶⁾.
- Alors que l'effectif requis est atteint dans l'entreprise, l'employeur n'a pas mis en place de CSE et ne justifie pas d'un PV de carence : le salarié a droit à une indemnité d'un mois de salaire au minimum ⁽⁴⁷⁾. A la

différence du premier cas, les juges considèrent qu'un salarié privé de représentation subi automatiquement un préjudice ⁽⁴⁸⁾. L'indemnité est donc due sans avoir à en apporter la preuve.

Dans ces deux cas de figure – CSE existant mais non consulté, ou CSE inexistant en violation de la loi – l'indemnité due au salarié se cumule, le cas échéant, avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais attention : le montant cumulé de ces deux indemnités ne doit pas dépasser les plafonds – dérisoires – fixés par le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ⁽⁴⁹⁾ (voir p. 85). D'où la nécessité, dans ces cas d'injustice flagrante, de sortir du barème pour rendre effectif le droit à une indemnité adéquate en application du droit européen et international (voir p. 86).

B - Non-respect de la priorité de réembauche

Lorsque le salarié licencié fait valoir son droit à la priorité de réembauche auprès de son ancien employeur et qu'un candidat extérieur est recruté, après le licenciement, sur un poste non proposé au salarié alors qu'il correspond à sa qualification, alors il y a violation de la priorité de réembauche.

La sanction pour l'employeur est la suivante :

- dans le cas de salariés ayant 2 ans ou plus d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de 11 salariés ou plus : l'indemnité est fixée à un mois de salaire au minimum ⁽⁵⁰⁾ ;
- dans le cas de salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés : ils peuvent prétendre à une indemnité

(48) Cass. soc. 8 janv. 2020, n° 18-20591

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

(50) Art. L. 1235-13 du C. trav.



➔ Des règles applicables à tout mode de rupture du contrat de travail

On parle de « licenciement vexatoire » mais toute rupture du contrat de travail peut être sanctionnée par des dommages-intérêts si elle a lieu dans des circonstances brutales et/ou humiliantes. Exemples :

- **la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail :** en cas de circonstances vexatoires, le salarié perçoit une indemnité qui s'ajoute à celles perçues lorsque la prise d'acte est justifiée ⁽¹⁾ (sur la prise d'acte, voir p. 93) ;
- **la mise à la retraite :** le salarié peut percevoir une indemnité pour rupture vexatoire, même si la mise à la retraite est justifiée ⁽²⁾.

(1) Cass. soc. 16 mars 2010, n° 08-44.094

(2) Cass. soc. 10 juil. 2013, n° 12-19740. Sur la mise à la retraite, voir notre dossier spécial « Licenciement, fin de CDD, retraite... quelles indemnités ? », RPDS n° 898, fév. 2020.

(41) Cass. soc. 19 juil. 2000, n° 98-44.025

(42) Voir notre dossier spécial « Licenciement, fin de CDD, retraite... quelles indemnités ? », RPDS n° 898, fév. 2020

(43) Cass. soc. 21 nov. 2012, n° 11-23699

(44) Cass. soc. 18 mai 2017, n° 15-27555

(45) Art. L. 1235-12 du C. trav.

(46) Cass. soc. 14 juin 2017, n° 16-16001

(47) Art. L. 1235-15 du C. trav.

correspondant au préjudice subi, mais uniquement en cas de licenciement abusif ⁽⁵¹⁾.

Là encore, même problématique: lorsque le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le montant cumulé des indemnités ne doit pas dépasser les plafonds fixés par le barème «Macron» ⁽⁵²⁾ (voir p. 85). Seul le recours à une application du droit européen et international permet de sortir de l'impasse (voir p. 86).

C - Non-respect de l'obligation d'afficher le plan de sauvegarde de l'emploi

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur doit porter le PSE à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ⁽⁵³⁾.

En cas d'affichage incomplet, par exemple à défaut de note comportant la cause économique du PSE, les salariés peuvent obtenir, devant le tribunal judiciaire, la suspension des licenciements lorsque la procédure est

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

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

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



➡ Obligation d'informer la Direccte d'un licenciement économique collectif

Lorsque l'employeur n'a pas informé l'autorité administrative d'un licenciement collectif pour motif économique, les salariés concernés par ce licenciement ont droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi ⁽¹⁾. Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais ce cumul reste de principe puisque les plafonds fixés par le barème «Macron» ne peuvent, théoriquement, être dépassés ⁽²⁾.

(1) Art. L. 1235-12 du C. trav.

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

en cours. Lorsqu'une suspension n'est plus possible car la procédure est arrivée à terme, les salariés ont droit au versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ⁽⁵⁴⁾.

D - Non-respect des engagements pris dans le PSE

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte des mesures non mises en œuvre par l'employeur, les salariés peuvent saisir les prud'hommes dans un délai de deux ans ⁽⁵⁵⁾.

a) Actions possibles

Deux types d'actions sont possibles pour obtenir réparation:

➤ l'action individuelle: chaque salarié concerné peut saisir le CPH pour demander l'application des dispositions du PSE. Si leur mise en œuvre n'est plus possible, le salarié peut obtenir réparation du non-respect par l'employeur de ses engagements.

➤ l'action collective: le syndicat, qu'il soit signataire ou non de l'accord PSE, peut agir dans l'intérêt collectif de la profession pour faire sanctionner son inexécution ⁽⁵⁶⁾. Soit devant le tribunal judiciaire, s'il agit seul, soit devant le CPH, s'il agit aux côtés d'un salarié.

À savoir

Avant de saisir le juge, il faut savoir que les Directions régionales du travail (Direccte) sont compétentes pour aider à l'interprétation d'une mesure du PSE ou pour rappeler un employeur à ses engagements ⁽⁵⁷⁾. Il est donc possible d'y avoir recours dans un premier temps.

(54) Cass. soc. 9 mai 2000, n° 98-20588

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

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

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

SAISINE DU JUGE – Attention aux délais de prescription ! (1)

Nature de l'action	Délai pour agir	Textes
Rappel de salaire (la demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat)	3 ans	Art. L. 3245-1 du Code du travail
Action en remboursement de frais professionnels	2 ans	Art. L. 1471-1 du C. trav. & Cass. soc. 20 nov. 2019, n° 18-20208
Action portant sur l'exécution du contrat de travail	2 ans	Art. L. 1471-1 du Code du travail
Action portant sur des faits de harcèlement moral ou sexuel	5 ans	Art. 2224 du Code civil
Action portant sur une discrimination	5 ans	Art. L. 1134-5 du Code du travail
Action portant sur la rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle...)	12 mois	Art. L. 1471-1 du Code du travail
Action en requalification du CDD en CDI (2)	2 ans	Art. L. 1471-1 du C. trav.

(1) Le délai de prescription est le délai au-delà duquel il n'est plus possible d'agir en justice. En droit du travail, ce délai varie en fonction de la nature de la demande.

(2) En cas de CDD successifs, lorsque l'action est fondée sur le motif du recours au contrat, c'est le terme du dernier contrat qui constitue le point de départ du délai (Cass. soc. 29 janv. 2020, n° 18-15359).

b) Sanctions encourues

Lorsque l'employeur ne met pas en œuvre des mesures annoncées dans le PSE, deux sanctions sont possibles.

1. Dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Premier cas de figure, l'employeur ne respecte pas ses engagements pris dans le cadre de l'obligation de recherche de reclassement préalable au licenciement. Il y a bel et bien violation de l'obligation de reclassement et donc licenciement sans cause réelle et sérieuse.

EXEMPLES.

- L'employeur ne respecte pas son engagement de transformer un certain nombre d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel pour favoriser les reclassements internes ⁽⁵⁸⁾.
- Le PSE prévoit l'obligation, non respectée, d'étendre le périmètre des recherches de reclassement en proposant des offres valables d'emploi à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe avant le licenciement ⁽⁵⁹⁾.

2. Dommages-intérêts en réparation du préjudice subi

Nous sommes ici dans l'hypothèse où des engagements ont été pris dans le PSE en vue de favoriser la reconversion professionnelle des salariés après le licenciement, hors de l'entreprise ou du groupe.

Il n'y a pas de violation de l'obligation de reclassement et la cause du licenciement n'est pas affectée. Pour autant, les salariés ont droit au versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

EXEMPLE. Alors que cette obligation figure dans le PSE, l'employeur ne propose pas aux salariés licenciés un nombre déterminé d'offres valables d'emplois. Ces salariés ont droit à une indemnisation même si l'employeur a confié cette charge à un prestataire extérieur ⁽⁶⁰⁾.

5 PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A - Qu'est-ce qu'une prise d'acte ?

Lorsque l'employeur manque gravement à ses obligations, de sorte que la relation de travail doit cesser, le salarié peut «prendre acte» de la rupture du contrat de travail. Il doit alors en informer l'employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette procédure entraîne la cessation immédiate de la relation de travail. Pour être indemnisé et percevoir des allocations chômage, le salarié doit rapidement saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de cette prise d'acte en licenciement sans cause

➔ Non-respect de la procédure de licenciement : quelle sanction ?

À quelle indemnité peut prétendre le salarié lorsque l'employeur ne respecte pas la procédure de licenciement ? Le Code du travail prévoit le versement d'une indemnité d'un montant équivalent à 1 mois de salaire –au maximum– en cas de violation des règles relatives à l'entretien préalable : convocation, déroulement, assistance du salarié (art. L. 1235-2 du C. trav.). Il en est de même lorsque l'employeur, en violation de la convention collective, passe outre la consultation d'une instance avant le licenciement (le plus souvent une commission de discipline).

Deux choses à savoir :

- pour percevoir l'indemnité sanctionnant le non-respect de la procédure, le salarié doit apporter la preuve du préjudice subi (Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-16066) ;
- cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

réelle et sérieuse. Seul le juge peut dire si les griefs invoqués contre l'employeur justifient, ou non, la rupture du contrat. La procédure est accélérée : le bureau de jugement statue directement, dans le délai d'un mois suivant la saisine, sans passer par le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) ⁽⁶¹⁾.

Deux issues sont possibles :

- la prise d'acte est justifiée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire, dans certains cas, les effets d'un licenciement nul ;
- la prise d'acte n'est pas justifiée, elle produit alors les effets d'une démission.

La prise d'acte est donc une procédure risquée pour le salarié. D'autant que la charge de la preuve des manquements reprochés à l'employeur lui incombe exclusivement.

À savoir

Le contentieux prud'homal de la prise d'acte est en forte augmentation, malgré des conséquences très aléatoires pour le salarié. Par exemple, pour l'année 2018, 315 décisions ont fait produire à la prise d'acte les effets d'une démission, et 123 les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Source : Predictice, plateforme de justice prédictive (étude mentionnée dans *Liaisons sociales* quotidien, dossier pratique n° 194/2019 du 23 oct. 2019)

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

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

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

(61) Art. L. 1451-1 du C. trav.

B - Conséquences indemnitaires

a) Prise d'acte justifiée

1. Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque le juge estime que les éléments présentés par le salarié constituent un manquement de l'employeur suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, alors la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

EXEMPLES.

- La modification du contrat de travail sans l'accord du salarié, par exemple le retrait de ses fonctions d'encadrement ⁽⁶²⁾;
- Le non-paiement du salaire à plusieurs reprises, sur une période de cinq mois ⁽⁶³⁾;
- Une atteinte aux droits du salarié concernant l'organisation du temps de travail et de repos avec des répercussions importantes sur sa vie personnelle ⁽⁶⁴⁾;
- Le refus par l'employeur de reconnaître au salarié tout droit au paiement des heures supplémentaires effectuées ⁽⁶⁵⁾. Une situation différente d'un défaut de paiement qui ne concerne que quelques heures supplémentaires, auquel cas la prise d'acte n'est pas justifiée ⁽⁶⁶⁾.

Une prise d'acte justifiée, donc requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, donne droit aux indemnités suivantes :

- indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement, l'ancienneté du salarié s'appréciant à la date de notification de la prise d'acte ;
- indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ⁽⁶⁷⁾ ;
- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir p. 85).

Et éventuellement :

- indemnité de non-concurrence si cette obligation figure dans le contrat et que le salarié s'y conforme ⁽⁶⁸⁾ ;
- indemnité réparant la perte de chance d'utiliser les droits acquis au titre du droit individuel à la formation et de bénéficier des informations relatives à la portabilité de la prévoyance ⁽⁶⁹⁾ ;
- indemnité pour licenciement vexatoire ⁽⁷⁰⁾.

À savoir

Lorsqu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié ne peut demander le versement de l'indemnité prévue pour non-respect de la procédure de licenciement ⁽⁷¹⁾.

(62) Cass. soc. 4 nov. 2015, n°13-14.412

(63) Cass. soc. 30 mai 2018, n°16-28.127

(64) Cass. soc. 16 oct. 2019, n°18-16539 (manquement grave de l'employeur justifiant une résiliation judiciaire du contrat de travail)

(65) Cass. soc. 27 nov. 2014, n°13-18.716

(66) Cass. soc., 14 mai 2014, n°13-10.913

(67) Cass. soc. 11 déc. 2015, n°14-15.670

(68) Cass. soc. 9 juin 2015, n°13-27.899

(69) Cass. soc. 2 mars 2016, n°14-18.334

(70) Cas. soc. 16 mars 2010, n°08-44.094

(71) Cass. soc. 23 nov. 2017, n°16-15.939

2. Requalification en licenciement nul

Lorsque les fautes de l'employeur sont d'une exceptionnelle gravité, notamment en cas de harcèlement, discrimination, violation d'une liberté fondamentale, le salarié peut obtenir la requalification de la prise d'acte en licenciement nul.

EXEMPLES.

- Prise d'acte fondée sur une discrimination dont est victime le salarié ⁽⁷²⁾ ;
- Prise d'acte fondée sur un harcèlement moral dont est victime le salarié ⁽⁷³⁾ ;
- Prise d'acte fondée sur l'absence ou l'insuffisance du PSE en cas de licenciement collectif pour motif économique ⁽⁷⁴⁾.

Une prise d'acte requalifiée en licenciement nul donne droit, pour le salarié :

- aux indemnités de rupture classiques : indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ⁽⁷⁵⁾ ;
- à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ⁽⁷⁶⁾.

3. Prise d'acte par le salarié investi d'un mandat

Pour les salariés dits « protégés », une prise d'acte justifiée s'analyse en licenciement nul pour violation du statut protecteur. Le salarié a donc droit :

- aux indemnités de rupture classiques : indemnités légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ⁽⁷⁷⁾ ;
- à une indemnisation forfaitaire sanctionnant la violation du statut protecteur, c'est-à-dire à l'intégralité des salaires perdus depuis la prise d'acte jusqu'à l'expiration de la période de protection ⁽⁷⁸⁾ ; avec une limite fixée à trente mois, même si le salarié est susceptible de partir à la retraite avant ⁽⁷⁹⁾ ;
- à une indemnité réparant la nullité du licenciement, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ⁽⁸⁰⁾.

b) Prise d'acte injustifiée

Lorsque les juges estiment que l'employeur n'a pas commis de manquement grave, alors ils en déduisent que le contrat de travail aurait dû se poursuivre. Et dans ce cas, la prise d'acte produit les effets d'une démission.

(72) Cass. soc. 12 déc. 2012, n°10-28.166

(73) Cass. soc. 20 fév. 2013, n°11-26.560 (par analogie avec une résiliation judiciaire)

(74) Cass. soc. 25 janv. 2012, n°10-23.516

(75) Voir notre dossier spécial « Licenciement, fin de CDD, retraite... quelles indemnités ? », RPDS n° 898, fév. 2020

(76) Art. L. 1235-3-2 et L. 1235-3-1 du C. trav.

(77) Voir notre dossier spécial « Licenciement, fin de CDD, retraite... quelles indemnités ? », RPDS n° 898, fév. 2020

(78) Cass. soc. 12 mars 2014, n°12-20.108

(79) Cass. soc. 25 sept. 2019, n°18-15952, RPDS 2019, som. n° 116, p. 383

(80) Art. L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2

Le salarié n'a droit à aucune indemnité de rupture, ni allocation chômage.

À l'inverse, il peut être condamné à :

- verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis ⁽⁸¹⁾ ; sauf si le préavis ne pouvait être exécuté en raison de l'état de santé du salarié ⁽⁸²⁾ ;
- verser à l'employeur des dommages-intérêts si la rupture est considérée comme abusive ⁽⁸³⁾.

6 CONTENTIEUX DES CDD

Pour empêcher un recours abusif au travail précaire, les contrats à durée déterminée sont soumis à des règles particulières. Leur violation entraîne des sanctions, dont la plus fréquente est la requalification du CDD en CDI. Diverses conséquences indemnitaires en découlent.

A - Non-respect du délai de transmission du CDD

Lorsque le salarié signe un CDD, le contrat lui est transmis, en principe, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ⁽⁸⁴⁾. Depuis les ordonnances «Macron» de 2017, le non-respect de ce délai n'entraîne plus la requalification du CDD en CDI. Elle ouvre seulement droit à une indemnité, à la charge de l'employeur, dont le montant ne peut excéder un mois de salaire ⁽⁸⁵⁾.

(81) Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-24.881

(82) Cass. soc. 15 janvier 2014, n° 11-21.907

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

(84) Art. L. 1243-13 du C. trav.

(85) Art. L. 1245-1 du C. trav.



➔ Résiliation judiciaire du contrat de travail

Des conséquences indemnitaires similaires à la prise d'acte

Le salarié peut demander au juge de prononcer la rupture de son contrat de travail lorsque l'employeur manque gravement à ses obligations. À la différence de la prise d'acte, le salarié reste en poste tout le temps de la procédure. L'employeur doit donc continuer à lui fournir du travail et à le rémunérer. Deux issues sont possibles au procès :

- lorsque les manquements commis par l'employeur empêchent la poursuite du contrat, la résiliation judiciaire est prononcée à ses torts. La rupture du contrat produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire d'un licenciement nul en cas de harcèlement, discrimination, violation d'une liberté fondamentale, etc. (voir p. 85 et 87).
- lorsque les manquements de l'employeur ne sont pas considérés comme suffisamment graves, le salarié est débouté par le juge et le contrat de travail se poursuit dans les conditions habituelles.

B - Rupture anticipée du CDD par l'employeur

a) Cas de rupture autorisés

La rupture anticipée du CDD par l'employeur est autorisée uniquement dans les cas suivants ⁽⁸⁶⁾ :

- le salarié commet une faute grave ;
- il est reconnu inapte par le médecin du travail ;
- il y a survenance d'un cas de force majeure (entendu au sens strict du terme) ; par exemple, un incendie ou un cyclone entraîne la destruction totale de l'entreprise sans possibilité de reprise d'activité.

À savoir

Il n'y a pas de cas de force majeure autorisant la rupture anticipée d'un CDD lorsque l'entreprise est en difficulté économique, même si elle est mise en liquidation judiciaire ⁽⁸⁷⁾.

b) Sanction d'une rupture avant terme illicite

La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés par la loi 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 ⁽⁸⁸⁾. (Voir le paragraphe suivant pour le cas particulier de la survenance d'un sinistre.)

Attention, il s'agit là d'un seuil minimal d'indemnisation. Le salarié peut demander des dommages-intérêts supplémentaires, s'il prouve un préjudice autre que celui résultant de la seule perte des salaires : préjudice moral, préjudice économique en raison d'une perte de chance, etc. ⁽⁸⁹⁾.

c) Survenance d'un sinistre

Dans le cas où le CDD est rompu en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, à la charge de l'employeur, dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat ⁽⁹⁰⁾.

C - Requalification du CDD en CDI

Un certain nombre d'irrégularités peuvent entraîner la requalification d'un CDD en CDI par le juge ⁽⁹¹⁾.

EXEMPLES.

- Le CDD est conclu en dehors des cas de recours autorisés par la loi ;
- Le contrat n'est pas écrit ou pas signé par le salarié ou l'employeur ;
- Les règles relatives au renouvellement ou à la durée du CDD ne sont pas respectées (par exemple l'employeur continue de faire travailler le salarié au-delà du terme prévu par le contrat).

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

(87) Cass. soc. 16 oct. 2002, n° 00-40869

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

(89) Cass. soc. 3 juillet 2019, n° 18-12306

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

(91) Art. L. 1245-1 du C. trav.

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande en requalification, la procédure est accélérée ⁽⁹²⁾ :

- le bureau de jugement est directement saisi, sans passage devant le bureau de conciliation et d'orientation ;
- la décision est, en principe, rendue dans le délai d'un mois après saisine.

À savoir

Le salarié peut associer à sa demande de requalification toute autre demande dérivant du contrat, par exemple une demande de rappel de salaires ⁽⁹³⁾. Voir p. 98.

a) L'indemnité de requalification

Lorsque la requalification est prononcée par le juge, le salarié a droit à une indemnité minimale équivalente à un mois de salaire. Si la requalification concerne une succession de CDD, l'employeur ne doit qu'une seule indemnité et non une indemnité pour chaque CDD ⁽⁹⁴⁾.

1. Base de calcul

C'est le dernier salaire mensuel perçu qui doit être pris en compte ⁽⁹⁵⁾. L'indemnité de requalification est calculée sur la rémunération globale, salaire de base et primes diverses comprises ⁽⁹⁶⁾. Le cas échéant, il faut prendre en compte les heures supplémentaires effectuées par le salarié ⁽⁹⁷⁾.

L'indemnité de requalification a le caractère de dommages-intérêts. Elle n'est donc pas soumise aux charges sociales et fiscales ⁽⁹⁸⁾.

2. CDD suivi d'un CDI

Lorsque le CDD devient un CDI du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle au-delà de son

terme, l'indemnité de requalification n'est pas due ⁽⁹⁹⁾. À distinguer du cas où la demande en requalification du salarié s'appuie sur une irrégularité du CDD initial ou de ceux qui lui ont fait suite : alors l'indemnité est due ⁽¹⁰⁰⁾.

b) Ancienneté recalculée

La requalification du CDD en CDI a un effet rétroactif et immédiat. Le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le premier jour de travail. Lorsque des CDD successifs sont requalifiés, le CDI remonte à la date de la première embauche.

Cela entraîne plusieurs conséquences :

1. Reconstitution de carrière

Le salarié peut demander la reconstitution de sa carrière ainsi que la régularisation de sa rémunération sur l'ensemble de la période requalifiée en CDI. Ce rattrapage de salaire a des incidences sur le calcul de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congés payés sur préavis, de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement, de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, etc. ⁽¹⁰¹⁾.

2. Paiement des salaires interstitiels

Lorsque plusieurs CDD sont requalifiés en CDI, le salarié peut obtenir le paiement des « salaires interstitiels » pour les périodes non travaillées entre chaque contrat, s'il démontre s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes. Les allocations chômage perçues ne sont pas déduites de ces rappels de salaire ⁽¹⁰²⁾.

c) Maintien dans l'emploi

Il est très rare que le salarié demande et obtienne la requalification d'un CDD en CDI alors qu'il est toujours en poste dans l'entreprise. Et dans l'immense majorité

(92) Art. L. 1245-2 du C. trav.

(93) Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-42.650

(94) Cass. soc. 28 avril 2011, n° 09-42790

(95) Cass. soc. 26 avril 2017, n° 15-26817

(96) Cass. soc. 3 mai 2016, n° 14-29739

(97) Cass. soc. 10 juin 2003, n° 01-40779

(98) Circ. DRT 1992-14 du 29 août 1992 (n° 75)

(99) Cass. soc. 22 mars 2006, n° 04-48264

(100) Cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-12884

(101) Cass. soc. 9 juin 2017, n° 16-17.634

(102) Cass. soc. 9 juin 2017, n° 16-17.634

➔ Indemnité de précarité d'emploi

Certains CDD donnent droit à une indemnité de précarité d'emploi versée lorsque le contrat prend fin. Son montant, en principe, est fixé à 10 % de la rémunération totale brute ⁽¹⁾. Une convention collective peut toutefois fixer un montant inférieur – sans toutefois descendre sous les 6 % – à condition de respecter certaines règles en matière d'accès à la formation pour les salariés en CDD.

Pour plus de précisions, voir notre dossier spécial : « Licenciement, fin de CDD, retraite... quelles indemnités ? », RPDS n° 898, fév. 2020.

(1) Art. L. 1243-4, L. 1243-8 et L. 1243-9 du C. trav.

➔ Requalification du CDD en CDI

L'indemnité de précarité d'emploi reste-t-elle acquise ?

Le salarié peut-il conserver l'indemnité de précarité d'emploi lorsqu'il y a requalification du CDD en CDI ? En principe oui, lorsque le CDD a pris fin. Le salarié n'a pas à restituer l'indemnité de fin de contrat déjà perçue ⁽¹⁾.

Mais il arrive que le salarié reste en poste et poursuive son activité alors que le CDD est arrivé à terme. Dans ce cas, le contrat devient un CDI et l'indemnité de précarité n'est pas due ⁽²⁾.

(1) Cass. soc. 9 mai 2001, n° 98-46205

(2) Cass. soc. 7 juil. 2015, n° 13-17195

des cas, les juges considèrent qu'une requalification ne permet pas une réintégration sur le poste.

1. Requalification prononcée avant le terme du CDD

Lorsque le salarié s'y prend suffisamment tôt, la requalification en CDI peut être prononcée avant l'arrivée du terme du CDD. Si l'employeur n'en tient pas compte et rompt le contrat arrivé à terme, alors cette rupture est frappée de nullité et le salarié peut réintégrer son poste. Il faut, pour cela, que la décision du juge soit notifiée avant le terme du CDD ⁽¹⁰³⁾.

Autre solution pour que le salarié puisse conserver son emploi : avant le terme du CDD, saisir le juge du fond et le juge des référés en parallèle. Le juge des référés «peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent [...]» ⁽¹⁰⁴⁾. Or, «constitue un dommage imminent, la perte de l'emploi par l'effet de la survenance du terme durant la procédure, du contrat à durée déterminée toujours en cours au moment où le juge des référés statue, ce dommage étant de nature à priver d'effectivité le droit pour le salarié de demander la requalification d'un contrat à durée déterminée irrégulier en contrat à durée indéterminée afin d'obtenir la poursuite de la relation contractuelle avec son employeur» ⁽¹⁰⁵⁾. Le juge des référés peut donc prononcer le maintien de la relation de travail dans l'attente de la décision des juges du fond.

2. Requalification prononcée après le terme du CDD

C'est le cas le plus courant. Le salarié obtient la requalification mais il est déjà hors de l'entreprise. Problème : selon les juges, le droit à l'emploi n'est pas une liberté fondamentale. Il ne peut donc y avoir nullité de la rupture du contrat, devenu CDI, et donc réintégration, sur ce fondement ⁽¹⁰⁶⁾. Sauf autre motif de nullité (voir p. 87), les juges requalifient la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

d) Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Une fois le CDD requalifié, les règles relatives au CDI s'appliquent ⁽¹⁰⁷⁾. Sans lettre de licenciement, la rupture du contrat s'analyse en licenciement non motivé, donc sans cause réelle et sérieuse. Le salarié a droit :

- à l'indemnité de requalification du CDD en CDI ;
- à l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement (selon ancienneté) ;
- à l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents (selon ancienneté) ;
- à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; sauf, hypothèse peu probable, lorsque

⁽¹⁰³⁾ Cass. soc. 2 mars 2016, n°14-15.603

⁽¹⁰⁴⁾ Art. R. 1455-6 du C. trav.

⁽¹⁰⁵⁾ Cass. soc. 8 mars 2017, n°15-18.560

⁽¹⁰⁶⁾ Cass. soc. 21 sept. 2017, n°16-20270

⁽¹⁰⁷⁾ Art. L. 1245-2 du C. trav.

➔ Des règles similaires pour les contrats de travail temporaires

La réglementation du contrat de travail temporaire est, pour une large part, le décalque de celle du contrat à durée déterminée. Le CTT présente toutefois certaines particularités essentiellement liées au caractère temporaire de la relation de travail entre le salarié, l'entreprise de travail temporaire (l'employeur) et l'entreprise utilisatrice (lieu d'exécution du travail).

➤ **Rupture anticipée du contrat.** Sauf faute grave du salarié ou cas de force majeure, l'employeur qui rompt le CTT avant son terme doit proposer au salarié un nouveau CTT prenant effet dans un délai maximum de 3 jours à compter de la rupture (art. L. 1251-26 du C. trav.). Le nouveau contrat de mission ne peut modifier un élément essentiel de l'ancien contrat en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport. Si ce nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'employeur doit payer au salarié une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat initial, y compris l'indemnité de fin de mission.

➤ **Requalification en CDI.** Le recours illicite au CTT peut donner lieu à la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et au paiement d'indemnités diverses : indemnité de requalification, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, etc. Une différence avec le CDD : le travailleur intérimaire peut faire valoir les droits afférents à un CDI auprès de l'entreprise utilisatrice ou auprès de l'entreprise de travail temporaire, selon le cas de figure.

l'employeur a envoyé une lettre de non-renouvellement ou de rupture du CDD motivée. Ce type de lettre peut être assimilée à une lettre de licenciement ⁽¹⁰⁸⁾.

Le cas échéant, le salarié peut demander une indemnisation lorsqu'il n'a pas pu –en raison de la rupture du contrat– bénéficier de certaines mesures mises en œuvre dans l'entreprise. Par exemple, il peut être indemnisé pour n'avoir pu bénéficier d'un PSE mis en œuvre sur le site où il travaillait ⁽¹⁰⁹⁾.

e) Requalification en licenciement nul

Dans certains cas, plus rares, la rupture du contrat requalifié en CDI est frappée de nullité. Le salarié peut alors, s'il le souhaite, être réintégré sur son poste. À défaut, il a droit à une indemnité spécifique versée en cas de nullité du licenciement, équivalente, au minimum, aux salaires des six derniers mois (voir p. 88).

EXEMPLE. Le terme du CDD intervient alors que le salarié est en arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En cas de requalification ultérieure du contrat en CDI, la rupture s'analyse en un licenciement nul en raison de la violation des dispositions protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ⁽¹¹⁰⁾.

⁽¹⁰⁸⁾ Cass. soc. 20 oct. 2015, n°14-23712

⁽¹⁰⁹⁾ Cass. soc. 10 janv. 2018, n°16-21.245

⁽¹¹⁰⁾ Cass. soc. 14 nov. 2018, n°17-18.891

7 IRRÉGULARITÉS COMMISES AU COURS DE LA RELATION DE TRAVAIL

Avant de saisir le juge, il convient de faire le bilan des fautes de l'employeur commises lors de l'exécution du contrat de travail. Non-respect de la loi, de la convention collective, des accords d'entreprise, du contrat de travail... À ce stade, il faut recenser ces éventuels manquements et vérifier si une action en justice est possible au regard des délais de prescription (voir notre tableau p. 92). Lors du procès, le juge examinera non seulement les circonstances de la rupture du contrat, mais aussi l'ensemble des fautes commises par l'employeur pour évaluer le droit à réparation du salarié.

A - Indemnisation des pertes de salaires et autres préjudices

Les demandes faites au titre de l'exécution du contrat de travail peuvent être nombreuses et variées : non-paiement des heures supplémentaires, rémunération inférieure à la qualification réelle du salarié (celle qui correspond aux tâches effectuées), non-respect des salaires minima fixés dans la branche, non-respect des temps de repos, etc. Il faut aussi s'interroger sur l'obligation de l'employeur de veiller à la capacité du salarié à occuper un emploi. Il existe en effet une obligation générale de formation prévue dans le Code du travail dont le non-respect peut donner droit à réparation ⁽¹¹¹⁾.

(111) Art. L. 6321-1 du C. trav.

Autre préjudice possible, lorsqu'une faute de l'employeur est à l'origine de la rupture du contrat de travail. En pratique, il s'agit souvent du non-respect de l'obligation de sécurité.

EXEMPLE. Le salarié subit un préjudice spécifique lorsque la détérioration de son état de santé ayant conduit à son inaptitude est imputable à l'employeur, lequel a manqué à son obligation de sécurité en ne prenant pas les mesures appropriées pour régler un conflit entre deux collègues ⁽¹¹²⁾.

Selon les cas, le salarié sera indemnisé en fonction de la perte de salaire et/ou du préjudice subi. Un cas, toutefois, dans lequel il n'est pas nécessaire de prouver un préjudice : lorsque l'employeur n'a pas mis en place de CSE, sans avoir établi de procès verbal de carence, alors que l'effectif requis est atteint dans l'entreprise. Tous les salariés étant privés de représentation, chacun subit automatiquement un préjudice lui donnant droit à une indemnité ⁽¹¹³⁾.

B - Réévaluation par le juge du montant des indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement, qu'elles soient légales, conventionnelles ou contractuelles, doivent être calculées sur la base de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir et non sur celle qu'il a effectivement perçue ⁽¹¹⁴⁾. Lorsque l'employeur manque à ses obligations, par exemple ne paye pas les heures supplémentaires, l'indemnité de licenciement doit être recalculée pour y intégrer ces rappels de salaire.

(112) Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-17985

(113) Cass. soc. 8 janv. 2020, n° 18-20591

(114) Cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-10513

➔ Appliquer le taux d'intérêt légal aux retards de paiement

Si les sommes dues au salarié sont payées en retard, elles peuvent être majorées du taux d'intérêt légal. Deux hypothèses.

➤ Lorsque la décision de condamnation du juge ne fait que constater l'existence d'une dette, les intérêts sont dus dès la mise en demeure, laquelle, en matière prud'homale, résulte de la réception de la convocation devant le BCO (art. 1231-6 du C. civil et Cass. soc. 16 juin 2002, n° 00-42945). Ne sont concernées que les sommes dues en application de la loi, de la convention collective ou du contrat de travail (et non résultant de l'appréciation du juge). Par exemple, les salaires ou les indemnités légales de licenciement (Cass. soc. 16 juin 2002, n° 00-42945).

➤ Concernant les dommages-intérêts dont le montant est évalué par le juge, les intérêts légaux s'appliquent à compter du jour où le jugement est applicable :

– si le jugement est exécutoire immédiatement (exécution provisoire), il s'agit de la date à laquelle il est signifié ;

– à défaut, il s'agit du jour où expire le délai d'appel ou de cassation.

Pour le calcul des sommes majorées, on applique la formule :

$$\frac{(\text{Somme due} \times \text{Taux d'intérêt légal} \times \text{Nombre de jours de retard})}{(100 \times 365)}$$

Si l'employeur ne paye pas dans un délai de deux mois suivant la date d'application du jugement, on applique le taux d'intérêt légal majoré de 5 points.

Montants du taux d'intérêt légal :

1^{er} semestre 2020 : 3,15 % (taux majoré = 8,15 %).

2^e semestre 2019 : 3,26 % (taux majoré = 8,26 %).

1^{er} semestre 2019 : 3,40 % (taux majoré = 8,40 %).

Pour les taux des années précédentes et des exemples de calcul, voir « Calcul de l'intérêt légal » (fiche pratique)

www.service-public.fr



ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE ET REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE HOMMES/FEMMES

Le point sur une loi sévère et difficile à appliquer

Par Laurent Milet

Dans une série d'arrêts rendus le 11 décembre 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation fait toujours preuve d'une sévérité excessive quant au respect de la représentation équilibrée hommes/femmes sur les listes de candidats aux élections professionnelles, même si elle apporte quelques précisions bienvenues.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social a mis en place une obligation, assortie de sanctions, de représentation équilibrée entre hommes et femmes lors de la composition des listes de candidats aux élections professionnelles, aujourd'hui réduites à l'élection du comité social et économique.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2017, pour chaque collège électoral, les listes des titulaires et des suppléants comportant plusieurs candidats doivent être composées alternativement d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ⁽¹⁾.

Cette initiative louable vise avant tout à renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel. Mais elle produit des effets pervers. En effet, en pratique, cette disposition, censée aller dans le sens de l'égalité femmes/hommes, conduit souvent à de très grandes difficultés de constitution de listes pour les organisations syndicales qui ont déjà beaucoup de mal à trouver candidates et candidats.

Un risque de fragilisation de la représentation du personnel peut s'en ressentir, sans pour autant répondre au problème de fond que constituent les raisons d'une moindre implication des femmes dans les institutions représentatives du personnel ⁽²⁾. Qui plus est, le mode de calcul retenu par la loi conduit dans certains cas, notamment quand l'effectif de l'entreprise est réduit, à sous-représenter les candidatures féminines. Par exemple, si l'effectif de l'entreprise est compris entre 25 et 49 salariés, il peut se produire la situation suivante. Dans le cas où il y aurait 48 salariés inscrits, il y

aurait 2 titulaires à élire. Sur 48 salariés, il y a 35 femmes et 13 hommes. 35 femmes représentent 72,9 %, soit $0,729 \times 2 = 1,458$ donc 1 candidate femme. 13 hommes représentent 27 %, soit $0,27 \times 2 = 0,54$, donc 1 candidat homme. Le nombre de femmes a beau être plus du double de celui des hommes, le nombre d'élus sera le même, donc en fait deux fois moindre.

Ces dispositions ont déjà suscité un important contentieux en raison du mécanisme de sanction institué par le législateur. En effet, si le juge saisi après l'élection constate le non-respect par une liste de candidats des prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes, cela entraîne l'annulation de l'élection des candidats élus du sexe surreprésenté au regard de la part de femmes et d'hommes que la liste de candidats devait respecter. Si c'est la composition alternée des listes de candidats qui n'est pas respectée, l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette prescription est annulée ⁽³⁾. Dès lors les employeurs (mais aussi malheureusement des organisations syndicales) saisissent les tribunaux pour faire annuler les élections des représentants des salariés élus en surnombre et qui n'ont pas leur assentiment.

La Cour de cassation applique la loi avec sévérité et rigidité. Elle a apporté plusieurs précisions depuis l'entrée en vigueur de la loi, et en dernier lieu, dans une série d'arrêts rendus le 11 décembre 2019. L'occasion pour notre revue de faire un point complet sur cette question non sans avoir rappelé au préalable les principes légaux régissant cette représentation équilibrée sur les listes de candidats et candidates.

Ce que dit la loi

Selon l'article L. 2314-30 du Code du travail, les listes des candidats titulaires et suppléants comportant plusieurs candidats doivent être composées alternativement de femmes et d'hommes, en nombre correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. En outre, les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement du nombre de candidats d'un des sexes.

Il n'est pas possible de « compenser » la liste des titulaires avec la liste des suppléants, c'est-à-dire de placer tous

(1) Art. L. 2314-30 du C. trav.

(2) Voir 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.

(3) Art. L. 2314-32 du C. trav.

les hommes sur une liste et toutes les femmes sur l'autre. Chaque liste doit individuellement respecter la composition alternative. L'obligation s'applique également en cas de liste incomplète, c'est-à-dire s'il y a un nombre de candidats inférieur au nombre de siège à pourvoir (voir ci-après).

Ces dispositions sont d'ordre public absolu. Un protocole préélectoral même voté à l'unanimité ne peut pas s'en affranchir. Par conséquent, l'élection de candidats figurant sur une liste qui présente deux hommes en tête et donc ne respecte pas ces dispositions doit être annulée ⁽⁴⁾. Et y compris dans l'hypothèse où le syndicat démontrerait qu'il a tout mis en œuvre pour présenter une liste conforme, même sans y parvenir ⁽⁵⁾.

Si le calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à un arrondi arithmétique comme suit :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 :
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

EXEMPLE.

Si l'effectif du collège électoral est de 58 salariés avec 18 femmes et 40 hommes, il y a 4 sièges titulaires et 4 sièges suppléants à pourvoir au CSE.

Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste est de : $4 \times 18/58 = 1,24$ arrondi à 1 titulaire et 1 suppléant.

Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste est de : $4 \times 40/58 = 2,75$ arrondi à 3 titulaires et 3 suppléants.

La composition alternative de la liste peut être la suivante :

- soit un homme, puis une femme, puis deux hommes :
- soit une femme, puis trois hommes.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste doit comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire. Ainsi, par exemple, s'il y a 3 sièges à pourvoir, la composition alternative de la liste devra être la suivante :

- soit une femme tête de liste puis un homme et ensuite une femme ou un homme ;
- soit un homme tête de liste, puis une femme puis une femme ou un homme.

Comme évoqué plus haut, il peut arriver que le mode de calcul aboutisse à sous-représenter les candidats de l'un ou l'autre sexe, voire à les exclure, notamment quand l'effectif de l'entreprise est réduit. C'est pourquoi, dans l'hypothèse où l'application des règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Toutefois, ce candidat ne peut pas figurer en première position sur la liste ⁽⁶⁾.

(4) Cass. soc. 9 mai 2018, n° 17-60133.

(5) Cass. soc. 9 mai 2018, n° 17-14569.

(6) Art. L. 2314-30, al. 6, du C. trav.

Les applications jurisprudentielles

L'application des règles légales entraîne de nombreuses difficultés pratiques. Nous envisageons ci-après les différents cas de figure rencontrés et les solutions jurisprudentielles adoptées.

1° La liste n'a pas respecté la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

PRINCIPE. C'est le cas le plus classique : si le juge saisi après l'élection constate le non-respect par une liste de candidats élus des prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats, cela entraîne l'annulation de l'élection des candidats élus du sexe surreprésenté au regard de la part de femmes et d'hommes que la liste de candidats devait respecter. Le juge doit annuler l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ⁽⁷⁾.

Pour appliquer cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus après prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés ⁽⁸⁾. Si, par exemple, un candidat placé en 1^{re} position sur la liste se retrouve en 2^e position après le dépouillement et prise en compte des ratures, c'est cet élu rétrogradé en 2^e position dont l'élection doit être annulée.

Remarque

L'application de la règle peut aboutir à annuler l'élection du seul candidat élu s'il est du sexe surreprésenté ⁽⁹⁾, sauf exception indiquée ci-après. Par ailleurs, il faut bien insister sur le fait que c'est au moment de la constitution des listes et non au vu du résultat des élections qu'il faut juger si la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale est bien respectée. Le résultat final de l'élection ne peut pas régulariser, a posteriori, une liste initialement irrégulière.

EXCEPTION. Dans deux des arrêts rendus le 11 décembre 2019, si, au sein d'un collège, l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi conduit à ce qu'un sexe ait droit à moins de 0,5 candidat sur les listes, c'est-à-dire en pratique à aucun siège, la Cour de cassation admet une exception à la règle de principe.

S'il y a 2 sièges à pourvoir, 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 majoritaire. Par exemple, si la proportion de femmes et d'hommes dans un collège électoral est respectivement de 12 % de femmes et de 88 % d'hommes, le pourcentage de salariés du sexe féminin ne donne droit à aucun siège compte tenu de la règle de l'arrondi. Aucun siège ne revenant aux femmes, l'organisation syndicale est en droit de présenter un candidat unique homme et l'élection de

(7) Art. L. 2314-32 du C. trav.

(8) Cass. soc. 17 avr. 2019, n° 18-60173.

(9) Cass. soc. 17 avr. 2019, n° 18-60145.

ce candidat unique du sexe très majoritaire n'a pas à être annulée⁽¹⁰⁾. Mais il peut aussi présenter deux hommes.

Si plusieurs sièges sont à pourvoir, l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 peut conduire, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe. Si les organisations syndicales peuvent néanmoins présenter un candidat du sexe sous-représenté, un protocole d'accord préélectoral ne peut les y contraindre⁽¹¹⁾.

Dans les deux hypothèses, il est toujours possible pour les organisations syndicales de faire figurer sur leur liste un représentant du sexe ultra-minoritaire, qui sinon ne serait pas représenté. Mais il s'agit d'une simple faculté et non d'une obligation⁽¹²⁾. Toutefois, rappelons que ce candidat du sexe ultra-minoritaire ne peut pas figurer en première position sur la liste⁽¹³⁾.

2° La liste a respecté la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale mais pas la composition alternée hommes/femmes ou femmes/hommes.

Si c'est la composition alternée des listes de candidats qui n'est pas respectée, l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette prescription est annulée. Cependant, si la liste comporte bien un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes du collège électoral et si tous les candidats ont été élus, le fait de ne pas avoir respecté la règle de présentation alternée n'a pas d'incidence⁽¹⁴⁾. Mais une régularisation n'est pas possible si c'est à la faveur de ratures sur le nom mal positionné que l'ordre de présentation se trouve rétabli à l'issue de l'élection⁽¹⁵⁾.

3° La liste ne respecte ni la proportion de femmes et d'hommes ni la règle de l'alternance

Si une liste ne respecte ni la proportion de femmes et d'hommes ni la règle de l'alternance, il a été jugé que la règle de la représentation équilibrée étant première sur celle de l'alternance, il n'y a pas lieu de sanctionner le non-respect de l'alternance si l'élection de certains candidats est déjà annulée sur le fondement du non-respect de la règle de représentation équilibrée⁽¹⁶⁾.

(10) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 19-13037.

(11) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-26568.

(12) Cass. soc. 11 déc. 2019, nos 18-26568, 19-13037, 18-20841 et 19-10855.

(13) Art. L. 2314-30, al. 6, du C. trav.

(14) Cass. soc. 6 juin 2018, n° 17-60263, Cass. soc. 9 mai 2018, n° 17-60133.

(15) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 19-12596.

(16) TI Aulnay-sous-Bois, 12 oct. 2018, n° 11-18-003048.

➔ Possibilité de saisir le juge avant l'élection

Comme évoqué ci-avant, la loi ne permet en principe de ne saisir le juge qu'après l'élection pour faire annuler les candidats élus en surnombre ou mal positionnés sur la liste.

La chambre sociale de la Cour de cassation admet toutefois que le tribunal judiciaire puisse être saisi avant l'élection d'une contestation relative à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30 du Code du travail⁽¹⁾.

Si le juge constate une irrégularité, il peut enjoindre à l'organisation syndicale de présenter une liste de candidats régulière, en reportant pour ce faire la date des élections s'il l'estime opportun.

Cette nouvelle possibilité est cependant à double tranchant. Elle peut permettre au syndicat de se mettre en conformité avec la loi et ainsi éviter, après l'élection, l'annulation d'un candidat élu en surnombre ou en mauvaise position sur la liste. Mais elle peut aussi déboucher sur l'impossibilité pour le syndicat de constituer une liste conforme et donc de ne pas être en mesure de la présenter aux élections. Sa représentativité ne pourra donc pas être mesurée. Il sera en conséquence privé des attributs que confèrent la représentativité syndicale et notamment la possibilité de désigner un délégué syndical et un représentant syndical au CSE.

Les avantages et les inconvénients doivent donc être bien mesurés par les syndicats concernés car l'annulation après l'élection ne peut déboucher que sur l'annulation d'un ou plusieurs candidats élus. La représentativité du syndicat acquise, le cas échéant, lors de l'élection ne pourra être mise en cause. De même que la désignation d'un délégué syndical qui est uniquement subordonnée à l'exigence d'un score personnel d'au moins 10 %, mais non à celle d'être élu. L'annulation de l'élection d'un candidat en raison du non-respect des règles de représentation équilibrée hommes/femmes, ne peut donc pas remettre en cause son mandat de délégué syndical⁽²⁾.

(1) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-26568.

(2) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-19379.

4° La liste comporte moins de candidats que de sièges à pourvoir.

Les règles diffèrent selon que l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi conduise à ce qu'un sexe ait droit à 1 candidat sur les listes, ou pas de candidat du tout, selon que l'application de la règle de l'arrondi donne un résultat supérieur ou égal à 0,5 ou, au contraire, inférieur à 0,5.

• Un sexe a droit à au moins 1 candidat sur les listes

Dans cette hypothèse, l'application de la règle de l'arrondi donne un résultat supérieur ou égal à 0,5 pour chaque sexe.

2 sièges sont à pourvoir : Si au moins deux sièges sont à pourvoir dans un collège électoral, chaque liste doit présenter obligatoirement au moins un homme et une femme ou une femme et un homme. Si la proportion de l'un ou l'autre

sexe est bien plus faible, il doit néanmoins être représenté et la liste doit donc nécessairement comporter deux noms ⁽¹⁷⁾.

EXEMPLE. Si la proportion de femmes et d'hommes dans le collège concerné est respectivement de 30,46 % et de 69,54 %, la règle de proportionnalité donne une décimale supérieure à 5, ce qui implique d'attribuer un siège à une femme. Si le syndicat n'a présenté qu'un candidat homme, l'annulation de l'élection de ce dernier est encourue car une liste doit, dans cette hypothèse, toujours comporter au moins un représentant de chaque sexe ⁽¹⁸⁾.

Plus de deux sièges sont à pourvoir : une organisation syndicale est en droit de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, donc incomplète, tout en respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré ⁽¹⁹⁾. La liste doit ainsi comporter nécessairement au moins deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège ⁽²⁰⁾.

Dans les deux cas, les candidatures uniques sont donc impossibles : cette jurisprudence critiquable impose une constitution des listes strictement paritaires, ce qui procède d'une confusion entre représentation proportionnée et parité ⁽²¹⁾. Qui plus est, la règle de mixité proportionnelle n'interdit pas

de présenter une candidature unique du sexe majoritaire (féminin ou masculin) composant le collège électoral.

• Un sexe n'a droit à aucun candidat sur les listes

Comme déjà évoqué au 1^{er}, si dans un collège l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi conduit à un résultat inférieur à 0,5, le sexe concerné, ultra-minoritaire, n'a droit à aucun candidat. Dans ce cas, la liste peut ne comporter qu'un candidat unique, ou bien une liste avec plusieurs candidats, tous du sexe surreprésenté ⁽²²⁾. Étant entendu qu'il ne s'agit que d'une simple faculté pour les syndicats.

Attention

Cette exception n'est pas applicable si elle résulte d'un recalcul de la proportion hommes/femmes au regard, non pas du nombre de sièges à pourvoir, mais du nombre de candidats effectivement présentés ⁽²³⁾.

EXEMPLE. 4 sièges sont à pourvoir au sein d'un collège ; les femmes représentent 85 % et les hommes 15 % ; la proportion femmes/hommes est donc de 3,4 pour les femmes et 0,6 pour les hommes ce qui donne en principe 3 sièges pour les femmes et 1 siège pour les hommes.

Un syndicat ne peut présenter que deux candidats ; il décide de recalculer la proportion hommes/femmes au regard du nombre de candidats. cela aboutit à une proportion femmes/hommes de 1,7 et 0,3 : en application de la règle de l'arrondi, il n'aurait donc plus l'obligation de faire figurer un candidat homme sur la liste. Or, c'est impossible car le calcul doit être effectué en fonction du nombre de sièges à pourvoir, ce qui impose la présence d'un homme sur la liste.

(17) Cass. soc. 9 mai 2018, n° 17-14088, Cass. soc. 17 avr. 2019, n° 17-26724.

(18) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-23513.

(19) Cass. soc. 17 avr. 2019, n° 17-26724, précité.

(20) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-23513

(21) L. Milet, « L'art délicat de la représentation équilibrée », RPDS 2019, n° 887, p. 75.

(22) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 18-26568.

(23) Cass. soc. 11 déc. 2019, n° 19-10826.

LE DROIT OUVRIER. Février 2020

Geneviève Koubi

Le « Code du travail numérique », un portail de services : renseignements et consultations enchevêtrés ?

DOCTRINE

Jacques Déchoz : La loi et l'algorithme – Brèves réflexions relatives aux indicateurs en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Claude Didry : De l'entreprise à l'établissement ? Retour sur les enjeux du salaire minimum hiérarchique dans les conventions collectives de branche

Lou Thomas : Regards constitutionnels sur la fusion imposée des branches professionnelles – À propos de la décision du Conseil constitutionnel du 29 novembre 2019

JURISPRUDENCE

Le salarié étranger travaillant au sein d'un établissement étranger d'une entreprise française peut saisir le conseil de prud'hommes du siège social situé en France
Cour de cassation (Ch. Soc.) 8 octobre 2014 et Cour d'appel de Paris 4 avril 2013 – Note Michel Henry (p. 98)

Indemnité de licenciement des journalistes d'agences de presse : premières prises de position de la Cour d'appel de Paris **Cour d'appel de Paris 3 juillet 2019 et 4 décembre 2018** – Note Sophie Misiraca (p. 100)

Procédure civile : de nouvelles restrictions à la possibilité de faire opposition à un jugement
Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 décembre 2019 – Note Thierry Renard (p. 108)

Un syndicaliste peut-il rire de tout... même aux dépens d'une DRH ? **Tribunal de grande instance de Lyon (Ch. Corr.) 17 septembre 2019** – Note Vincent Mallevays (p. 109)



ledroitouvrier.cgt.fr

Saisie des rémunérations, quelles limites ?

Par Carmen Ahumada*

Afin de préserver la fonction alimentaire du salaire, la saisie des rémunérations est limitée dans des proportions réglementaires. Pour l'année 2020, les tranches de rémunération saisissable ont été fixées par un décret du 30 décembre 2019 ⁽¹⁾. Notre barème page 105 indique directement la fraction maximum saisissable, en fonction du montant mensuel ou annuel de la rémunération et selon le nombre de personnes à charge. Tout salarié qui estime qu'une somme excessive lui a été prélevée doit en faire la réclamation à son employeur.

* Consultante informatique pour le barème : Christine Lemerle.

(1) Décret n° 2019-1509 du 30 déc. 2019, J.O. du 31, www.legifrance.fr

1 Les rémunérations saisissables

On parle de saisie sur salaire lorsqu'un créancier sollicite l'employeur pour prélever une certaine somme directement sur le salaire du débiteur. Cette procédure est applicable à tout salarié ayant contracté des dettes, et plus généralement à toute personne travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération. Pour qu'une saisie puisse avoir lieu, deux conditions :

- les dettes doivent être certaines et exigibles, c'est-à-dire, constatées par un titre exécutoire (jugement, acte notarié...);
- le créancier doit s'adresser au tribunal judiciaire qui seul peut ordonner la saisie (sauf si le créancier est le Trésor public).

Le prélèvement intervient alors sans le consentement du débiteur ⁽²⁾.

A - Sommes partiellement saisissables

Les rémunérations suivantes sont considérées comme étant partiellement saisissables :

- salaires proprement dits, dont heures supplémentaires ⁽³⁾;
- primes ayant le caractère de salaire;

(2) Art. L. 3252-1 du C. trav.

(3) Art. L. 3252-2 du C. trav.

- traitements des fonctionnaires, à l'exception des sommes qui dépendent de leurs charges de famille ⁽⁴⁾;
- indemnité de préavis assimilée au salaire, lorsque le salarié est dispensé de travailler durant la période ⁽⁵⁾;
- indemnité de congés payés et indemnité compensatrice de congés payés ⁽⁶⁾.

Sont également saisissables dans les mêmes proportions que les salaires :

- indemnités journalières maladie, maternité et accident du travail;
- allocation de retour à l'emploi (ARE);
- allocation d'activité partielle ⁽⁷⁾;
- allocation de sécurisation professionnelle (ASP);
- indemnités de départ volontaire à la retraite ⁽⁸⁾;
- pensions de retraite, de réversion, de retraite complémentaire;
- pensions et rentes d'invalidité;
- allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa).

B - Sommes entièrement saisissables

Les sommes suivantes n'ont pas le caractère de salaire et sont exclues du champ de la saisie-rémunération. Elles

(4) Loi du 24 août 1930 et décret n° 74-37 du 18 janv. 1974, JO du 19.

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

(6) Art. L. 3141-26 du C. trav.

(7) Art. L. 5122-1 du C. trav.

(8) Cass. soc. 30 janv. 2008, n° 06-17531.

sont saisissables en totalité par la voie de la procédure de droit commun de la saisie-attribution :

- indemnités de licenciement;
- indemnités de mise à la retraite;
- sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement ⁽⁹⁾.

C - Les sommes insaisissables

Sont insaisissables :

- prime d'activité;
- allocation aux adultes handicapés (AAH), sauf pour le paiement des frais d'entretien de la personne handicapée;
- revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule (sauf si le compte bancaire contient d'autres sources de revenus, dans la limite du montant du RSA pour une personne seule);
- allocations de solidarité spécifique (ASS);
- indemnités pour remboursement de frais professionnels avancés par le salarié;
- allocations ou indemnités pour charge de famille versées par l'employeur;
- allocations logement;
- rentes d'accident du travail;
- retraite du combattant;
- prestation de fidélité et de reconnaissance (PFR) des sapeurs-pompiers volontaires.

(9) Cass. soc. 1^{er} févr. 2005, n° 02-14452

2 Montant de la saisie

Le montant du salaire saisi est fonction du niveau de la rémunération et du nombre de personnes dont le débiteur a la charge.

La fraction saisissable du salaire, ou de toute autre prestation assimilée, est calculée suivant un barème dont les différentes tranches sont révisées annuellement⁽¹⁰⁾. Ce barème fixe sept tranches de rémunération. Pour chacune de ces tranches, une fraction saisissable est déterminée, après déduction des cotisations sociales obligatoires telles que Sécurité sociale, CSG, CRDS, retraite, chômage⁽¹¹⁾ et, depuis le 1^{er} janvier 2019, du montant de la retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu. C'est donc le salaire net qu'il faut retenir, sans prendre en compte les aides financières comme les allocations familiales.

A – Fraction saisissable

Dans tous les cas, doit être laissée à la disposition de l'intéressé une somme au moins égale au revenu de solidarité active (RSA), calculé pour une personne seule et cela, quelle que soit la composition du foyer du salarié concerné (559,74 euros par mois depuis le 1^{er} avril 2019)⁽¹²⁾.

La retenue sur le salaire est calculée sur la base de l'ensemble des gains

réels de l'année, c'est-à-dire sur la base des douze mois précédant la notification de la saisie des rémunérations à l'employeur. La retenue est ensuite divisée par douze pour obtenir la somme qui doit être prélevée pour le mois considéré.

Compte tenu du fait que la paie peut comporter des éléments variables, comme le nombre d'heures supplémentaires, le même calcul doit être renouvelé chaque mois, jusqu'à extinction de la dette.

Lorsque le débiteur perçoit plusieurs rémunérations, il peut faire l'objet d'une saisie sur chacun de ses revenus et donc auprès de chacun de ses employeurs. C'est le greffier qui détermine le ou les employeurs entre les mains duquel les rémunérations doivent être saisies⁽¹³⁾.

Si le salarié ne s'est pas acquitté de ses impôts, les services du Trésor peuvent procéder à une saisie sur salaire sans passer par le tribunal (procédure de l'avis à tiers détenteur ou ATD). En cas de pluralité de créanciers, les sommes dues sont versées en priorité au Trésor public jusqu'au paiement complet de la dette. Mais si un des créanciers intervient en raison du non-paiement d'une pension alimentaire, alors c'est lui qui est prioritaire.

B – Personnes à charge

La proportion de la rémunération qui peut être saisie est réduite lorsque le débiteur a des personnes à charge. En effet, chaque tranche de

rémunération mensuelle du barème doit être augmentée, pour 2020, d'un montant de 124,17 € par personne à charge, sur justification présentée par le débiteur⁽¹⁴⁾.

EXEMPLE.

Pour une femme célibataire sans enfant avec 1 450 € de rémunération nette, la saisie sera de :
 $(1\,450 - 1\,244,17)/3 = 68,61 \text{ €} + 185,10 \text{ €}$
 = 253,71 €.

Si cette personne a un enfant à charge, le montant saisi ne sera plus que de 218,57 €.

Si elle a deux enfants, le montant saisi sera de 186,92 € (voir tableau p. 105)

Sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin du débiteur, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA pour une personne seule, soit 559,74 euros mensuels;
- l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur (y compris l'enfant pour lequel le débiteur verse une pension alimentaire);
- l'ascendant ayant des ressources personnelles inférieures au RSA, qui habite avec le débiteur ou pour lequel ce dernier verse une pension alimentaire.

Lorsque les deux conjoints font l'objet d'une saisie, chacun d'eux doit bénéficier de la prise en considération des enfants à charge pour déterminer le montant de la partie saisissable de leurs salaires respectifs⁽¹⁵⁾.

À savoir

Lorsque des dettes ont été contractées dans l'intérêt de la famille ou pour l'éducation des enfants, le créancier peut réclamer les sommes dues au conjoint du débiteur si ce dernier n'est pas solvable. À condition que les dépenses en cause ne soient pas manifestement excessives, eu égard au train de vie du ménage, à l'utilité ou l'inutilité de l'opération, à la bonne ou à la mauvaise foi du créancier. Il en est de même pour les dettes résultant d'achats à crédit qui n'ont pas été consentis par les deux époux (art. 220 du Code civil).

(14) Art. R. 3252-3 du C. trav.

(15) Circ. n° 79-12 du 12 nov. 1979 du min. de la Justice.

(10) Art. R. 3252-4 du C. trav.

(11) Art. L. 3252-3 du C. trav.

(12) Art. L. 3252-5 et R. 3252-5 du C. trav.

(13) Art. R. 3252-40 du C. trav.

BARÈME MENSUEL DE LA SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS (*)		
En vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2020		
Rémunération mensuelle	Proportion saisissable	Montant maximum mensuel cumulé
N'excédant pas 322,50€	1/20	16,12 €
Comprise entre		
322,50€ et 629,17€	1/10	46,78€
629,17€ et 937,50€	1/5	108,44€
937,50€ et 1 244,17€	1/4	185,10€
1 244,17€ et 1 550,83€	1/3	287,32€
1 550,83€ et 1 863,33€	2/3	495,65€
Supérieure à 1 863,33€	la totalité	495,65€ + la totalité excédant 1 863,33€

(*) Les seuils des tranches de rémunération mensuelle sont augmentés de 124,17€ par personne à charge.

Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge						
par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6
559,74	6 717	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
560	6 720	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26
570	6 840	10,26	10,26	10,26	10,26	10,26	10,26	10,26
580	6 960	20,26	20,26	20,26	20,26	20,26	20,26	20,26
590	7 080	30,26	30,26	30,26	29,50	29,50	29,50	29,50
600	7 200	40,26	37,67	31,46	30,00	30,00	30,00	30,00
610	7 320	44,88	38,67	32,46	30,50	30,50	30,50	30,50
620	7 440	45,88	39,67	33,46	31,00	31,00	31,00	31,00
630	7 560	46,96	40,67	34,46	31,50	31,50	31,50	31,50
640	7 680	48,96	41,67	35,46	32,00	32,00	32,00	32,00
650	7 800	50,96	42,67	36,46	32,50	32,50	32,50	32,50
660	7 920	52,96	43,67	37,46	33,00	33,00	33,00	33,00
670	8 040	54,96	44,67	38,46	33,50	33,50	33,50	33,50
680	8 160	56,96	45,67	39,46	34,00	34,00	34,00	34,00
690	8 280	58,96	46,67	40,46	34,50	34,50	34,50	34,50
700	8 400	60,96	47,67	41,46	35,25	35,00	35,00	35,00
710	8 520	62,96	48,67	42,46	36,25	35,50	35,50	35,50
720	8 640	64,96	49,67	43,46	37,25	36,00	36,00	36,00
730	8 760	66,96	50,67	44,46	38,25	36,50	36,50	36,50
740	8 880	68,96	51,67	45,46	39,25	37,00	37,00	37,00
750	9 000	70,96	52,67	46,46	40,25	37,50	37,50	37,50
760	9 120	72,96	54,34	47,46	41,25	38,00	38,00	38,00
770	9 240	74,96	56,34	48,46	42,25	38,50	38,50	38,50
780	9 360	76,96	58,34	49,46	43,25	39,00	39,00	39,00
790	9 480	78,96	60,34	50,46	44,25	39,50	39,50	39,50
800	9 600	80,96	62,34	51,46	45,25	40,00	40,00	40,00
810	9 720	82,96	64,34	52,46	46,25	40,50	40,50	40,50
820	9 840	84,96	66,34	53,46	47,25	41,04	41,00	41,00
830	9 960	86,96	68,34	54,46	48,25	42,04	41,50	41,50
840	10 080	88,96	70,34	55,46	49,25	43,04	42,00	42,00
850	10 200	90,96	72,34	56,46	50,25	44,04	42,50	42,50
860	10 320	92,96	74,34	57,46	51,25	45,04	43,00	43,00
870	10 440	94,96	76,34	58,46	52,25	46,04	43,50	43,50
880	10 560	96,96	78,34	59,71	53,25	47,04	44,00	44,00
890	10 680	98,96	80,34	61,71	54,25	48,04	44,50	44,50
900	10 800	100,96	82,34	63,71	55,25	49,04	45,00	45,00
910	10 920	102,96	84,34	65,71	56,25	50,04	45,50	45,50
920	11 040	104,96	86,34	67,71	57,25	51,04	46,00	46,00
930	11 160	106,96	88,34	69,71	58,25	52,04	46,50	46,50
940	11 280	109,09	90,34	71,71	59,25	53,04	47,00	47,00
950	11 400	111,59	92,34	73,71	60,25	54,04	47,83	47,50
960	11 520	114,09	94,34	75,71	61,25	55,04	48,83	48,00
970	11 640	116,59	96,34	77,71	62,25	56,04	49,83	48,50
980	11 760	119,09	98,34	79,71	63,25	57,04	50,83	49,00
990	11 880	121,59	100,34	81,71	64,25	58,04	51,83	49,50
1000	12 000	124,09	102,34	83,71	65,25	59,04	52,83	50,00
1010	12 120	126,59	104,34	85,71	67,09	60,04	53,83	50,50
1020	12 240	129,09	106,34	87,71	69,09	61,04	54,83	51,00
1030	12 360	131,59	108,34	89,71	71,09	62,04	55,83	51,50
1040	12 480	134,09	110,34	91,71	73,09	63,04	56,83	52,00
1050	12 600	136,59	112,34	93,71	75,09	64,04	57,83	52,50
1060	12 720	139,09	114,34	95,71	77,09	65,04	58,83	53,00

Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge						
par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6
1070	12 840	141,59	116,76	97,71	79,09	66,04	59,83	53,62
1080	12 960	144,09	119,26	99,71	81,09	67,04	60,83	54,62
1090	13 080	146,59	121,76	101,71	83,09	68,04	61,83	55,62
1100	13 200	149,09	124,26	103,71	85,09	69,04	62,83	56,62
1110	13 320	151,59	126,76	105,71	87,09	70,04	63,83	57,62
1120	13 440	154,09	129,26	107,71	89,09	71,04	64,83	58,62
1130	13 560	156,59	131,76	109,71	91,09	72,46	65,83	59,62
1140	13 680	159,09	134,26	111,71	93,09	74,46	66,83	60,62
1150	13 800	161,59	136,76	113,71	95,09	76,46	67,83	61,62
1160	13 920	164,09	139,26	115,71	97,09	78,46	68,83	62,62
1170	14 040	166,59	141,76	117,71	99,09	80,46	69,83	63,62
1180	14 160	169,09	144,26	119,71	101,09	82,46	70,83	64,62
1190	14 280	171,59	146,76	121,92	103,09	84,46	71,83	65,62
1200	14 400	174,09	149,26	124,42	105,09	86,46	72,83	66,62
1210	14 520	176,59	151,76	126,92	107,09	88,46	73,83	67,62
1220	14 640	179,09	154,26	129,42	109,09	90,46	74,83	68,62
1230	14 760	181,59	156,76	131,92	111,09	92,46	75,83	69,62
1240	14 880	184,09	159,26	134,42	113,09	94,46	76,83	70,62
1250	15 000	187,08	161,76	136,92	115,09	96,46	77,83	71,62
1260	15 120	190,41	164,26	139,42	117,09	98,46	79,83	72,62
1270	15 240	193,74	166,76	141,92	119,09	100,46	81,83	73,62
1280	15 360	197,08	169,26	144,42	121,09	102,46	83,83	74,62
1290	15 480	200,41	171,76	146,92	123,09	104,46	85,83	75,62
1300	15 600	203,74	174,26	149,42	125,09	106,46	87,83	76,62
1310	15 720	207,08	176,76	151,92	130,84	108,46	89,83	77,62
1320	15 840	210,41	179,26	154,42	133,34	110,46	91,83	78,62
1330	15 960	213,74	181,76	156,92	135,84	112,46	93,83	79,62
1340	16 080	217,08	184,26	159,42	138,34	114,46	95,83	80,62
1350	16 200	220,41	186,76	161,92	140,84	116,46	97,83	81,62
1360	16 320	223,74	189,26	164,42	143,34	118,46	99,83	82,62
1370	16 440	227,08	191,90	166,92	145,84	120,46	101,83	83,62
1380	16 560	230,41	195,23	169,42	148,34	122,46	103,83	85,21
1390	16 680	233,74	198,57	171,92	150,84	124,46	105,83	87,21
1400	16 800	237,08	201,90	174,42	153,34	126,46	107,83	89,21
1410	16 920	240,41	205,23	176,92	155,84	128,46	109,83	91,21
1420	17 040	243,74	208,57	179,42	158,34	130,46	111,83	93,21
1430	17 160	247,08	211,90	181,92	160,84	132,46	113,83	95,21
1440	17 280	250,41	215,23	184,42	163,34	134,75	115,83	97,21
1450	17 400	253,74	218,57	186,92	165,84	137,25	117,83	99,21
1460	17 520	257,08	221,90	189,42	168,34	139,75	119,83	101,21
1470	17 640	260,41	225,23	191,92	170,84	142,25	121,83	103,21
1480	17 760	263,74	228,57	194,42	173,34	144,75	123,83	105,21
1490	17 880	267,08	231,90	196,92	175,84	147,25	125,83	107,21
1500	18 000	270,41	235,23	200,05	178,34	149,75	127,83	109,21
1510	18 120	273,74	238,57	203,38	180,84	152,25	129,83	111,21
1520	18 240	277,08	241,90	206,72	183,34	154,75	131,83	113,21
1530	18 360	280,41	245,23	210,05	185,84	157,25	133,83	115,21
1540	18 480	283,74	248,57	213,38	188,34	159,75	135,83	117,21
1550	18 600	287,08	251,90	216,72	190,84	162,25	137,83	119,21
1560	18 720	293,47	255,23	220,05	193,34	164,75	139,92	121,21
1570	18 840	300,14	258,57	223,38	195,84	167,25	142,42	123,21
1580	18 960	306,80	261,90	226,72	198,34	169,75	144,92	125,21

FICHE PRATIQUE

Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge						
par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6
1590	19 080	313,47	265,23	230,05	200,84	172,25	147,42	127,21
1600	19 200	320,14	268,57	233,38	203,34	174,75	149,92	129,21
1610	19 320	326,80	271,90	236,72	205,84	177,25	152,42	131,21
1620	19 440	333,47	275,23	240,05	208,62	179,75	154,92	133,21
1630	19 560	340,14	278,57	243,38	211,95	182,25	157,42	135,21
1640	19 680	346,80	281,90	246,72	215,29	184,75	159,92	137,21
1650	19 800	353,47	285,23	250,05	218,62	187,25	162,42	139,21
1660	19 920	360,14	288,57	253,38	221,95	189,75	164,92	141,21
1670	20 040	366,80	291,90	256,72	225,29	192,25	167,42	143,21
1680	20 160	373,47	296,90	260,05	228,62	194,75	169,92	145,21
1690	20 280	380,14	303,56	263,38	231,95	197,25	172,42	147,58
1700	20 400	386,80	310,23	266,72	235,29	199,75	174,92	150,08
1710	20 520	393,47	316,90	270,05	238,62	202,25	177,42	152,58
1720	20 640	400,14	323,56	273,38	241,95	204,75	179,92	155,08
1730	20 760	406,80	330,23	276,72	245,29	207,25	182,42	157,58
1740	20 880	413,47	336,90	280,05	248,62	209,75	184,92	160,08
1750	21 000	420,14	343,56	283,38	251,95	213,01	187,42	162,58
1760	21 120	426,80	350,23	286,72	255,29	216,35	189,92	165,08
1770	21 240	433,47	356,90	290,05	258,62	219,68	192,42	167,58
1780	21 360	440,14	363,56	293,38	261,95	223,01	194,92	170,08
1790	21 480	446,80	370,23	296,72	265,29	226,35	197,42	172,58
1800	21 600	453,47	376,90	300,32	268,62	229,68	199,92	175,08
1810	21 720	460,14	383,56	306,99	271,95	233,01	202,42	177,58
1820	21 840	466,80	390,23	313,66	275,29	236,35	204,92	180,08
1830	21 960	473,47	396,90	320,32	278,62	239,68	207,42	182,58
1840	22 080	480,14	403,56	326,99	281,95	243,01	209,92	185,08
1850	22 200	486,80	410,23	333,66	285,29	246,35	212,42	187,58
1860	22 320	493,47	416,90	340,32	288,62	249,68	214,92	190,08
1870	22 440	502,36	423,56	346,99	291,95	253,01	217,83	192,58
1880	22 560	512,36	430,23	353,66	295,29	256,35	221,16	195,08
1890	22 680	522,36	436,90	360,32	298,62	259,68	224,50	197,58
1900	22 800	532,36	443,56	366,99	301,95	263,01	227,83	200,08
1910	22 920	542,36	450,23	373,66	305,29	266,35	231,16	202,58
1920	23 040	552,36	456,90	380,32	308,62	269,68	234,50	205,08
1930	23 160	562,36	463,56	386,99	314,18	273,01	237,83	207,58
1940	23 280	572,36	470,23	393,66	320,84	276,35	241,16	210,08
1950	23 400	582,36	476,90	400,32	327,51	279,68	244,50	212,58
1960	23 520	592,36	483,56	406,99	334,18	283,01	247,83	215,08
1970	23 640	602,36	490,23	413,66	340,84	286,35	251,16	217,58
1980	23 760	612,36	506,89	420,32	347,51	289,68	254,50	220,08
1990	23 880	622,36	516,89	426,99	354,18	293,01	257,83	222,65
2000	24 000	632,36	526,89	433,66	360,84	296,35	261,16	225,98
2010	24 120	642,36	536,89	440,32	367,51	299,68	264,50	229,32
2020	24 240	652,36	546,89	516,43	374,18	303,01	267,83	232,65
2030	24 360	662,36	556,89	526,43	380,84	306,35	271,16	235,98
2040	24 480	672,36	566,89	536,43	387,51	309,68	274,50	239,32
2050	24 600	682,36	576,89	546,43	394,18	313,85	277,83	242,65
2060	24 720	692,36	586,89	556,43	400,84	320,51	281,16	245,98
2070	24 840	702,36	596,89	566,43	407,51	327,18	284,50	249,32
2080	24 960	712,36	606,89	576,43	414,18	333,85	287,83	252,65
2090	25 080	722,36	616,89	586,43	420,84	340,51	291,16	255,98
2100	25 200	732,36	626,89	596,43	427,51	347,18	294,50	259,32

Rémunération en euros		Montant mensuel de la retenue à opérer par l'employeur pour un salarié selon le nombre de personnes à charge						
par mois	par an	0	1	2	3	4	5	6
2110	25 320	742,36	636,89	606,43	434,18	353,85	297,83	262,65
2120	25 440	752,36	646,89	616,43	440,84	360,51	301,16	265,98
2130	25 560	762,36	656,89	626,43	447,51	367,18	304,50	269,32
2140	25 680	772,36	666,89	636,43	454,18	373,85	307,83	272,65
2150	25 800	782,36	676,89	646,43	460,84	380,51	311,16	275,98
2160	25 920	792,36	686,89	656,43	467,51	387,18	314,50	279,32
2170	26 040	802,36	696,89	666,43	474,18	393,85	317,83	282,65
2180	26 160	812,36	706,89	676,43	480,84	400,51	323,94	285,98
2190	26 280	822,36	716,89	686,43	487,51	407,18	330,61	289,32
2200	26 400	832,36	726,89	696,43	494,18	413,85	337,27	292,65
2210	26 520	842,36	736,89	706,43	500,84	420,51	343,94	295,98
2220	26 640	852,36	746,89	716,43	507,51	427,18	350,61	299,32
2230	26 760	862,36	756,89	726,43	514,18	433,85	357,27	302,65
2240	26 880	872,36	766,89	736,43	522,23	440,51	363,94	305,98
2250	27 000	882,36	776,89	746,43	532,23	447,18	370,61	309,32
2260	27 120	892,36	786,89	756,43	542,23	453,85	377,27	312,65
2270	27 240	902,36	796,89	766,43	552,23	460,51	383,94	315,98
2280	27 360	912,36	806,89	776,43	562,23	467,18	390,61	319,32
2290	27 480	922,36	816,89	786,43	572,23	473,85	397,27	322,65
2300	27 600	932,36	826,89	796,43	582,23	480,51	403,94	327,37
2310	27 720	942,36	836,89	806,43	592,23	487,18	410,61	334,04
2320	27 840	952,36	846,89	816,43	602,23	493,85	417,27	340,70
2330	27 960	962,36	856,89	826,43	612,23	500,51	423,94	347,37
2340	28 080	972,36	866,89	836,43	622,23	507,18	430,61	354,04
2350	28 200	982,36	876,89	846,43	632,23	513,85	437,27	360,70
2360	28 320	992,36	886,89	856,43	642,23	520,51	443,94	367,37
2370	28 440	1002,36	896,89	866,43	652,23	530,51	450,61	374,04
2380	28 560	1012,36	906,89	876,43	662,23	540,51	457,27	380,70
2390	28 680	1022,36	916,89	886,43	672,23	550,51	463,94	387,37
2400	28 800	1032,36	926,89	896,43	682,23	560,51	470,61	394,04
2410	28 920	1042,36	936,89	906,43	692,23	570,51	477,27	400,70
2420	29 040	1052,36	946,89	916,43	702,23	580,51	483,94	407,37
2430	29 160	1062,36	956,89	926,43	712,23	590,51	490,61	414,04
2440	29 280	1072,36	966,89	936,43	722,23	600,51	497,27	420,70
2450	29 400	1082,36	976,89	946,43	732,23	610,51	503,94	427,37
2460	29 520	1092,36	986,89	956,43	742,23	620,51	510,61	434,04
2470	29 640	1102,36	996,89	966,43	752,23	630,51	517,27	440,70
2480	29 760	1112,36	1006,89	976,43	762,23	640,51	523,94	447,37
2490	29 880	1122,36	1016,89	986,43	772,23	650,51	532,55	454,04
2500	30 000	1132,36	1026,89	996,43	782,23	660,51	542,55	460,70
2510	30 120	1142,36	1036,89	1006,43	792,23	670,51	552,55	467,37
2520	30 240	1152,36	1046,89	1016,43	802,23	680,51	562,55	474,04
2530	30 360	1162,36	1056,89	1026,43	812,23	690,51	572,55	480,70
2540	30 480	1172,36	1066,89	1036,43	822,23	700,51	582,55	487,37
2550	30 600	1182,36	1076,89	1046,43	832,23	710,51	592,55	494,04
2560	30 720	1192,36	1086,89	1056,43	842,23	720,51	602,55	500,70
2570	30 840	1202,36	1096,89	1066,43	852,23	730,51	612,55	507,37
2580	30 960	1212,36	1106,89	1076,43	862,23	740,51	622,55	514,04
2590	31 080	1222,36	1116,89	1086,43	872,23	750,51	632,55	520,70
2600	31 200	1232,36	1126,89	1096,43	882,23	760,51	642,55	527,37
2610	31 320	1242,36	1136,89	1106,43	892,23	770,51	652,55	534,59
+10	+120	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10

ÉDITION
2020



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

Un outil indispensable pour les élus !

Tout savoir sur le CSE

Cette 15^e édition prend en compte toutes les dispositions relatives au nouveau comité social et économique (CSE) : mise en place, fonctionnement, attributions, commissions, droits des élus...

Pour défendre les salariés

Cet ouvrage, le plus complet sur le sujet, est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence autour du CSE afin de défendre aux mieux les intérêts des salariés.

À jour des ordonnances et de la loi avenir professionnel

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

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

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

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courrier* _____ UD _____

*Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01260564	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

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

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

Banque _____

code siège : 1MAG

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

Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@lvo.fr



INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6€ au lieu
de ~~6,50€~~



nvoboutique.fr

Bon de commande VO Impôts 2020

Code article 03200123 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de La Vie Ouvrière

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme ☐ M. ☐

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI ☐ NON ☐

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

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