

Pages 341 à 376

AU SOMMAIRE :

→ L'actualité juridique

Sommaires
de jurisprudence
et de législation
(n° 091 à n° 106)

PAGE 345

→ Étude

CE-CHSCT :

Les consultations au
pas de course

PAGE 369

→ Chiffres et
taux en vigueur

PAGE 369

DOSSIERS**CONTRAT
À DURÉE
DÉTERMINÉE****Le statut des salariés**

PAGE 351

La rupture anticipée

PAGE 361

Prix : 7,50 €

343

EDITORIAL

Aggiornamento à la Chambre

Par Laurent Milet

345

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

DROIT DU TRAVAIL

* Harcèlement

Harcèlement moral (n° 091)

* Transfert d'entreprise

Effets (n° 092)

* Comité d'entreprise

Attributions économiques (n° 093)

Page 346

* Comité d'entreprise

Attributions économiques (n° 094)

Droit d'alerte (n° 095)

Activités sociales et culturelles (n° 096)

Page 347

* Élections professionnelles

Seuil d'effectif (n° 097)

* Protection des élus et mandatés

Autorisation administrative (n° 098)

Page 348

* CHSCT

Mise en place (n° 099)

* Épargne salariale

Participation (n° 100)

Plan d'épargne d'entreprise

(n° 101 et n° 102)

Page 349

* Formation professionnelle

Entretien professionnel (n° 103)

Financement (n° 104)

* Contrats aidés

Contrat d'avenir (n° 105)

* Catégories particulières

Journalistes (n° 106)

351

DOSSIER

Le statut des salariés
sous contrat à durée déterminée

Par Hélène Viart

1 ÉGALITÉ DE DROITS INDIVIDUELS

A – Conditions de travail

B – Avantages sociaux

2 RÉMUNÉRATION ET INDEMNITÉS

A – Égalité relative de la rémunération

B – Éléments de la rémunération

C – Indemnité de précarité

D – Indemnité compensatrice

de congés payés

E – Jours fériés

3 FORMATION PROFESSIONNELLE

A – Droit individuel à la formation

B – Congé individuel de formation

C – Bilan de compétences

D – Validation des acquis de l'expérience

4 ÉGALITÉ DES DROITS COLLECTIFS

A – Représentation du personnel

B – Effectif de l'entreprise

Besoin d'un ancien numéro ou
de souscrire un abonnement ?Rendez-vous sur www.nvo.fr
Rubrique RPDSRecherchez, choisissez,
commandez en quelques clics

361

DOSSIER

La rupture anticipée
du contrat à durée déterminée

Par Hélène Viart

1 CAS AUTORISÉS

A – Accord des parties

B – Faute grave

C – Force majeure

D – Situation du salarié inapte

E – Embauche sous contrat
à durée indéterminée

2 CAS PARTICULIERS

A – Contrats liés à la politique de l'emploi

B – Protection de la maternité

3 INDEMNISATION

369

ÉTUDE

CE et CHSCT : Les consultations
au pas de course

Par Laurent Milet

1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

2 CONSULTATION DU CE ET DU CCE

3 CONSULTATION DU CHSCT ET
DE L'IC-CHSCT

4 CONSULTATIONS MIXTES

5 PROLONGATION DES DÉLAIS :
LE CE DOIT AGIR VITE

AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective

page 344

Chiffres et taux en vigueur

page 374

Principales abréviations utilisées dans la revue

Jurisprudence

• **Cass.soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.• **Cass.crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.• **Cass.ch. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site (www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.• **Cons.Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référencevous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site (www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.• **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.• **CPI** : 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.

Publications et revues

• **JO** : Journal officiel (disponible sur www.legifrance.fr).• **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.• **RPDS** : Revue pratique de droit social• **Dr.ouv.** : Droit ouvrier.• **Dr.soc.** : Droit social.• **RDT** : Revue de droit du travail• **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Leleuvre.• **SSL** : Semaine sociale Lamy.• **LS** : Liaisons sociales.• **D** : Recueil Dalloz• **JCP** : La semaine juridique(éd. «G» pour Générale,
«E» pour Entreprise
ou «S» pour Sociét.).

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle - 71^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex

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

Rédacteur en chef:
Laurent Millet, 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
Marie Alaman, Carmen
Ahamada, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Sauré.

Secrétaire documentaliste:

Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:

Cécile Bondeille.

Secrétariat de rédaction:

Iulia Niculescu.

Éditeur: SA «La Vie Ouvrière»,

263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex.

Directeur de la publication:

Éric Aubin.

Prix au numéro: 7,50 €

(numéro double: 15 €)

Pour toute commande et**abonnement:**

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

Envoi après réception du

règlement.

Tél.: 01 49 88 68 07

Tarif d'abonnement**incluant l'accès Internet:**

9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Dom-Com: 139 €).

Copyright:

Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:

RIVET Presse Édition
87000 Limoges

ISSN: 0399-1148

Aggiornamento à la Chambre

Dans un article publié cet été, le journal *Le Figaro*, qui nous avait habitués jusqu'ici à se préoccuper avec parcimonie des droits des salariés, s'est fait l'écho de l'évolution de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation (1). Pour résumer, les arrêts rendus depuis deux ans seraient plus indulgents envers les employeurs. Nous laissons à l'auteur de l'article son appréciation sur le fait que la jurisprudence de la Chambre sociale aurait été plus favorable aux salariés entre 1990 et 2014, car cette affirmation mériterait beaucoup de nuances. Mais, une fois n'est pas coutume, nous ne pouvons que féliciter notre confrère d'avoir mis en évidence certaines décisions de la Cour particulièrement favorables aux entreprises, que nous avons depuis plusieurs numéros dénoncées dans ces colonnes.

Il est vrai que la liste des remises en cause a désormais de quoi inquiéter. Qu'on en juge à travers ces quelques exemples.

L'obligation de sécurité de résultat? Dans la dernière période, la Chambre sociale de la Cour de cassation s'est montrée moins exigeante à l'égard des employeurs justifiant avoir pris toutes les mesures prévues par le Code du travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (2), ce qui a pour effet de transformer l'obligation de sécurité en une obligation de résultat atténuée ou une obligation de moyens renforcée.

Le harcèlement moral? Il suit le même chemin, même si la Chambre sociale a ajouté l'exigence pour l'employeur, pour être exonéré de sa responsabilité, d'avoir pris les mesures immédiates propres à faire cesser le risque dont il a été informé (3).

Le manquement de l'employeur causant automatiquement et nécessairement un préjudice sans qu'il soit nécessaire pour le salarié de le démontrer? Balayé: le salarié devra désormais apporter la preuve du préjudice allégué (4), même si le préjudice subi est d'une évidence certaine (comme la non-remise de l'attestation pour Pôle emploi) et même si la solution antérieure permettait de compenser le déséquilibre existant entre employeur et subordonné.

Les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, qu'elles proviennent d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur? Présomées justifiées, ce qui met à la charge du salarié, dénonçant une inégalité de traitement, la preuve que l'avantage est étranger à toute considération de nature professionnelle (5), alors que c'était auparavant à l'employeur de démontrer les raisons objectives justifiant les différences de traitement.

Un dernier exemple en date réside dans la lecture restrictive faite par la Chambre sociale des dispositions sur les délais de consultation du comité d'entreprise, dont il est question par ailleurs dans ce numéro, ce qui ne peut qu'encourager les employeurs à laisser s'écouler le temps en respectant à minima leurs obligations (6).

Cette orientation persistante qui sécurise davantage les entreprises que les salariés constitue un véritable «aggiornamento» (7). Celui-ci vise à privilégier une analyse économique libérale du droit faussement présentée comme pouvant concilier compétitivité des entreprises et protection des salariés. Elle devrait susciter davantage de réactions dans la mesure où elle peut déboucher, à terme, sur la négation des spécificités du droit du travail, alors que dans cette matière, plus que dans toute autre, la rigueur de l'analyse juridique doit être tempérée par un peu d'esprit social.

Laurent Millet



(1) A. de Guigné, *Le Figaro* du 22 août 2016, p. 22.

(2) Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24444, *Sté Air France*; voir F. Héas, « Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail », *Dr. ouv.* 2016.10.

(3) Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19702, *Sté Finimétal*; voir E. Lafuma, « Effectivité de l'obligation de sécurité et atteinte effective à la santé: quelle conception juridique de la prévention? », *RdS* 6/16, *Chron.*, p. 565.

(4) Cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-38293; Cass. soc. 11 mai 2016, n° 14-21872, *RPDS* 2016, n° 856, *somm.*, 681, *comm.* A. Le Mire et L. Millet.

(5) Cass. soc. 27 janv. 2015, n° 13-14773, *RPDS* 2015, n° 839, p. 97, *comm.* M. Carles; Cass. soc. 8 juin 2016, n° 15-11324, *RPDS* 2016, n° 856, *somm.*, 682, *comm.* A. Le Mire.

(6) Voir p. 369 et p. 371 de ce numéro.

(7) Ce terme fut employé par le pape Jean XXIII pour désigner l'adaptation de l'Église catholique au monde moderne. Il est employé aujourd'hui pour désigner l'adaptation d'une institution aux contraintes du monde contemporain.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 845-846 (nov.-déc. 2015) au numéro 857-858 (sept.-oct. 2016)

CATÉGORIES PARTICULIÈRES

- L'encadrement des stages et du statut des stagiaires
2016, p. 169 (n° 853)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- La délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés
2016, p. 187 (n° 854)
- Loi du 20 août 2008 : les apports de la jurisprudence en tableaux
2016, p. 195 (n° 854)
- Comité central d'entreprise et comités d'établissement : Quelle répartition des compétences ?
2016, p. 159 (n° 853)
- Les expertises du comité d'entreprise et du CHSCT
2016, p. 119 (n° 852)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
2015, p. 297 (n° 845)

CHSCT

- La délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés
2016, p. 187 (n° 854)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
2015, p. 297 (n° 845)

CHÔMAGE

- Les droits rechargeables à l'assurance-chômage
2016, p. 139 (n° 852)

CONTRAT DE TRAVAIL

- La conclusion du contrat à durée déterminée
2016, p. 279 (n° 856)

- Cas de recours au contrat à durée déterminée
2016, p. 225 (n° 855)
- La durée et le renouvellement du contrat à durée déterminée
2016, p. 237 (n° 855)

DIVERS

- Loi pour la croissance et l'activité : les choix patronaux accompagnés
2015, p. 335 (n° 846)

DROIT SYNDICAL

- Loi du 20 août 2008 : les apports de la jurisprudence en tableaux
2016, p. 195 (n° 854)

DURÉE DU TRAVAIL

- Le repos dominical après la loi du 6 août 2015
2016, p. 45 (n° 850)

FONCTION PUBLIQUE

- Le télétravail dans la fonction publique
2016, p. 247 (n° 853)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'encadrement des stages et du statut des stagiaires
2016, p. 169 (n° 853)
- L'apprentissage (2^e partie) : Statut des apprentis et fin du contrat
2016, p. 85 (n° 851)
- L'apprentissage (1^{re} partie) : Formation et exécution du contrat
2015, p. 349 (n° 846)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Voir aussi prud'hommes
- Jurisprudence de droit social 2014-2015
2016, p. 5 (n° 848)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Loi du 20 août 2008 : les apports de la jurisprudence en tableaux
2016, p. 195 (n° 854)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
2015, p. 297 (n° 845)

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- Prévoyance en entreprise : La garantie minimale frais de santé
2016, p. 103 (n° 851)

PRUD'HOMMES

- La procédure prud'homale après le décret du 20 mai 2016
2016, p. 225 (n° 854)
- Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015
2015, p. 363 (n° 847-848)
- La grosse amaque
2015, p. 327 (n° 846)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- La délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés
2016, p. 187 (n° 854)
- Loi du 20 août 2008 : les apports de la jurisprudence en tableaux
2016, p. 195 (n° 854)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
2015, p. 297 (n° 845)

RETRAITE

- Le compte prévention de la pénibilité
2016, p. 97 (n° 851)

SALAIRE ET AVANTAGES

- La saisie-arrêt des rémunérations (barème 2016)
2016, p. 63 (n° 850)
- Les conventions de forfait
2015, p. 225 (n° 843)

SANTÉ AU TRAVAIL

- Le compte prévention de la pénibilité
2016, p. 97 (n° 851)

TABLES

- Table des articles publiés en 2015
2016, p. 67 (n° 850)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Les congés payés après la loi du 8 août 2016
2016, p. 289 (n° 857-858)
- Loi du 20 août 2008 : les apports de la jurisprudence en tableaux
2016, p. 195 (n° 854)
- Les expertises du comité d'entreprise et du CHSCT
2016, p. 119 (n° 852)
- Jurisprudence de droit social 2014-2015
2016, p. 5 (n° 848)
- Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015
2015, p. 363 (n° 847-848)
- Loi pour la croissance et l'activité : les choix patronaux accompagnés
2015, p. 335 (n° 846)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
2015, p. 297 (n° 845)

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada et Laurent Milet

DROIT DU TRAVAIL

Harcèlement

Harcèlement moral

091 Victime ne pouvant être poursuivie pour diffamation

Ne peut pas être poursuivi pour diffamation le salarié ayant relaté, auprès de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail, des agissements de harcèlement moral dont il estime être victime. En effet, les exigences probatoires propres à la diffamation sont de nature à faire obstacle à l'effectivité du droit, reconnu par la loi au salarié, de dénoncer de tels faits.

Toutefois, lorsqu'il est établi par la partie poursuivante que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation calomnieuse peut être retenue (*Cass. civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n° 15-21823*).

Commentaire : À notre avis, la solution de cet arrêt est respectable au salarié qui se plaint de harcèlement sexuel, l'article L. 1153-2 du Code du travail comportant des dispositions similaires à l'article L. 1152-2.

Précisons que la mauvaise foi permettant de poursuivre la présumée victime pour dénonciation calomnieuse ne peut être caractérisée que par la connaissance, par le salarié, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués (*Cass. soc. 7 fév. 2012, n° 10-18035*). **L.M.**

Transfert d'entreprise

Effets

092 Formation professionnelle – Manquement avant transfert à l'obligation de formation – Obligation pesant sur le nouvel employeur

En vertu de l'article L. 6321-1 du Code du travail, « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

En cas de transfert de l'entreprise, en application des articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail, le nouvel employeur est tenu à toutes les obligations qui incombait à l'ancien employeur à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent. Ces obligations comprennent notamment l'obligation de formation et d'adaptation. (*Cass. soc. 7 juill. 2016, n° 15-10.542, Sté Garnier*).

Commentaire : Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le non-respect de l'obligation de formation et d'adaptation des salariés à leur poste de travail est sanctionné par l'octroi des dommages et intérêts (*Cass. soc. 14 juin 2014, n° 13-14916, StéCom'neuf*; *Cass. soc. 24 juin 2015, n° 13-2846, Sté Jean Y.*). Il a été également précisé que ces dommages et intérêts réparent un préjudice distinct de celui souffert du fait de la rupture du contrat de travail (*Cass. soc. 23 oct. 2007, n° 06-40950, l'Union des opticiens*).

Dans une affaire, les juges du fond avaient débouté un salarié de sa demande de dommages et intérêts à ce titre, en retenant que l'employeur, qui avait repris l'activité précédemment exercée par une autre société, ne pouvait pas être considéré comme responsable des manquements de l'ancien employeur à son obligation de formation. La Cour de cassation a censuré cette décision en rappelant ses obligations au nouvel employeur. **C.A.**

Comité d'entreprise

Attributions économiques

093 Délais de consultation – Prolongation judiciaire des délais – Jugement devant être rendu avant l'expiration du délai

Saisi d'une demande de prolongation des délais de consultation en application de l'article L. 2323-4 du Code du travail, le juge statuant en la forme des référés doit rendre sa décision avant l'expiration du délai en cause.

En l'espèce, avant d'accorder une prolongation des délais, le juge aurait dû rechercher si le délai de trois mois dont disposait le comité central d'entreprise pour donner son avis sur le projet de création d'une entité managériale commune à deux filiales du groupe, sur lequel il avait reçu communication par l'employeur des informations précises et écrites le 17 mars 2014, n'était pas expiré au moment où le premier juge a statué, le 9 juillet 2014. Ce dernier ne pouvait dès lors plus statuer sur les demandes (*Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-13363, société GDF Suez*).

Précisions : Un comité central d'entreprise (CCE) avait été saisi d'un projet de création d'une entité managériale commune entre un établissement de la société et la filiale d'une autre société. Le CCE a été informé de ce projet au cours d'une réunion organisée le 25 mars 2014, les informations écrites relatives à ce projet ayant été transmises aux membres du comité central lors de l'envoi de la convocation, le 17 mars 2014. Au cours d'une réunion extraordinaire du 23 avril 2014 prévue pour permettre au comité central de donner son avis, ses membres ont demandé la consultation préalable du comité de l'établissement de l'unité concernée ainsi que celle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de cet établissement. Le 21 mai 2014, le comité central de la société GDF Suez a saisi en la forme des référés le président du tribunal de grande instance afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet d'entité managériale commune dans l'attente de la mise en œuvre d'une

procédure d'information-consultation de tous les CHSCT concernés avant que le comité central rende son propre avis. Par ordonnance du 9 juillet 2014, le président du tribunal de grande instance a fait droit à la demande du CCE, ordonnance confirmée par la cour d'appel. Cet arrêt est cassé au motif que le premier juge aurait dû statuer avant l'expiration du délai de consultation du comité, tout en reconnaissant que celui-ci était de trois mois.

Lire notre commentaire critique dans l'article « CE et CHSCT : Les consultations au pas de course », p. 372 du présent numéro.

094 Délais de consultation – Prolongation judiciaire des délais – Saisine du juge après l'expiration du délai – Demande du comité irrecevable

Si le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3 du Code du travail, aucune disposition légale ne l'autorise à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial (*Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-19003, comité central d'entreprise de la BDAF*).

Précision : En l'espèce, un comité central d'entreprise avait été réuni pour la première fois sur un projet le 1^{er} octobre 2014 en vue d'une information/consultation portant sur un projet de rachat de titres et de fusion juridique de différentes entités. Lors de cette réunion, un document a été remis par l'employeur qui rappelait, notamment en introduction, les finalités et les deux phases envisagées de l'opération, avec un nouveau processus de consultation à mettre en œuvre au terme de la fusion juridique. Cette remise a été précédée d'une présentation globale de l'opération de fusion-absorption et, conformément au souhait du comité central d'entreprise, un cabinet d'expert-comptable a été désigné lors de la même réunion. Le délai de consultation de deux mois résultant des articles L. 2323-3 du Code du travail et R. 2323-1-1 du même code, à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir donné son avis, expirait en conséquence le 1^{er} décembre 2014.

Les juges de la cour d'appel en avaient déduit que le comité était, dès le 1^{er} octobre, en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée. Il pouvait dès lors saisir le président du tribunal de grande instance, s'il estimait que l'information communiquée était insuffisante, sans attendre le 15 décembre 2014, le délai étant expiré. **L.M.**

Droit d'alerte

095 Comité d'entreprise d'une filiale – Périmètre du droit d'alerte – Droit d'obtenir des informations sur la stratégie de la société mère à l'égard de sa filiale – Prérogatives de l'expert-comptable

Aux termes de l'article L. 2323-78 (aujourd'hui L. 2323-50) du Code du travail, lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de façon préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur des explications. Il est en droit d'obtenir des informations sur la stratégie de la société mère à l'égard de sa filiale, compte tenu de la situation de dépendance de cette dernière et, pour ce faire, de désigner un expert-comptable.

Il appartient au seul expert-comptable désigné par le comité d'entreprise par application des articles L. 2323-78 et L. 2325-35 du Code du travail de déterminer les docu-

ments utiles à l'exercice de sa mission (*Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-17658, société Avon polymères France*).

Commentaire : Le droit d'alerte interne du comité d'entreprise est une procédure par laquelle le comité demande des explications à l'employeur sur un ou des faits préoccupants. Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il peut se faire assister par un expert-comptable en vue d'établir un rapport spécial sur la situation en question. Les organes dirigeants de l'entreprise sont alors saisis et tenus de se réunir pour donner une réponse motivée (Art. L. 2323-50 et suiv. du Code du travail).

En l'espèce, l'employeur avait demandé au juge des référés la suspension du droit d'alerte car il estimait que la demande du comité et de l'expert excédait le périmètre d'exercice du droit d'alerte du comité qui devait être limité à l'entreprise.

Les juges du fond avaient relevé que la situation financière de la société était extrêmement délicate : son capital social était détenu intégralement par la société mère, cette dernière ayant été contrainte de lui apporter mensuellement depuis le début de l'année 2012 une somme de 350 000 euros à 400 000 euros afin de lui permettre de faire face au paiement des salaires et à la trésorerie. Cette dépendance économique rendait donc indispensable pour le comité d'obtenir des informations sur la stratégie de la société mère à l'égard de sa filiale. Le priver de ces informations ne lui aurait pas permis de poursuivre la procédure d'alerte. Les juges ont en conséquence débouté l'employeur de sa demande ce qui signifie que le périmètre du droit d'alerte n'est pas *stricto sensu* limité à l'entreprise.

Plus classiquement, l'employeur soutenait que la mission de l'expert-comptable ne pouvait être étendue à l'appréciation de la situation de la société qui en détiennent le capital social et exerce sur l'entreprise un pouvoir économique. Non moins classiquement, les juges, approuvés par la Cour de cassation, ont confirmé que la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments nécessaires à l'appréciation de la situation de l'entreprise (voir par exemple *Cass. soc. 5 févr. 2014, n° 12-23345, Société Tandem expertise*). Étant seul juge des documents réclamés à l'employeur dès lors qu'ils sont utiles à l'exercice de sa mission, ses investigations peuvent être étendues à l'appréciation de la situation économique, financière ou sociale de la société qui détiennent le capital social et exerce sur l'entreprise un pouvoir économique. **L.M.**

Activités sociales et culturelles

096 Transfert au comité d'une activité assumée par l'employeur – Contribution patronale au financement de l'activité devant inclure la TVA

Aux termes de l'article L. 2323-83 du Code du travail, le comité d'entreprise a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise. Il en résulte que le montant de la contribution de l'employeur au financement de ces activités doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence, conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L. 2323-86 du Code du travail. La taxe sur la valeur ajoutée (TVA) facturée à l'employeur au titre d'une activité sociale doit être comprise dans l'assiette des dépenses sociales acquittées par l'employeur au cours de la période de

référence précédant l'interruption ou le transfert de cette activité au comité d'entreprise (Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 14-25847, ONERA).

Commentaire : Si l'employeur supprime unilatéralement une prestation qui a le caractère d'une activité sociale et culturelle, le comité d'entreprise peut en revendiquer la prise en charge avec les moyens consacrés à cette activité. Il en a été jugé ainsi à propos de la prise en charge volontaire par l'employeur d'une partie de la cotisation des salariés à une mutuelle (Cass. soc. 22 juin 1993, n° 91-17686, RPDS 1994.44, comm. M. Cohen).

Dans cette affaire, une entreprise avait décidé de mettre un terme à l'activité sociale de transport de ses salariés. Un litige s'est élevé avec le comité d'entreprise sur la somme devant lui être reversée par l'employeur pour le calcul de l'assiette des dépenses sociales à rapporter à la masse salariale brute. Le chef d'entreprise estimait, eu égard au principe de neutralité attaché à la TVA, que le montant du budget à rétroceder au comité s'entendait nécessairement hors TVA. Les juges du fond avaient finement relevé que la TVA facturée sur les dépenses destinées à assurer le transport des salariés sur leur lieu de travail donne lieu, lorsqu'elles sont financées par l'entreprise, à une déduction fiscale opérée par celle-ci. Or, aucune des dispositions du Code de travail ne prévoit de déduire la TVA pour le calcul de la contribution de l'employeur et du montant d'une dépense, la déduction fiscale constituant une disposition spécifique des règles fiscales dont bénéficient les entreprises. Et, en cas de transfert de la gestion au comité d'établissement, celui-ci devra assurer des dépenses intégrant la TVA. Ils en ont conclu, approuvés par la Cour de cassation, que la dépense réelle devait donc s'entendre de la somme versée aux prestataires extérieurs avec l'ensemble des charges qui y sont facturées, y compris la TVA, peu important que l'employeur bénéficie ensuite d'une déduction fiscale, comme il peut le faire dans le cas particulier de la TVA. L.M.

Élections professionnelles

Seuil d'effectif

097 Fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé – Prise en compte dans le calcul de l'effectif

Le fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail est lié à ce dernier par un contrat de travail. Il doit en conséquence être pris en compte dans le calcul de son effectif (Cass. soc. 28 sept. 2016, n° 15-27808, Fédération française de cyclisme).

Commentaire : L'article L. 1111-2 du Code du travail indique les salariés devant être pris en compte pour déterminer les effectifs de l'entreprise. Cette question est en effet essentielle pour vérifier les différents seuils permettant l'élection de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise. Le même article prévoit que doivent être comptabilisés les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an. Une confusion persistante existe cependant chez certains employeurs entre

les salariés mis à disposition visés par ce texte, tels que les salariés d'une entreprise sous-traitante avec laquelle l'entreprise utilisatrice a conclu un contrat de mise à disposition, et les salariés détachés par une administration.

En tout état de cause, les agents publics mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction doivent être comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise d'accueil. Étant liés à celle-ci par un contrat de travail, ils ne relèvent pas des dispositions spécifiques relatives aux salariés mis à disposition (Cass. soc. 20 juin 2012, n° 11-20145). La Cour de cassation s'était déjà prononcée en ce sens avant la loi du 20 août 2008 (Cass. soc. 1^{er} avril 2008, n° 07-60283). L'arrêt du 28 septembre 2016 confirme cette position. Les intéressés sont par ailleurs électeurs et éligibles aux instances représentatives de l'entreprise d'accueil, y compris le comité d'entreprise (Cass. soc. 23 mai 2006, n° 05-60119), ce qui n'est plus le cas des salariés mis à disposition au sens de l'article L. 2324-17-1 du Code du travail depuis la loi du 20 août 2008. L.M.

Protection des élus et mandatés

Autorisation administrative

098 Inspecteur du travail se déclarant incompétent – Décision ne permettant pas au conseil de prud'hommes de reconnaître la qualité de salarié protégé – Conséquences

Le refus de l'inspecteur du travail d'examiner une demande d'autorisation de licenciement au motif que la procédure protectrice de licenciement des représentants du personnel n'est pas applicable constitue une décision administrative qui s'impose au juge judiciaire. En présence d'une telle décision d'incompétence de l'inspecteur du travail, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, décider que la procédure de licenciement des représentants du personnel est applicable. Il lui appartient, d'abord, d'apprécier le caractère sérieux de la contestation de la légalité de l'acte administratif, ensuite, de vérifier si l'examen de l'illegalité éventuelle était nécessaire à la solution du litige, puis, le cas échéant, de surseoir à statuer dans l'attente de la décision de la juridiction administrative saisie de l'exception d'illegalité (Cass. soc. 19 mai 2016, n° 14-26662, Wallonie-Bruxelles international).

Commentaire : Dans cette affaire, l'inspecteur s'était déclaré incompétent pour statuer sur la rupture du contrat de travail liant un délégué du personnel à son employeur. Les juges du fond avaient admis que cette décision administrative, non frappée de recours et donc définitive, n'interdisait pas à la salariée de revendiquer devant la juridiction prud'homale le statut de salarié protégé et qu'ayant été élue en qualité de déléguée du personnel, la salariée bénéficiait dudit statut. Il avait donc condamné l'employeur à indemniser le salarié pour violation du statut protecteur. Cette décision est censurée par la Cour de cassation qui applique strictement le principe de la séparation des pouvoirs interdisant au juge judiciaire de revenir sur l'appréciation portée par l'administration saisie d'une demande d'autorisation

de licenciement d'un représentant du personnel. S'il avait un doute sur la légalité de la décision de l'inspecteur, le conseil de prud'hommes aurait dû surseoir à statuer et saisir la juridiction administrative en invoquant une exception d'illegalité. Celle-ci s'étant prononcée, il aurait pu par la suite examiner la demande du salarié. **L.M.**

Sur la critique du principe de séparation des pouvoirs, voir T. Durand, «La protection des élus et mandataires: quelles voies de recours?», *RPDS* 2013, n° 824, p. 385.

CHSCT

Mise en place

099 CHSCT unique à compétence nationale au sein d'un établissement – Salariés pouvant être candidats quel que soit le site sur lequel ils travaillent – Accord prévoyant une répartition des sièges par site contraire à ce principe.

L'article L. 4611-7 du Code du travail autorise des accords collectifs ou des usages plus favorables sur le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils ne peuvent dès lors restreindre notamment la capacité que les salariés tiennent de la loi. En conséquence, lorsqu'un seul CHSCT à compétence nationale est institué au sein d'un établissement, les salariés de cet établissement sont éligibles à la délégation du personnel au CHSCT, quel que soit le site géographique sur lequel ils travaillent. Un accord collectif ne peut pas procéder à une répartition des sièges par site même si cet accord augmente par ailleurs le nombre des sièges offerts (*Cass. soc.* 28 sept. 2016, n° 15-60201, *syndicat CGT-NRS*).

Épargne salariale

Participation

100 Effets du contrôle fiscal conduisant à un réajustement de l'assiette de l'impôt

En vertu de l'article D. 3324-40 du Code du travail, «le complément à la réserve spéciale de participation résultant d'un redressement fiscal doit être affecté au montant de la réserve spéciale de participation de l'exercice au cours duquel les rectifications opérées par l'administration ou par le juge de l'impôt sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise». Il en résulte que seuls les salariés présents lors de cet exercice peuvent prétendre à une répartition de cette réserve.

En outre, en application de l'article D. 3325-4 du même code, la modification d'assiette du bénéfice net intervenue après la délivrance d'une attestation donne lieu à l'établissement d'une attestation rectificative établie dans les mêmes conditions que l'attestation initiale et aux termes de l'article L. 3326-1 du même code, le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes et ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de la participation.

Il résulte de la combinaison de ces dispositions, d'ordre public absolu, que les actions en responsabilité tant contractuelle que délictuelle des salariés qui ne sont plus présents dans l'entreprise lors de l'exercice au cours duquel le redressement fiscal est devenu définitif sont irrecevables (*Cass. soc.* 18 févr. 2016, n° 14-12614, *Sté Naphthachimie*).

Précision: il résulte de cet arrêt que les salariés qui ne sont plus présents dans l'entreprise lors de l'exercice au cours duquel le redressement fiscal est définitif n'ont pas droit à ce complément, ni à des dommages et intérêts. **C.A.**

Plan d'épargne d'entreprise

101 Versements des salariés – Condition de présence dans l'entreprise

Dès lors que l'accord du 30 novembre 1983 portant création du Plan d'épargne d'entreprise de la société Françaises des jeux et son avenant du 20 octobre 1988 stipulent expressément que les salariés ne figurant plus dans l'entreprise ne pourront pas effectuer des versements dans le PEE et que le protocole d'accord du 26 juin 1992, prévoyant la création d'un PEE dans la société Française de maintenance était régulier, les salariés dont le contrat de travail a été transféré à la société Française de maintenance, ne peuvent plus, à compter de ce transfert, souscrire au fonds commun de placement de la société Françaises des jeux (*Cass. soc.* 15 juin 2016, n° 15-13452, *Sté Françaises des jeux*).

102 Transfert d'entreprise – Obligation du nouvel employeur

En vertu de l'article L. 3335-1 du Code du travail, en cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE), notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel.

Il en résulte qu'en cas de transfert d'un salarié au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail, celui-ci, s'il conserve ses droits au sein du plan d'épargne d'entreprise mis en place par l'employeur sortant, dispose seulement de la faculté de transférer ses avoirs au sein du plan d'épargne d'entreprise, s'il existe, de son nouvel employeur.

Par conséquent, c'est à tort que la cour d'appel, pour condamner le nouvel employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour la perte du bénéfice de son plan d'épargne d'entreprise entre janvier 2008 et son départ de l'entreprise, a retenu que, sauf impossibilité, l'entreprise cessionnaire était tenue de poursuivre le plan d'épargne d'entreprise mis en place par l'ancien employeur et ne pouvait se retrancher derrière son ignorance du contenu du plan d'épargne d'entreprise qu'il lui appartenait de poursuivre et donc de rechercher (*Cass. soc.* 19 mai 2016, n° 14-29786, *Sté Pharmacie de Guyenne*).

Précision : Il n'est pas exigé du repreneur qu'il se dote d'un PEE afin de permettre un transfert des avoirs ou des versements ultérieurs. À défaut de PEE existant chez le nouvel employeur, les sommes doivent rester bloquées dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité. C.A.

Formation professionnelle

Entretien professionnel

103 Conséquence de l'absence d'entretien professionnel

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de sa demande de dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail alors qu'elle constate que l'intéressé n'a pas bénéficié au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel, contrairement aux prévisions de l'accord collectif relatif à la formation professionnelle, mais seulement d'entretiens annuels d'évaluation (Cass. soc. 6 juil. 2016, n° 15-18419, *Sté Albin Michel*).

Commentaire : Rappelons que l'entretien professionnel a pour objet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emplois. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il doit être mis en œuvre par l'employeur dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Il doit permettre à l'employeur d'évaluer les besoins de formation du salarié. Il permettra au salarié de définir, le cas échéant, son projet de formation et en assurer le suivi. Il ne doit pas porter sur l'évaluation professionnelle du salarié. L'entretien d'évaluation a pour but de faire le point sur le travail accompli par le salarié l'année écoulée, sur ses qualités professionnelles, sur ses performances et de réfléchir, pour l'année à venir, à une possible évolution de carrière et à ses éventuels besoins de formation. Il peut servir au salarié pour motiver une augmentation de salaire ou une promotion professionnelle. Lors de la mise en place du système d'évaluation, l'employeur informe expressément les salariés sur les méthodes et les techniques d'évaluation professionnelles qu'il va utiliser tout au long de l'année lors des entretiens annuels individuels (Art. L.1222-3 du Code du travail).

Financement

104 Participation des employeurs à la formation professionnelle – Champ d'application

Les employeurs établis en France sont assujettis à la taxe d'apprentissage, à la participation à l'effort de construction et à la participation à la formation professionnelle continue à raison des rémunérations versées aux salariés qu'ils emploient.

La circonstance que certains de ces salariés soient détachés en France par la société mère de l'employeur établie dans un autre État, par conséquent résidents fiscaux à l'étranger, et qu'ils restent soumis au régime de sécurité sociale de cet État, ne fait pas obstacle à ce que leurs rémunérations soient incluses dans l'assiette de ces taxes (Cass. Ét. 15 févr. 2016, n° 381580, *Sté GTM France*).

Contrats aidés

Contrat d'avenir

105 Non-renvoi au Conseil constitutionnel d'une question sur la requalification d'un contrat d'avenir

Ne présente pas un caractère sérieux et n'a donc pas à être renvoyée au Conseil constitutionnel la question de savoir si l'article L. 5134-47 du Code du travail, combiné aux dispositions de l'article L. 1245-1 du même code, qui autorise la requalification par le juge judiciaire d'un contrat d'avenir en contrat de travail à durée indéterminée et la condamnation de l'employeur personne publique à des indemnités de licenciement, est contraire au principe d'accès des citoyens aux postes de la fonction publique en considération de leur capacité, de leurs vertus et de leurs talents, garanti par l'article 6 de la Déclaration de 1789. Si le juge judiciaire a compétence pour fixer l'indemnisation du salarié dont le contrat d'avenir a été rompu par une personne publique alors que la requalification en contrat à durée indéterminée était encourue, il n'a pas le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié ou la poursuite du contrat de travail, et, par suite, d'ouvrir au salarié concerné l'accès à un emploi public (Cass. soc. QPC 14 avril 2016, n° 15-22.201, *Collège Guyonmer*).

Catégories particulières

Journalistes

106 Journaliste professionnel travaillant pour une agence de presse – présomption de salariat mais pas de droit à l'indemnité spécifique de licenciement

La présomption de salariat prévue par l'article L. 7112-1 du Code du travail s'applique à une convention liant un journaliste professionnel à une agence de presse. Les parties sont liées par un contrat de travail dès lors que le journaliste professionnel ne jouit pas d'une totale liberté mais reçoit des directives et participe, de manière exclusive, à un travail en équipe dans un service organisé.

En revanche, il résulte de l'article L. 7112-2 du Code du travail que seules les personnes mentionnées à l'article L. 7111-3 du même Code et liées par un contrat de travail à une entreprise de journaux et périodiques peuvent prétendre à l'indemnité de licenciement instituée par l'article L. 7112-3 du Code du travail. Le journaliste travaillant pour le compte d'une agence de presse ne peut donc y prétendre (Cass. soc. 13 avril 2016 n° 11-28713, *Sté Eliot press*).

LOI TRAVAIL – Prochain numéro

**La négociation collective
après la loi du 8 août 2016**



Syndicat des avocats de France

Colloque organisé par la commission droit social

Colloque

Samedi 3 Décembre 2016

Université Paris I Centre Tolbiac amphî

90, rue de Tolbiac 75013 Paris

**Attention !
Changement
de lieu**

Loi Travail **La parer / S'en emparer ?**

- Tout au long de son élaboration, le SAF a apporté son analyse critique sur le projet de loi Travail.
- La loi a été promulguée. Elle s'applique désormais. Tout en envisageant, lorsque cela est encore possible, de la contester (questions préjudicielles de constitutionnalité, inconstitutionnalité...), il convient d'explorer les voies permettant de s'appuyer sur certaines mesures pour tenter de développer, acquérir ou revendiquer des droits nouveaux pour les travailleurs.
- Dans tous les cas, il sera nécessaire, comme toujours, de faire œuvre d'inventivité et d'esprit combatif.
- C'est ce qui portera les travaux lors de ce prochain colloque même si tous les aspects de cette loi ne pourront pas être abordés, en restant fidèle à l'objectif du SAF : construire les outils de la riposte !

08h30 Accueil des participants

09h00 Ouverture du colloque

Allocution de Georges HADDAD, président de l'université de Paris I

Allocution de François GUY, directeur de l'École de droit de Paris I

Allocution du Président du SAF

MATINÉE

Moderateur : Judith KRIVINE, avocate au barreau de Paris

09h15 INTRODUCTION

Par Nicolas MOCARD, professeur à l'université de Strasbourg

Enjeux et perspectives offerts par l'application des normes constitutionnelles et internationales, au regard de la loi Travail.

09h45 I. QUE RESTE-T-IL DE LA CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE ?

Loi Travail et contestation du licenciement économique (article 67)

Licenciement avant un transfert d'entreprise (article 94)

Licenciement pour « motif spécifique » (accords de préservation ou de développement de l'emploi – article 22)

Licenciement pour inaptitude et obligation de reclassement (article 102)

Par Catherine VINET-LARIE, conseiller prud'hommes

et Savine BERNARD, avocate au barreau de Paris

10h30 II. QUE RESTE-T-IL DES DROITS FONDAMENTAUX ?

Principe de neutralité et discrimination (article 2)

Par Olympe WOLMARCK, professeur à l'université de Paris X

11h00 DÉBAT AVEC LA SALLE

11h30 III. QUE RESTE-T-IL DU DROIT À LA SANTÉ ?

Expertises CHSCT : les risques de l'expertise pour risque grave (article 31)

Par Pierre-Yves VERKINDT, professeur à l'université de Paris I

et Nicolas SPRE, expert CHSCT

12h00 Médecine du travail : transfert de la responsabilité médicale au salarié ?

Par Liliane BOITEL, médecin du travail

et Rachel SAADA, avocate au barreau de Paris

12h30 DÉBAT AVEC LA SALLE

13h00 DÉJEUNER

Les tarifs comprennent l'envoi, à l'adresse indiquée par les participants lors de leur inscription, du numéro spécial de la revue *Droit Ouvrier* qui publiera les travaux du colloque en mars ou avril 2017.

(*) Cette session de formation satisfait à l'obligation de formation continue des avocats (article 65 du décret n° 91-1187 du 27 novembre 1991) et aux critères de la décision du CNB n°2011-004 du 25 novembre 2011 : durée de la formation : sept heures.

09h45 MATINÉE

Moderateur : Myriam PLET, avocate au barreau de Lyon

14h30 IV. DÉFENDRE LE DROIT AU RESPECT DU

TEMPS PERSONNEL

Temps de travail

Droit à la déconnexion

Par Emmanuel DOCKES, professeur à l'université Paris X

15h00 DÉBAT AVEC LA SALLE

15h30 V. À LA CONQUÊTE DE NOUVEAUX TERRITOIRES ?

Frontières du salariat (comparaison avec d'autres pays ; auto-entrepreneurs et plateformes)

Accès à la représentation du personnel dans les franchises

Par Alexandre FABRE, professeur à l'université d'Artois

16h00 VI. NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE : REPRENDE LA DYNAMIQUE DE CONQUÊTE DES DROITS

Défendre et dynamiser l'action syndicale

Agir en lien avec les autres instances et à tous les niveaux de négociation

Par Éric BEYNEL, porte-parole de Solidaires

et Isabelle TARAUD, avocate au barreau de Créteil

16h30 DÉBAT AVEC LA SALLE

17h00 SYNTHÈSE :

Par Gérard COUTURER, professeur à l'université Paris I

Bulletin d'inscription

Inscription préalable indispensable avant le 30 novembre 2016

SAF COMMUNICATION (*) 34, rue Saint-Lazare 75009 PARIS

01 42 82 01 26 – saforg@orange.fr – www.lesaf.org

Participera au colloque de droit social du samedi 3 décembre 2016

Avocat adh rent SAF: 120 € TTC

Avocat adh rent – 2 ans d'inscription au barreau: 60 € TTC

Avocat non adh rent SAF: 150 € TTC

Avocat non adh rent – 2 ans d'inscription au barreau: 90 € TTC

Magistrats, conseillers prud'hommes, enseignants, inspecteurs du travail

et repr. salariés syndicaux: 60 € TTC

1^{er} avocat, titulaire: entr. + libre dans la limite des places disponibles

avec inscription préalable indispensable auprès de SAF COMMUNICATION

Autre public : 150 € TTC

Les frais d'inscription ne comprennent pas le prix du repas.

S'inscrit au d. déjeuner (en sus): 21 € TTC

R g le la somme totale de l'ordre de SAF COMMUNICATION

Le statut des salariés sous contrat à durée déterminée

Par Hélène Viart

► Sachez-le vite

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés pour un contrat à durée indéterminée.

La rémunération que perçoit le salarié sous CDD ne peut pas être inférieure au montant de celle que percevrait, dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée.

Si à l'issue d'un CDD, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient comme les salariés sous contrat à durée indéterminée de l'ensemble des droits à la formation professionnelle.

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée (CDD) ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les salariés permanents de l'entreprise dans laquelle s'exécute leur contrat de travail.

Cette égalité de traitement s'applique aux droits individuels (durée du travail, rémunération, discipline, formation, avantages sociaux, hygiène et sécurité) ainsi qu'aux droits collectifs (électorat et éligibilité, exercice de mandats représentatifs).

Plan

1 Égalité de droits individuels (p 352)

- A – Conditions de travail (p 352)
 - a) Discipline (p 352)
 - b) Équipements de protection individuelle (p 352)

B – Avantages sociaux (p 352)

2 Rémunération et indemnités (p 353)

- A – Égalité relative de la rémunération (p 353)
- B – Éléments de la rémunération (p 353)
- C – Indemnité de précarité (p 354)
 - a) Cas de versement (p 354)
 - 1 – Mode de calcul (p 354)
 - 2 – Moment du versement (p 355)
 - b) Cas de non-versement (p 355)
 - c) Complément de salaire (p 356)

- D – Indemnité compensatrice de congés payés (p 356)
- E – Jours fériés (p 356)

3 Formation professionnelle (p 356)

- A – Droit individuel à la formation (p 357)
- B – Congé individuel de formation (p 357)
- C – Bilan de compétences (p 357)
- D – Validation des acquis de l'expérience (p 357)

4 Égalité des droits collectifs (p 357)

- A – Représentation du personnel (p 357)
- B – Effectif de l'entreprise (p 358)

Encadrés :

- Transfert d'entreprise (p 356)
- Formation à la sécurité (p 359)

1 Égalité de droits individuels

«Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail» (1). Placés dans des conditions comparables, les salariés en CDD et en CDI ont donc les mêmes droits et obligations. En cas de non-respect de ce principe d'égalité, l'employeur s'expose à des sanctions pénales (2).

Si l'employeur entend appliquer aux salariés en CDD un traitement différent, il doit le justifier par des raisons objectives. En effet, la différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement (3).

L'égalité n'est cependant pas totale en ce qui concerne les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. L'exception concerne les modalités de la rupture (procédure, motif, préavis, etc.) mais non les obligations de l'employeur, notamment la délivrance d'un certificat de travail. En plus des règles relatives à la rupture du contrat de travail, il existe également certaines dispositions qui ne sont pas applicables aux salariés en CDD. C'est le cas notamment de la règle de mensualisation des salaires (4).

Une convention collective ne peut pas exclure du bénéfice de ses dispositions les salariés sous contrat à durée déterminée (5). Ainsi, les dispositions

d'une convention collective qui instaurent la titularisation de tout nouvel agent au bout de un mois de présence dans l'entreprise, doivent s'appliquer aux salariés en CDD. En effet, le principe d'égalité de traitement posé par l'article L. 1242-14 du Code du travail est d'une portée générale. Il ne saurait être mis en échec par une convention collective plus restrictive. Il a été ainsi jugé qu'un employeur ne pouvait s'abstenir de payer à des salariés sous contrat à durée déterminée des jours fériés chômés dont le paiement était pourtant prévu par la convention collective applicable, en faisant valoir, à tort, que celle-ci excluait de son champ d'application les salariés titulaires de CDD (6). La Cour de cassation a également récemment jugé que le fait de ne pas accorder à un salarié en CDD des avantages conventionnels entraînait nécessairement pour lui un préjudice (7).

A – Conditions de travail

Les salariés sous CDD exécutent leur travail dans les mêmes conditions que les salariés sous CDI. Ils sont soumis aux mêmes horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Les dispositions concernant la modulation de la durée du travail peuvent s'appliquer aux salariés en CDD à condition que l'accord ou la convention de modulation prévoit expressément qu'elles s'appliquent à eux. À défaut de clause expresse dans la convention ou l'accord, la modulation ne peut être appliquée aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée. Il faudra alors leur appliquer les règles de droit commun en matière d'heures supplémentaires (8).

a) Discipline

Les règles édictées par le règlement intérieur de l'entreprise s'appliquent aux CDD. Leur méconnaissance exposerait le salarié à des sanctions disciplinaires.

La procédure disciplinaire prévue aux articles L.1332-1 et suivants du Code du travail leur est ainsi applicable.

b) Équipements de protection individuelle

L'employeur doit prendre toutes les mesures utiles pour que les salariés sous CDD disposent et utilisent effectivement les mêmes équipements de protection que ceux dont bénéficient les salariés sous CDI lorsqu'ils sont occupés sur les mêmes postes de travail (9). En outre, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise, quand ils sont affectés à des postes à risques (10).

Pour des raisons de sécurité, l'accès à certains travaux dangereux leur est interdit (11).

De plus, pour les postes à risques, le salarié sous contrat à durée déterminée ne peut y être affecté que s'il remplit les conditions éventuelles d'ancienneté requises au même titre que ceux embauchés en contrat à durée indéterminée.

B – Avantages sociaux

Les salariés sous CDD ont accès aux mêmes équipements collectifs que les autres salariés de l'entreprise : transports, restauration, tickets-ress-

(9) Art. 16 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire signé par le patronat, la CFDT, la CFTC et la CGC, BO conventions collectives n° 30-23. Cet accord a été étendu et élargi par un arrêté du 9 octobre 1990, JO du 14.

(10) Art. L. 4142-2 du Code du travail.

(11) Art. L. 4154-1 et D. 4154-1 du Code du travail.

(1) Art. L. 1242-14 du Code du travail.

(2) Art. L. 1248-8 du Code du travail.

(3) Cass. soc., 16 déc. 2015, n° 14-11294, centre hospitalier Saint-Joseph-Saint-Luc.

(4) Art. L. 3242-1 du Code du travail.

(5) Cass. soc. 31 mai 2005, n° 02-45862, CPAM du Lot; Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-47092, Caisse de Mutualité sociale agricole.

(6) Cass. crim. 14 mai 1985, n° 84-91215, Peyrouse.

(7) Cass. soc. 25 janvier 2011, n° 09-40518, Sté Cafane.

(8) Circ. MES-CAB 2000-3 du 3 mars 2000 fiche n° 9.

taurant, vestiaires, douches, bibliothèques, crèches.

L'accord du 24 mars 1990, étendu par un arrêté du 9 octobre 1990 (2), a

(12) Arrêté du 9 octobre 1990, JORF n° 239 du 14 octobre 1990, NOR: TEFT9003871A.

2 Rémunération et indemnités

Le principe de l'égalité de la rémunération est posé par la loi.

A – Égalité relative de la rémunération

La rémunération perçue par un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié embauché par un contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions (3). Et la jurisprudence considère qu'une différence de statut juridique entre les salariés effectuant un travail de même valeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération, sauf si cette différenciation repose sur des raisons objectives et pertinentes (4). Le non-respect du principe d'égalité de rémunération est sanctionné par une amende de 3750 euros et de 7500 euros en cas de récidive et d'une peine d'emprisonnement de six mois (5).

Cette règle d'égalité de rémunération s'applique à tous les salariés engagés par contrat à durée déterminée dès le premier jour de leur engagement, qu'ils soient ou non soumis à une période d'essai. Ainsi, il a été jugé

(14) Art. L. 1242-15 du Code du travail et art. 12-1^{er} de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990.

(15) Cass. soc. 1^{er} juil. 2003, n° 07-44333, société Nestlé (versement d'une prime de cession aux seuls salariés en contrat à durée indéterminée).

(16) Art. L. 1248-8 du Code du travail.

instauré à la charge des entreprises employant des salariés sous CDD une contribution supplémentaire destinée à financer des avantages complémentaires de protection sociale. En règle générale, l'indemnisation complémentaire de base est soumise à certaines conditions d'ancienneté que les intéressés ne

peuvent pas remplir. Cette contribution est égale à 0,5% de la rémunération brute totale versée aux salariés sous CDD (7).

(13) Art. 44 de l'accord interprofessionnel du 24 mars précité.

dans une affaire où dix-sept salariés, embauchés en CDD, revendiquaient dès leur arrivée en poste un salaire égal à celui des salariés en CDI après leur période d'essai. Leur donner raison était admettre qu'ils puissent se trouver dans une situation plus avantageuse que les salariés en CDI au moment de l'exécution de leur propre période d'essai. Cependant, l'article L. 1242-15 du Code du travail reste muet sur l'éventualité d'une période d'essai effectuée dans le cadre du CDD. La Cour de cassation a donc pu conclure très logiquement que le principe d'égalité devait s'appliquer, que le contrat prévoie ou non une période d'essai, et, donc, dès le premier jour de l'engagement des intéressés (8).

Un salarié qui s'estime lésé doit agir sur le terrain de la discrimination salariale en présentant au juge des éléments caractérisant une inégalité de traitement. À charge pour l'employeur de démontrer que ses éléments sont étrangers à toute discrimination et que l'inégalité est en réalité justifiée par des éléments objectifs (9). C'est le cas lorsque l'employeur, pour éviter la fermeture de sa crèche, embauche en urgence une salariée à un taux de rémunération plus important que la titulaire du poste en arrêt maladie; l'urgence de la situation constitue un élément objectif justifiant la différence de rémunération entre les deux salariées (10).

(17) Cass. soc. 17 déc. 1996, n° 94-41460, Sté Compagnie P & O European Ferries.

(18) Cass. soc. 13 janv. 2004, n° 01-46407, Sté SSM Moselle Est.

(19) Cass. soc. 21 juin 2005, n° 02-42658, Association gestionnaire de la crèche Coste-Belle.

Le principe d'égalité de rémunération n'est donc pas strict et subit des atténuations notamment lorsque:

- l'ancienneté du salarié remplaçant étant moins importante que celle du titulaire du poste (11), il ne peut pas être embauché au même coefficient, ni avoir la même rémunération que le titulaire du poste (12). Une différence de traitement entre le salarié en CDD et la personne qu'il remplace peut être justifiée par l'ancienneté si elle n'est pas prise en compte par une prime d'ancienneté qui se distingue du salaire (13).
- le salarié remplaçant n'exécute pas toutes les tâches que le titulaire du poste effectuait; il ne peut prétendre à la même rémunération (14).

B – Éléments de la rémunération

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, il faut entendre le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Le principe d'égalité de rémunération ne s'applique qu'aux éléments de rémunération qui s'attachent au poste de travail. Par exemple, si une partie de la rémunération est versée

(20) Cass. soc. 20 avril 1989, n° 87-42547, Sté Européenne de Propulsion.

(21) Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-43135, Sté DCN services.

(22) Cass. soc. 15 octobre 2002, n° 00-40623, Sté Hôtels Concorde Lafayette.

en fonction de l'ancienneté, le titulaire d'un CDD ne pourra y prétendre que s'il remplit lui-même cette condition d'ancienneté (23).

Inversement, les indemnités de panier, les indemnités kilométriques et les primes et gratifications exceptionnelles non soumises à une condition d'ancienneté (bons de vacances, primes de Noël, de rentrée scolaire, etc.) sont dues aux salariés en CDD (24).

Pour déterminer la rémunération totale brute qui servira de référence pour la détermination de la rémunération du salarié, le salaire à prendre en considération doit être le salaire de base ainsi que les majorations, primes et indemnités (à période mensuelle ou non) ayant un caractère individuel ou collectif, lorsqu'elles constituent une obligation conventionnelle ou lorsqu'il est d'usage qu'elles soient versées à tous les salariés appartenant à la même catégorie professionnelle sous réserve que le salarié sous contrat à durée déterminée remplisse les conditions d'ancienneté éventuellement exigées.

L'indemnité de fin de contrat ne doit pas être prise en compte pour déterminer s'il y a bien égalité de rémunération, cette dernière ne faisant que compenser la situation dans laquelle le salarié est placé du fait de son CDD (25).

Si une réévaluation générale des salaires a lieu dans l'entreprise, elle doit être répercutée dans la rémunération du salarié en cours de contrat à durée déterminée (26).

Le principe d'égalité de rémunération s'applique dans les mêmes conditions aux entreprises ou établissements à statut.

En conséquence, une entreprise ou un établissement dont le personnel est régi à la fois par un statut et par le Code du travail ne peut pas invoquer l'existence de certains avantages (par ex. avantage en nature tel que tarif préférentiel, sursalaire familial) ex-

pressément prévus par le statut pour les exclure de la rémunération de référence (27).

C – Indemnité de précarité

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation et qui s'ajoute à sa rémunération totale brute. Elle est due dès lors qu'aucun CDI n'a été proposé au salarié au terme de son CDD (28). Ainsi, elle est versée au salarié à l'échéance du terme de son contrat, mais aussi, en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, hors faute grave du salarié ou cas de force majeure. De plus, la requalification éventuelle du CDD en CDI ne remet pas en cause l'attribution de l'indemnité de fin de contrat (29). Cependant elle est exclue du calcul du salaire de référence servant à l'évaluation de l'indemnité de requalification en CDI et des indemnités de rupture (30).

Son taux est de 10% de la rémunération totale brute touchée par le salarié pendant son contrat (31). Ce taux peut être aménagé par convention ou accord collectif dans la limite basse de 6% (32) dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

a) Cas de versement

1 – Mode de calcul

L'indemnité de fin de contrat est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat.

(27) Circ. DRT n° 92-14 du 29 août 1992, n° 43, Bull. Off. Trav. n° 9221.

(28) Art. L. 1243-8 du Code du travail; Cass. soc. 3 oct. 2007, n° 05-44958, Régie Mixte des transports toulonnais.

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

École supérieure de gestion et de finance; Cass. soc. 30 mars 2005, n° 03-42667, Sté Fac Entreprises.

(30) Cass. Soc., 18 déc. 2013, 12-15454, société Aptus services.

(31) Art. L. 1243-8 du Code du travail.

(32) Art. L. 1243-9 du Code du travail.

Elle est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. Ce taux s'applique à la totalité de la rémunération brute, c'est-à-dire y compris les majorations, indemnités et primes diverses, telles que primes de vacances, primes de fin d'année, etc., perçues par le salarié. Un accord collectif peut prévoir un pourcentage plus important; mais un accord collectif peut aussi prévoir un pourcentage moindre. En effet, la loi du 3 janvier 2003 (33) permet de rabaisser le montant de l'indemnité de précarité par accord ou convention collective de branche, dans la limite de 6%. Cette diminution de l'indemnité de précarité doit s'accompagner de propositions effectives de l'employeur au salarié sous CDD, à savoir des contreparties lui permettant l'accès privilégié à la formation professionnelle (34). De réelles actions de formation doivent avoir été proposées au salarié (35). La jurisprudence ayant déjà considéré que le simple rappel dans le contrat de travail du dispositif général dans lequel pouvait s'inscrire une formation demandée par la salariée ne constituait pas une offre de formation effective répondant aux exigences légales et conventionnelles permettant à l'employeur de ramener de 10% à 6% le montant de l'indemnité de précarité (36).

En cas de suspension du contrat de travail à durée déterminée due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié concerné a droit à une indemnité de fin de contrat calculée non seulement sur la base de la rémunération perçue, mais aussi sur celle qui aurait été perçue si le contrat de travail n'avait pas été suspendu

(33) Loi n° 2003-6 du 3 Janv. 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, JO du 4 Janv.

(34) Cass. soc. 11 juil. 2007, n° 06-41765, Sté Electropoli Production.

(35) Cass. soc. 11 juil. 2007, n° 06-41765, Sté Electropoli Production; Cass. soc. 23 Janv. 2008, n° 06-41190, Sté Micro-
pire; Cass. soc. 3 juil. 2012, n° 11-16269, Sté Acean division Sacel.

(36) Cass. soc. 3 juil. 2012, 11-16269, société Acean division Sacel; Cass. soc. 23 Janv. 2013, n° 11-26898, Sté Boulonnaise d'électronique.

(23) Cass. soc. 20 avril 1989, précité.

(24) Circ. DRT n° 99-4 du 2 avril 1999.

(25) Cass. soc., 10 oct. 2012, 10-18672,

société Atea.

(26) Circ. DRT, n° 90-18 du 30 oct. 1990,

4.1.2.1.

jusqu'au terme du contrat⁽³⁷⁾. L'accident de travail n'a aucune incidence sur l'échéance du contrat⁽³⁸⁾. Par ailleurs, si le CDD comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut pas en cours de suspension de contrat refuser de le renouveler, sauf si un motif étranger à l'accident du travail, à savoir un motif réel et sérieux le justifie. En cas de non-respect par l'employeur de ces dispositions, celui-ci devra verser au salarié une indemnité au moins égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus jusqu'au terme de la clause de renouvellement⁽³⁹⁾.

En revanche, en cas de suspension du CDD pour un motif autre que l'accident du travail ou la maladie professionnelle (maladie ou accident ordinaires, maternité) l'indemnité de fin de contrat ne doit être calculée que sur la base de la rémunération effectivement perçue pendant la durée du contrat, c'est-à-dire le salaire versé par l'employeur au titre de la période travaillée à laquelle peut éventuellement s'ajouter le complément de salaire versé par l'employeur en application d'une convention collective et correspondant à la période de suspension du contrat⁽⁴⁰⁾.

En cas de rupture anticipée (hors faute grave du salarié ou force majeure), cette indemnité, lorsqu'elle est due, est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et des dommages-intérêts correspondant aux salaires restant à échoir⁽⁴¹⁾.

2 - Moment du versement

L'indemnité de fin de contrat doit être versée à l'issue du contrat, en même temps que le dernier salaire et son montant doivent figurer sur le bulletin de salaire correspondant⁽⁴²⁾. Son versement peut s'effectuer également chaque mois au moment de la paie.

En cas de succession de contrats à durée déterminée conclus pour des

motifs donnant lieu à l'indemnité de fin de contrat, celle-ci doit être versée à l'échéance de chaque contrat.

Lorsqu'il y a succession de contrats suivie d'une embauche définitive, seule l'indemnité de fin de contrat se rapportant au dernier CDD suivi d'un contrat à durée indéterminée n'est pas due. C'est ainsi qu'une épouse d'allocationnaires familiales a été condamnée à verser à une salariée, embauchée dans le cadre de trois CDD successifs, avant son engagement définitif par contrat à durée indéterminée, une indemnité de fin de contrat pour les deux premiers contrats⁽⁴³⁾.

En cas de renouvellement du CDD, l'indemnité n'est due qu'à l'issue de la période de renouvellement.

b) Cas de non-versement

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due, sauf disposition conventionnelle plus favorable, lorsqu'il s'agit de contrats :

— saisonniers⁽⁴⁴⁾ ;
— pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée dans certains secteurs d'activité⁽⁴⁵⁾ ;

— conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour acquérir un complément de formation professionnelle⁽⁴⁶⁾. Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs précisé, par une décision du 13 juin 2014, que priver de l'indemnité de fin de contrat les salariés en CDD pour un des 3 motifs énoncés ci-dessus ne contrevenait pas au principe d'égalité de traitement⁽⁴⁷⁾.

— conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires⁽⁴⁸⁾.

Le ministre du Travail, lors des dé-

bats parlementaires, a déclaré vouloir favoriser par cette mesure les stages en entreprise pendant les vacances scolaires ou universitaires⁽⁴⁹⁾. Apparemment, il y a une confusion entre les stages en entreprise et les « petits boulots » pendant les vacances pour permettre aux jeunes de payer leurs études. C'est l'ensemble des jeunes qui sont ainsi pénalisés.

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel a été sollicité afin de savoir si la disposition excluant du bénéfice de l'indemnité de précarité les élèves ou étudiants effectuant un CDD pendant leurs vacances scolaires ou universitaires était contraire ou non au principe d'égalité de traitement. Le Conseil constitutionnel a considéré que la disposition prévoyant le non-versement de la prime de précarité aux étudiants travaillant en CDD pendant les vacances scolaires était conforme au principe d'égalité de traitement prévu par la Constitution⁽⁵⁰⁾. La Cour de justice de l'Union européenne a elle aussi considéré que le non-versement de la prime de précarité aux jeunes travaillant pendant les vacances scolaires n'était pas contraire au principe d'égalité de traitement. En effet, les juges européens ont considéré que les jeunes travailleurs n'étaient pas placés en situation de précarité puisque au terme de cette période de vacances, ces étudiants retournaient à leur statut d'étudiants⁽⁵¹⁾.

L'indemnité n'est pas due également en cas de :

— rupture anticipée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, à la suite de la faute grave d'une partie, ou en cas de force majeure⁽⁵²⁾ ;

— refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou avant la survenance de son terme, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti

(37) Cass. soc. 9 oct. 1990, n° 87-43347, société Forges de Froncles.

(38) Art. L. 1226-19 du Code du travail.

(39) Cass. soc., 9 oct. 1990, n° 87-43347, société Forges de Froncles.

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

(41) Art. D. 1243-1 du Code du travail.

(42) Art. L. 1243-8 du Code du travail.

(43) Cass. soc. 23 fév. 1994, n° 90-45641,

CAF du Lot-et-Garonne.

(44) Art. L. 1243-10 al. 1 du Code du travail ;

Cass. soc. 31 mai 2007, n° 06-42112,

M. Gianati.

(45) Cass. soc. 13 déc. 2006, n° 05-41232,

Sté Téléperformance Paris.

(46) Cass. soc. 17 juil. 2001, n° 99-43801,

Sté Lim Tour Aquitaine.

(47) Cons. Const., 13 juin 2014,

n° 2014-402, QPC.

(48) Art. L. 1243-10 al 2 du Code du

travail.

(49) JO Débats AN 2 juin 1990 p. 1978,

2^e col.

(50) Cons. Const., 13 juin 2014, n° 2014-

401, QPC.

(51) CJUE, 1^{er} oct. 2015, aff. 432/14.

(52) Art. L. 1243-10 al 4 du Code du

travail.

d'une rémunération au moins équivalente⁽⁵³⁾;

— rupture intervenant en cours de période d'essai⁽⁵⁴⁾;

— embauche en CDI dans une autre entreprise⁽⁵⁵⁾;

— poursuite du contrat en CDI⁽⁵⁶⁾; en cas de contrats successifs, l'indemnité de précarité n'est pas due s'agissant du dernier CDD précédant le CDI.

En revanche, un employeur ne peut pas invoquer le fait qu'un salarié soit embauché en contrat d'usage pour ne pas verser d'indemnité de précarité, alors qu'aucun contrat écrit n'a été signé. En effet, un contrat qui n'est pas écrit ne peut pas être considéré comme un contrat d'usage⁽⁵⁷⁾. Cependant, la Cour de cassation estime qu'une Cour d'appel ne peut pas condamner l'employeur à payer l'indemnité de fin de contrat au salarié dont le CDD ne mentionnait pas qu'il était saisonnier. Les juges doivent vérifier si les tâches réellement exécutées par le salarié n'en faisaient pas un emploi saisonnier⁽⁵⁸⁾.

c) Complément de salaire

L'indemnité de fin de contrat constitue un complément de salaire. Elle est soumise aux mêmes règles que le salaire: privilèges, assurance des créances des salariés, saisie et cession, prescription.

(53) Art. L. 1243-10 al 3 du Code du travail; Cass. soc. 11 juil. 2007, n° 06-41196, AREAT.

(54) Art. L. 1242-11 du Code du travail.

(55) Circ. DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002.

(56) Art. L. 1243-8 du Code du travail.

(57) Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 09-42383, Sté Sogeress.

(58) Cass. soc. 9 oct. 2013, n° 12-15561, Sidevar.

Cette indemnité est assujettie aux cotisations de Sécurité sociale, de chômage, de retraite complémentaire Arreo et Agire, à la CSG et à la CRDS. Elle est aussi soumise à l'impôt sur le revenu.

Elle entre dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. En revanche, l'indemnité de fin de contrat ne doit pas être prise en compte lorsqu'il s'agit de vérifier que la rémunération des salariés sous CDD est la même, pour le même emploi, que celle des salariés sous contrat à durée indéterminée⁽⁵⁹⁾.

D - Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé annuel dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise⁽⁶⁰⁾.

Toutefois, si l'entreprise qui l'emploie ne lui permet pas de prendre effectivement ses congés⁽⁶¹⁾, le salarié a droit, au terme de son contrat, à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée. L'indemnité compensatrice est due, même si la durée du contrat est inférieure à un mois et ce, dès la première heure travaillée⁽⁶²⁾. Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute du salarié, laquelle com-

(59) Art. L. 1242-15 du Code du travail.

(60) Sur les congés payés, voir RPDS

2016, n° 737758.

(61) O. Cass. soc. 4 janv. 2000, n° 97-41374,

EURL Château de Saint-Loup.

(62) Rép. Min. Trav. JO-AN-QR du 6 juin 1994, p. 2915, n° 13189.

➔ Transfert d'entreprise

Si l'entreprise ou une partie d'elle est cédée à un nouvel employeur, tous les contrats de travail, qu'ils soient à durée indéterminée, déterminée, à temps partiel ou d'apprentissage, sont transférés au nouvel employeur en application des dispositions d'ordre public de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Les contrats de travail transférés sont ceux en cours au moment de la cession. Il en résulte que les CDD conclus par le premier employeur doivent se poursuivre avec le nouvel employeur⁽⁶³⁾.

(1) Sur les transferts d'entreprise, voir RPDS 2009, n° 773.

pend l'indemnité de fin de contrat⁽⁶⁴⁾.

La Cour de cassation a récemment jugé que la période de travail non effectuée entre la rupture anticipée imputable à l'employeur et le terme prévu au contrat n'ouvre pas droit à une indemnité compensatrice de congés payés⁽⁶⁵⁾.

E - Jours fériés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée doivent bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient⁽⁶⁶⁾, à moins que cet avantage soit subordonné à des conditions d'ancienneté qu'ils ne remplissent pas⁽⁶⁷⁾.

(63) Art. L. 1242-16 du Code du travail.

(64) Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-24261.

(65) Cass. crim. 14 mai 1995, n° 84-91215

et circ. DRT n° 90-18, du 30 oct. 1990.

(66) Cass. soc. 11 mars 2009, n° 07-42181, Sté Méditerranéenne de nettoyage.

(67) Art. L. 6322-25 du Code du travail.

3 Formation professionnelle

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient, comme les salariés sous contrat à durée indéterminée, de l'ensemble des droits à la formation professionnelle, notam-

ment dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En outre, en tenant compte de leur situation particulière dans l'entreprise, la loi a créé un dispositif spécifique concer-

nant le CIF « spécial contrat à durée déterminée »⁽⁶⁸⁾.

A – Droit individuel à la formation

Tout salarié travaillant sous contrat à durée déterminée, après quatre mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois pouvait bénéficier d'un droit individuel à la formation calculé au prorata de son temps de travail⁽⁶⁸⁾, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Les salariés en CDD à compter du 1er janvier 2015 bénéficient du compte personnel de formation, qui remplace le DIF⁽⁶⁹⁾.

B – Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) est un droit reconnu à tout travailleur de s'absenter de l'entreprise pour suivre à son initiative et à titre individuel une formation de son choix, indépendamment du nombre de salarié dans l'entreprise et de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Il peut être utilisé pour s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, changer d'activité ou de profession, se perfectionner professionnellement ou acquérir une qualification supérieure.

Pour les salariés sous CDD, les conditions d'ancienneté pour y avoir droit⁽⁷⁰⁾ ont été assouplies. Ainsi, l'ancienneté requise est de⁽⁷¹⁾ :

— vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des cinq dernières an-

nées, dans une ou plusieurs branches professionnelles, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, dont quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des douze mois précédents.

Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir des conditions d'ancienneté inférieure à celle prévue pour pouvoir bénéficier du CIF.

L'ancienneté acquise au titre des contrats liés aux politiques de l'emploi (contrat d'avenir, d'apprentissage, d'accompagnement dans l'emploi, de professionnalisation) ou conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études universitaires n'est pas retenue pour le calcul des quatre mois⁽⁷²⁾. Il en va de même lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat à durée indéterminée. Le congé doit débiter au plus tard douze mois après la fin du contrat. En effet, la formation est suivie en dehors de la période de l'exécution du CDD. Mais à la demande du salarié et après accord de l'employeur, cette formation peut débiter, en tout ou en partie, avant le terme du contrat. Pendant ce CIF, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et conserve la protection sociale⁽⁷³⁾. Ces conditions d'ancienneté ouvrant droit au CIF sont relatives dans le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) que l'employeur doit remplir.

L'accord national interprofessionnel a assoupli les conditions d'accès au CIF pour les salariés en CDD de moins de 30 ans⁽⁷⁴⁾. Il leur suffit de totaliser quatre mois de travail en CDD, consécutifs ou non, au cours des 28 derniers mois. Cependant, cet ANI n'ayant pas été étendu, il ne s'applique qu'aux en-

treprises adhérentes à un groupement signataire de l'accord.

C – Bilan de compétences

Les salariés sous CDD peuvent bénéficier d'un congé de bilan de compétences⁽⁷⁵⁾ s'ils justifient de la même ancienneté que pour le congé individuel de formation ci-dessus. Le salarié doit attendre cinq ans avant de redéposer une nouvelle demande de bilan de compétence⁽⁷⁶⁾.

D – Validation des acquis de l'expérience

S'ils souhaitent valider leur expérience, les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour la validation des acquis de l'expérience⁽⁷⁷⁾.

Depuis 2014, pour bénéficier de ce congé, les salariés en CDD devaient justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années. La loi du 8 août 2016 dite loi travail a supprimé cette condition d'ancienneté⁽⁷⁸⁾, de sorte que les salariés en CDD bénéficient d'un droit d'accès en congé VAE identique à celui des salariés en CDI, c'est-à-dire sans condition d'ancienneté minimale.

(75) Art. L. 6322-42 du Code du travail; sur ce bilan, voir RPDS n° 784-786 de sept.-oct. 2010.

(76) Art. L. 6322-42 du Code du travail.

(77) Art. L. 6422-2 du Code du travail.

(78) Art. L. 6422-2 du Code du travail

modifié par l'art. 78-II, 3° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9.

(72) Art. D. 6322-21 du Code du travail.

(73) Art. L. 6322-25 du Code du travail.

(74) ANI du 11 janv. 2013, Art 6.

(68) Art. L. 6323-3 du Code du travail.

(69) Art. L. 6323-1 du Code du travail; voir RPDS 2014, n° 833-834, p. 322.

(70) Art. L. 6322-27 du Code du travail.

(71) Art. R. 6322-20 du Code du travail.

4 Égalité des droits collectifs

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise, que ce soit pour l'exercice du droit syndical ou pour les institutions représentatives du personnel.

A – Représentation du personnel

S'ils remplissent les conditions d'ancienneté, les salariés sous CDD sont électeurs et éligibles aux élec-

tions des représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Ils peuvent être désignés par les organisations syndicales comme délégués

syndicaux ou représentants syndicaux au comité d'entreprise (79).

Ils disposent des mêmes moyens et protections que les autres salariés dans l'exercice de leurs mandats (heures de délégation, liberté de déplacement, interdiction des discriminations, etc.).

Le salarié en CDD détenteur d'un mandat représentatif bénéficie de la procédure spéciale de licenciement des représentants du personnel en cas de rupture du contrat ou de non-renouvellement du contrat (80).

Ces dispositions protectrices sont applicables pour les candidats aux élections non élus et pour les anciens élus pendant six mois comme en cas de contrat à durée indéterminée ainsi que pendant la durée des mandats représentatifs, avec une prolongation spécifique en cas de travail saisonnier (81).

La procédure protectrice spéciale est entièrement applicable (avis du comité d'entreprise et demande d'autorisation à l'inspecteur du travail) en cas de rupture du contrat avant terme pour faute grave (82). La faute grave à laquelle la loi fait ici référence doit s'entendre comme étant la faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'un représentant du personnel, compte tenu de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail et aux exigences propres à l'exécution normale du mandat (83).

Si le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur qui refuse de le renouveler doit respecter toute la procédure spéciale (consultation du comité d'entreprise et demande d'au-

torisation à l'inspecteur du travail) (84).

Si le contrat ne comporte pas de clause de report du terme et arrive à son terme normal, l'employeur qui ne veut pas le renouveler n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise (85). Mais il doit demander, un mois à l'avance, à l'inspecteur du travail de constater qu'il ne s'agit pas d'une mesure discriminatoire (86). Il doit saisir lui-même l'inspecteur, même si le salarié a été prévenu longtemps à l'avance et a signé un reçu pour solde de tout compte (87). Et le fait d'omettre de saisir l'inspecteur du travail dans le délai de un mois avant l'arrivée du terme est constitutif du délit d'entrave (88). En revanche, si le salarié a fait acte de candidature moins de un mois avant l'expiration du contrat, l'employeur n'a pas à saisir l'inspecteur du travail, car la procédure protectrice n'est requise que lorsque le salarié est protégé avant le point de départ du délai de un mois (89).

L'inspecteur doit rechercher si le motif invoqué par l'employeur est établi et de nature à justifier le non-renouvellement du contrat de travail. Il doit vérifier si la non-prolongation du contrat n'est pas motivée par l'activité représentative de l'intéressé (90). En cas de refus de l'inspecteur, le contrat qui se poursuit au-delà du terme devient

un contrat à durée indéterminée (91).

En présence de petits contrats successifs (comme c'est le cas souvent dans l'audiovisuel) ou d'un contrat à terme incertain (conclu, par exemple, pour remplacer un salarié absent dont on ne peut connaître avec précision la date de reprise du travail), il reste souvent un délai inférieur à un mois avant le terme du contrat. Mais la jurisprudence considère que ce délai de un mois n'est pas un délai d'antériorité absolu. C'est seulement un délai raisonnable permettant, le cas échéant, à l'inspecteur du travail de se prononcer avant l'expiration du contrat. Si l'employeur veut licencier moins de un mois avant le terme du dernier contrat, il n'est pas pour autant dispensé de saisir l'inspecteur du travail. À défaut, le contrat n'est pas rompu et le salarié protégé peut demander sa réintégration (92) en s'adressant au juge des référés (93).

En pratique, l'inspecteur du travail répondra souvent après l'expiration du terme du contrat. Mais cela ne signifie pas que celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. En effet, le contrat ne fait que se poursuivre dans l'attente de la réponse de l'inspecteur ou, le cas échéant, en cas de recours hiérarchique, de la décision ministérielle (94). Ce n'est que si ce dernier refuse l'autorisation de licencier que le contrat devient à durée indéterminée (95).

B - Effectif de l'entreprise

Pour calculer l'effectif de l'entreprise en matière de droit syndical et d'institutions représentatives du personnel, les salariés sous CDD sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours

(79) Pour davantage de détails, voir *RPDS 2010*, n° 779, p. 79 (délégués syndicaux) et *RPDS 2009*, n° 775, p. 347 (élections dans l'entreprise).

(80) Art. L. 2412-1 du Code du travail.

(81) Ce qui permet d'étendre la période de protection pendant la suspension de l'activité saisonnière et de contraindre l'employeur à solliciter une autorisation administrative s'il entend ne pas réembaucher un salarié pour une nouvelle saison (Cass. soc. 10 janv. 1989, n° 85-43370, LVJ).

(82) Art. L. 2412-4 du Code du travail.

(83) CE, 5 mai 1976, n° 98.647 et 98.820, SAFER d'Auvergne.

(84) Art. L. 2412-4 du Code du travail.

(85) CE, 10 juin 1992, n° 94626, SNR

Radio-France.

(86) Art. L. 2421-8 du Code du travail.

(87) Cass. soc. 21 sept. 1993, n° 90-45730, société Sud-Radio.

(88) Cass. crim. 6 fév. 2007, n° 06-82744.

(89) Cass. soc. 28 mai 2003, n° 02-60006, société Savémez.

(90) Le contrôle de l'administration s'exerce uniquement sur ce point en cas de contrat à durée déterminée sans clause de renouvellement ou de report, sans faire intervenir l'intérêt général (CE, 25 mars 1988, Comédie de Youvaine, n° 80.574, D. 1989, somm. 137, note Chelle et Prétot). Il peut aboutir à un refus d'autorisation quand la décision de non-renouvellement « n'est pas sans rapport » avec l'exercice des fonctions (CE, 15 juin 1990, n° 64773).

(91) Circ. min. 25 oct. 1983, préc., Cass.

Soc., 27 sept. 2007, n° 06-41086 Assoc. des Flandres pour l'éducation.

(92) Cass. soc. 16 oct. 2001, no 98-44269,

Dr. soc. 2002-125, obs. C. Roy-Loustau-

neau.

(93) Cass. soc. 10 déc. 2003, n° 01-44703,

société Intermarché Trimaill.

(94) Cass. soc. 27 sept. 2007, n° 06-41086,

Assoc. des Flandres pour l'éducation.

(95) Cass. soc. 20 juin 2006, n° 97-41363,

CCF; Cass. crim. 14 nov. 2006,

n° 05-87554.

des 12 mois précédents, sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation. Dans ce cas, ils sont exclus du décompte des effectifs⁽⁹⁶⁾. Bien que le salarié remplaçant ne soit pas pris en compte dans l'effectif, il reste électeur s'il remplit les conditions⁽⁹⁷⁾.

Précisons que l'administration considère que la règle «parata temporis» valable, en matière de représentation du personnel, pour les salariés sous CDD, l'est également dans tous les autres domaines où la loi fixe une condition d'effectif, sauf dispositions contraires⁽⁹⁸⁾.

Ainsi, les salariés mis à disposition par une autre entreprise doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise dès lors qu'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail. La jurisprudence considère que sont intégrés de façon étroite et permanente, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, partageant ainsi des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs⁽⁹⁹⁾.

Les salariés en contrat unique d'insertion, d'apprentissage, de professionnalisation, ne sont pas comptabilisés dans l'effectif, sauf en matière de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles⁽¹⁰⁰⁾.

➔ Formation à la sécurité

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée doivent bénéficier d'une formation en matière de sécurité, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise.

Si ces salariés sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés à l'entreprise. La liste de ces postes de travail⁽¹⁾ est établie par le chef d'établissement après avis du médecin du travail et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe⁽²⁾.

L'absence d'organisation d'un accueil et d'une information adaptée ou d'une formation renforcée est sanctionnée pénalement⁽³⁾. En outre, si un salarié sous contrat à durée déterminée travaillant sur un de ces postes est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il n'a pas

bénéficié de cette formation, la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie⁽⁴⁾. Ainsi, un salarié embauché par une société de travail temporaire pour une journée chez une société utilisatrice avait été chargé d'exécuter des tâches particulièrement dangereuses qui nécessitaient une formation renforcée à la sécurité. En l'absence de formation, la Cour de cassation a décidé que pèse sur les deux sociétés la charge d'assurer cette formation, que la société utilisatrice avait commis une faute inexcusable et que les deux sociétés doivent supporter pour moitié le coût définitif de l'arrêt de travail⁽⁵⁾. Il a également été jugé qu'en cas d'accident du travail, l'employeur ne peut s'exonérer de la présomption de faute inexcusable que l'article L.4154-3 du Code du travail fait peser sur lui⁽⁶⁾ et ce, même si d'autres fautes ont concouru au dommage, ou si le salarié accidenté avait déjà occupé ce poste lors d'un précédent contrat pendant lequel il a acquis un certificat d'aptitude.

(1) À propos de cette liste, voir circ. DRT n° 10-90 du 30 oct. 1990, Bull. Off. Min. Trav. TR 9024.

(2) Art. L. 4141-2 du Code du travail.

(3) Art. L. 4741-9 et L. 4741-1 du Code du travail.

(4) Art. L. 4154-3 du Code du travail.

(5) Cass. 2^e civ. 13 déc. 2007, n° 06-15617, Sté Vedior Bis.

(6) Cass. 2^e civ. 4 fév. 2010, n° 08-10520, Sté Manpower; Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-18857, ST2 T3M Segmatel.

En complément du présent numéro :

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

- Cas de recours, durée et renouvellement, RPDS n° 855, juillet 2016
- La conclusion du contrat, RPDS n° 856, août 2016

(96) Art. L. 1111-2 du Code du travail; Circ. min. DRT n° 92-14 du 29 août 1992, Bull. Off. Trav. 1992, n° 21.

(97) Cass. soc. 17 mai 1994, n° 93-60329, Maynadier.

(98) Circ. min. DRT n° 92-14 du 29 août 1992 précitée.

(99) Cass. soc. 14 avr. 2010, n° 09-60367, société Heppner; Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-26262, société Arhema.

(100) Art. L. 1111-3 du Code du travail.



ÉLUS, MANDATÉS ET MILITANTS DU DROIT

RPDS VOTRE MENSUEL DE RÉFÉRENCE SUR L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Abonnez-vous

9€ /mois*

Accès immédiat sur



COMITÉ D'ENTREPRISE

Quelles informations pour quelles consultations ?

CONTRAT DE TRAVAIL

La modification peut-elle être imposée ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qu'en bénéficie ?

PROTECTION SOCIALE

La prévoyance en entreprise, comment ça marche ?



Oui, je m'abonne à la RPDS

CE, abonnez-vous dès les élus dans le cadre de la réduction de fonctionnement de 6,2 % (Art. L. 200-43 de la loi de finances 2010, loi n° 1903 du 16 août 2010)

Bulletin d'abonnement

Société (à renseigner si applicable) _____

NOM _____

Prén _____

Né(e) le _____ à _____

Code postal _____ Ville _____

Vit _____

Activité professionnelle _____

Sexe _____

JE M'ABONNE À :

La RPDS (numéro 108 € l'an, 11 numéros par trimestre) ou une RPDS papier (numéro 110 € l'an) ou les deux (numéro 110 € l'an) ou les deux (numéro 110 € l'an)

Je souhaite recevoir _____

Par _____

Je souhaite recevoir _____

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Société NVO à De Services à verser les cotisations à votre banque pour déduire votre compte et/ou directement aux institutions de la Société NVO à De Services.

TITULAIRE DU COMPTE

NOM _____

Prénom _____

N° _____

Code postal _____ Ville _____

IBAN _____

IBIC _____

Titulaire (Nom complet) _____

Titulaire (Prénoms) _____

Signature _____

*Taux d'abonnement en fonction de la durée de l'abonnement

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Par Hélène Viart

► **Sachez-le vite**

Le contrat à durée déterminée (CDD) cesse de plein droit à l'échéance de son terme. Le salarié ne peut démissionner.

Le CDD peut être rompu par anticipation mais seulement s'il y a un accord entre le salarié et l'employeur, ou en cas de faute grave ou de force majeure et en cas d'inaptitude physique constatée par la médecine du travail.

Il peut également s'achever avant son terme lorsque le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture anticipée, en dehors de la période d'essai et des cas autorisés par la loi, il doit verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat.

Plan

1 Cas autorisés p 362

- A – Accord des parties p 362
- B – Faute grave p 363
- C – Force majeure p 363
- D – Situation du salarié inapte p 364
- E – Embauche sous contrat à durée indéterminée p 364

2 Cas particuliers p 365

- A – Contrats liés à la politique de l'emploi p 365
- B – Protection de la maternité p 365

3 Indemnisation p 365

Encadrés :

- En savoir plus p 364
- Les CDD à objet défini p 365
- Résiliation judiciaire du contrat p 366

En principe, et sauf accord entre les parties, le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être rompu avant l'échéance de son terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure, ou si le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) sous la réserve d'un préavis qui ne doit pas excéder deux semaines ⁽¹⁾, ou en raison de l'inaptitude physique du salarié (d'origine professionnelle ou pas).

La rupture anticipée du CDD qui intervient à l'initiative du salarié, en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail, peut même donner lieu à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'employeur ⁽²⁾. Et si celle-ci intervient à l'initiative de l'employeur, cela ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations prévues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Si le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ⁽³⁾.

En dehors des cas énumérés ci-dessus, la rupture anticipée du CDD est également admise pendant la période d'essai ⁽⁴⁾, pour certains contrats liés à la politique de l'emploi ⁽⁵⁾, et en cas de résiliation judiciaire du contrat ⁽⁶⁾.

(1) Articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

(2) Art. L. 1243-3 du Code du travail.

(3) Art. L. 1243-4 du Code du travail.

(4) Art. L. 1242-11 du Code du travail.

(5) Art. L. 1242-3 du Code du travail.

(6) Art. 1184 du Code civil.

1 Cas autorisés

Lorsque le contrat a un terme certain, la rupture anticipée consiste à le rompre avant le terme prévu, même si l'objet du contrat se trouve réalisé avant cette échéance (exemple: la tâche occasionnelle à effectuer). Il en est de même lorsque le terme est incertain et que le contrat est rompu avant l'échéance de la durée minimale prévue. Au-delà de cette durée, le caractère anticipé ou non de la rupture s'apprécie par rapport à la réalisation de l'objet. En dehors des cas prévus par la loi, la rupture anticipée du contrat est génératrice de dommages et intérêts.

Par ailleurs, selon la jurisprudence, la circonstance que le contrat de travail ait été rompu par l'employeur avant tout commencement d'exécution ne retire pas à cette rupture le caractère d'un licenciement (1). Ainsi, dès lors qu'un CDD est conclu, sa rupture à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas prévus par la loi, ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, peu important que l'exécution du contrat ait ou non commencé (2).

A – Accord des parties

La rupture d'un commun accord du CDD est expressément prévue par les textes (3). Elle doit s'appuyer sur un écrit, qu'il s'agisse d'un simple document mettant un terme immédiat au contrat ou d'un avenant qui en réduit la durée (4).

Elle doit aussi résulter d'une volonté claire et non équivoque des parties de mettre fin à leurs relations contrac-

tuelles (5). Ainsi, l'acceptation par un employeur d'un courrier par lequel le salarié lui impute la rupture du CDD ne saurait caractériser une rupture d'un commun accord (6). De même, ni la signature d'un reçu pour solde de tout compte, ni l'acceptation d'un certificat de travail ne caractérisent une rupture d'un commun accord d'un CDD (7). Le fait pour le salarié d'accepter une attestation Assedic (Pôle emploi) ne permet pas non plus de caractériser la rupture d'un commun accord (8). En revanche, l'accord pour une rupture anticipée peut être matérialisé par un avenant avançant le terme du CDD initial à condition que le consentement du salarié ait été libre et éclairé au moment de la signature de l'avenant (9).

Le CDD ne peut donc être rompu de manière anticipée par une démission (10). Le salarié qui démissionne sans contrainte et sans imputer de faute à son employeur a rompu son contrat en méconnaissance de l'article L. 1243-1 du Code du travail et n'a pas droit à des dommages et intérêts (11). Il s'expose même à une demande de dommages-intérêts de la part de son employeur.

La rupture conventionnelle prévue par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ne s'applique pas aux salariés sous CDD.

La rupture d'un commun accord

du CDD prévue par l'article L. 1243-1 du Code du travail a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties. Elle ne peut pas constituer une transaction (12). Ainsi l'avenant de résiliation d'un CDD ayant pour objet de mettre fin à une situation conflictuelle entre les parties ne constitue pas une rupture d'un commun accord. Il s'agit d'une transaction qui est nulle si conclue avant la rupture du contrat (13). Un contrat ne peut prévoir des cas de rupture anticipée, car les dispositions régissant la résiliation du CDD sont d'ordre public (14). Le salarié ne peut donc pas accepter par avance la rupture de son contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par la loi (15), même si le salarié bénéficie d'une faculté plus large de rupture (16). Mais cela n'a pas de conséquence sur la nature du contrat. En effet, cela n'entraîne ni l'annulation du contrat, ni sa requalification en contrat à durée indéterminée (CDD) (17).

En revanche, lorsqu'un CDD contient une clause de résiliation unilatérale permettant aux parties de rompre le contrat à tout instant, le contrat est requalifié en CDI car une telle clause rend le terme insuffisamment précis (18). La jurisprudence considère d'ailleurs qu'une clause résolutoire de plein droit inscrite dans un contrat à durée déterminée doit être réputée non

(1) Cass. soc. 2 fév. 1999, n° 95-45331, société Sogea.

(2) Cass. soc. 12 mars 2002, n° 99-44222, société Mimosa Production; Cass. soc. 1^{er} juil. 2009, n° 08-40223, assoc. Besançon basket Comté Doubs; Cass. soc. 22 mars 2012, n° 10-20298, Sté Sofilab.

(3) Art. L. 1243-1 du Code du travail.

(4) Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, BO Travail n° 9221.

(5) Cass. soc. 21 mars 1996, n° 93-40192, Balcon; Cass. soc. 6 oct. 2004, n° 02-44323, société La Meuse Immobilière;

Cass. soc. 7 mars 2007, n° 05-40112, société Groupe Wesford.

(6) Cass. soc. 16 oct. 2002, n° 00-46286.

(7) Cass. soc. 11 juil. 2000, n° 98-45046.

(8) Cass. soc. 23 nov. 2005, n° 05-40186.

(9) Cass. soc. 16 déc. 2015, n° 14-21360, Sté Jomi.

(10) Cass. soc. 5 janv. 1999, n° 97-40261, société Marjean; Cass. soc. 31 mai

2000, n° 98-43217, société Gralpi; Cass. soc. 25 avril 2001, n° 99-41421, sociétés Transports Chabas; Cass. soc. 24 juin 2015, n° 14-11220, Sté Ambulances fontenaisiennes.

(11) Cass. soc. 30 mai 2007, n° 06-41180, assoc. Vacances Côte basque.

(12) Cass. soc. 16 mai 2000, n° 98-40238, société Rénovation corrézienne.

(13) Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-44657, société Béziers rugby.

(14) Cass. soc. 11 mai 1988, n° 86-42012, Union des caisses d'assurance maladie de Franche-Comté.

(15) Cass. soc. 27 mai 1992, n° 89-41704, société d'études pour le développement économique et social.

(16) Cass. soc. 4 fév. 2015, n° 13-26172, Assoc. Poitiers basket 86, Dr. ouv. 2015.517, note A. Mazières.

(17) Cass. soc. 17 oct. 2000, n° 98-41815, Bouillet.

(18) Cass. soc. 27 mars 1991, n° 87-41333, société France immobilier.

écrite⁽¹⁹⁾. Une telle clause ne peut donc pas servir de fondement à une rupture anticipée, même si la clause résolutoire est conventionnelle⁽²⁰⁾. Inversement, l'existence d'une clause résolutoire dans le contrat de travail ne prive pas le salarié de rompre son contrat dans les conditions de droit commun⁽²¹⁾.

B – Faute grave

La faute grave de l'une des parties permet à l'autre de rompre unilatéralement le contrat à durée déterminée avant l'échéance de son terme⁽²²⁾. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise⁽²³⁾. Il n'existe pas de critère unique de la faute grave, la jurisprudence se prononce en fonction de la spécificité de chaque espèce. Pour apprécier le degré de gravité de la faute, elle prend en compte des facteurs tels que l'âge, l'ancienneté, la nature des fonctions, le fait que le salarié ait été sanctionné par le passé pour un comportement fautif de même nature ou encore les pratiques et usages dans l'entreprise. La notion de faute grave est toujours la même en droit du travail, que le contrat soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La rupture du CDD pour faute grave constitue une sanction soumise à la procédure disciplinaire prévue aux articles L. 1332-2 et suivants du Code du travail⁽²⁴⁾. La procédure disciplinaire s'impose également lorsqu'elle est prévue spécialement par une convention collective⁽²⁵⁾. Cependant, le fait pour un salarié de n'avoir pas été convoqué à un entretien préalable à la rupture de son CDD anticipée pour faute grave ne constitue pas une irrégularité de forme et n'affecte pas le bien-fondé de la rupture. Le salarié ne pourra alors obtenir que des dommages et intérêts

en fonction du préjudice effectivement subi, et non le paiement des salaires qu'il aurait touchés si son contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme⁽²⁶⁾.

Si la faute est effectivement grave, le salarié ne peut prétendre à aucune indemnité, sauf à l'indemnité compensatrice de congés payés. En l'absence de faute, ou si celle-ci n'est pas grave, la rupture est elle-même considérée comme fautive et l'employeur doit payer des dommages et intérêts d'un montant minimum équivalent à la rémunération que le salarié aurait perçue si les relations contractuelles avaient continué jusqu'au terme prévu.

Une sanction disciplinaire ne peut être infligée à un salarié à titre préventif. Un CDD ne peut être rompu pour faute grave le 29 avril sur le fondement d'une lettre du salarié datée du 28 avril confirmant son absence le 9 mai, malgré le refus de l'employeur⁽²⁷⁾.

La partie qui invoque la faute grave pour rompre immédiatement le contrat doit, le cas échéant, être en mesure d'en apporter la preuve devant le juge. En pratique, la faute grave peut être invoquée par l'une ou l'autre des parties, même si elle est plus souvent invoquée par l'employeur. Le juge a toutefois précisé que ne constituant pas une faute grave de nature à justifier la rupture immédiate du lien contractuel le refus d'un changement des conditions de travail par un salarié⁽²⁸⁾, ou encore le fait pour une salariée en contrat d'avenir à durée déterminée de refuser d'être affectée sur un chantier situé à 15 kilomètres de son premier lieu de travail⁽²⁹⁾.

Ainsi, l'employeur qui ne respecte pas ses obligations commet une faute grave mettant à sa charge la rupture du contrat. Mais lorsqu'un salarié rompt le CDD en invoquant des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou

non constitutifs d'une faute grave⁽³⁰⁾. Par exemple, est constitutif d'une faute grave de l'employeur :

- l'absence de rémunération d'un salarié⁽³¹⁾;
- le non-paiement des primes et défaut de maintien du salaire pendant un arrêt de travail⁽³²⁾;
- le non-paiement des indemnités de trajet et d'un complément de salaire dû pendant un arrêt de travail⁽³³⁾;
- le refus de paiement de l'indemnité de congés payés afférente au CDD du salarié⁽³⁴⁾;
- le refus de fournir du travail au salarié⁽³⁵⁾;
- lorsque des agissements de harcèlement moral sont caractérisés⁽³⁶⁾;
- la modification unilatérale du CDD⁽³⁷⁾;
- l'absence de réaction de l'employeur lorsque un de ses salariés se plaint auprès de lui d'avoir été victime d'une agression sexuelle⁽³⁸⁾.

C – Force majeure

Dans la pratique, les tribunaux admettent rarement la force majeure. Selon la Cour suprême, la force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture du contrat de travail suppose la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat⁽³⁹⁾. Par exemple, un

(19) Cass. soc. 17 oct. 2009, 98-41815.

(20) Cass. soc. 10 fév. 2016, n° 15-1632.

(21) Cass. soc. 22 juin 2011, n° 10-18897, Assoc. Entente Royan Saint-Georges-de-Didonne handball.

(22) Art. L. 1243-1 du Code du travail.

(23) Cass. soc. 27 sept. 2007, n° 06-43867, commune de Torveilles.

(24) Cass. soc. 4 juin 2008, n° 07-40126.

(25) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 10-28290, société Match crédit.

(26) Cass. soc. 14 mai 2014, n° 13-13071, société Magic Mobil.

(27) Cass. soc. 18 fév. 2004, n° 02-41622,

société Boîte à Outils.

(28) Cass. soc. 20 nov. 2013,

n° 12-16370, commune de Moulins.

(29) Cass. soc. 20 nov. 2013, n° 12-30100, assoc. Pompiers sans frontières.

(30) Cass. soc. 30 mai 2007, n° 06-41240, Institut Prévert; Cass. soc. 23 janv. 2008, n° 05-1070, Sporting club de Bastia.

(31) Cass. soc. 6 déc. 1994, n° 91-43012, société Le Refuge.

(32) Cass. soc. 22 juin 2011, n° 10-18897 précité.

(33) Cass. soc. 18 juil. 2001, n° 99-42992.

(34) Cass. soc. 8 oct. 1996, n° 93-43756, assoc. des sports de glace de Tours.

(35) Cass. soc. 14 janv. 2004, n° 01-40489, assoc. SA WOS Toulouse Football club.

(36) Cass. soc. 23 sept. 2009, n° 08-44062, société Semett.

(37) Cass. soc. 12 janv. 2010, n° 08-43128, société Football-club Girondins de Bordeaux.

(38) Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-24261.

(39) Cass. soc. 12 fév. 2003, n° 99-42985, société La Belle Crèche.

incendie d'origine criminelle mettant l'employeur dans l'impossibilité absolue et durable de poursuivre le contrat de travail a été reconnu comme étant un événement de force majeure (40).

Le salarié dont le CDD est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (41). Sa prise en charge pouvait être assurée par l'AGS (Assurance de garantie des salaires). Cette possibilité a été supprimée par la loi n° 2005-845 du 25 juillet 2005.

En ce qui concerne l'indemnité de fin de contrat, elle n'est pas due en cas de rupture pour force majeure (42).

D – Situation du salarié inapte

Il est désormais possible de rompre de manière anticipée un contrat à durée déterminée (43) dès lors que l'inaptitude, d'origine professionnelle ou non, a été régulièrement constatée par le médecin du travail (44).

En effet, la loi a étendu aux CDD les règles prévues pour les CDI en matière d'inaptitude (45). Il n'est donc plus nécessaire de passer par une demande de résiliation judiciaire pour rompre le CDD comme c'était le cas auparavant (46).

La Cour de cassation a tenu à rappeler que la cessation anticipée d'un CDD pour cause d'inaptitude ne pouvait être invoquée qu'en présence d'un avis d'inaptitude remis par le médecin du travail et non en présence d'un

simple avis d'aptitude avec réserve (47).

La voie de la rupture anticipée est ouverte dès lors qu'il est démontré l'impossibilité de reclasser le salarié dans l'entreprise et, le cas échéant, dans le groupe. S'agissant plus précisément de l'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), la rupture anticipée du CDD se substitue à la demande en résiliation judiciaire qui supposait l'intervention du juge et exigeait une certaine durée incompressible avec le temps du CDD. Le montant de l'indemnité de rupture devra être au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement (sans la condition d'ancienneté de un an, et donc proratisé pour toute durée d'emploi inférieure à un an) (48). Il est doublé en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, comme c'est le cas pour la rupture du contrat à durée indéterminée (49). L'indemnité de précarité, correspondant à 10% des rémunérations déjà versées, se rajoutera à ce montant dans les deux cas.

Saisie d'une demande d'avis, la Cour de cassation a estimé que « la procédure de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude du salarié, constatée par le médecin du travail, telle que prévue à l'article L. 1243-1 du Code du travail, ne doit pas donner lieu à une convocation à un entretien préalable » (50).

E – Embauche sous contrat à durée indéterminée

Le CDD peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (51). Sont visées les situations où le salarié est embauché dans une autre entreprise ou dans un autre établissement de la même entreprise. Le salarié doit fournir à son employeur tout justificatif de nature à établir la réalité de l'embauche prévue. Une lettre d'engagement comportant une date d'embauche ou un contrat

de travail constituent des justificatifs, si le caractère indéterminé du contrat y figure. En revanche, une simple déclaration d'intention, dépourvue de date d'embauche, et ne comportant aucun engagement du futur employeur, risque de ne pas être considérée comme un justificatif suffisant. La réalité de l'intention d'embauche s'apprécie au moment où le salarié décide de rompre le contrat. S'il s'avère par la suite que l'embauche ne s'est pas concrétisée, l'employeur qui a fait face aux conséquences de la rupture du contrat ou de la mission ne peut invoquer un préjudice, sauf à démontrer que son ex-salarié a délibérément usé de manœuvres dolosives destinées à provoquer la rupture du contrat. Afin d'éviter toute difficulté, le salarié notifie par écrit la rupture du contrat (52). Sauf accord entre les parties, la rupture est assortie d'un préavis qui court à compter de cette notification.

La durée de la période de préavis correspondante est définie par l'article L. 1243-2 du Code du travail :

- pour un CDD à terme précis, à raison de un jour par semaine, sur la base de la durée totale du contrat, renouvellement(s) inclus;
- pour un CDD sans terme précis, à raison de un jour par semaine, sur la base de la durée effectuée.

Dans les deux cas, la durée du

(32) *Circ. DRT n° 2002/08, 2 mai 2002.*

➔ En savoir plus

En complément de cet article, il convient de se reporter aux articles suivants dans précedemment :

- **Cas de recours au contrat à durée déterminée**, RPOD 2016, n° 855, p. 225.
- **Durée et renouvellement du contrat à durée déterminée**, RPOD 2016, n° 855, p. 237.
- **La conclusion du contrat à durée déterminée**, RPOD 2016, n° 856, p. 279.

Voir aussi : « Le statut des salariés sous contrat à durée déterminée » dans ce numéro, p. 351.

(40) *Cass. soc. 30 avril 1997, n° 94-42194, SA Bouillings de France.*

(41) *Art. L. 1243-4 du Code du travail.*

(42) *Art. L. 1243-10 du Code du travail et circ. DRT, n° 2002/08, 2 mai 2002.*

(43) *Art. L. 1226-4-2 et L. 1226-4-3 du Code du travail.*

(44) *Art. L. 1243-1 et L. 1243-4 du Code du travail.*

(45) *Art. L. 1226-4-2 et L. 1226-4-3 du Code du travail.*

(46) *Cass. soc. 18 avril 2011, n° 06-43846, Office national des forêts.*

(47) *Cass. soc. 25 janv. 2011, n° 09-72834, commune d'Orléans.*

(48) *Art. L. 1226-4-3 du Code du travail.*

(49) *Art. L. 1226-14 du Code du travail.*

(50) *Cass. avis, 21 oct. 2013, n° 13-70006.*

(51) *Art. L. 1243-2 du Code du travail.*

prévis ainsi calculée ne peut excéder deux semaines.

Le décompte est effectué en jours ouvrés, c'est-à-dire effectivement travaillés. En effet, le préavis ne présente d'utilité que si un travail est effectué (53). En outre, dans ce cas, le

(53) Circ. DRT n° 200208, 2 mai 2002.

salarisé concerné ne peut prétendre au versement de l'indemnité de fin de contrat.

Le salarié procédant à la rupture anticipée du CDD en se prévalant d'une embauche à durée indéterminée s'expose, en cas de non-respect des dispositions en cause (non-respect du préavis, inexistence du motif

invoqué, etc.) au paiement de dommages et intérêts à son employeur, déterminés par le juge à hauteur du préjudice subi par ce dernier (54).

(54) Art. L. 1243-3 du Code du travail.

2 Cas particuliers

A – Contrats liés à la politique de l'emploi

Le contrat unique d'insertion (CUI), soit initiative-emploi (CUI-CIE) soit d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), peut être conclu sous la forme d'un contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas, par dérogation aux dispositions relatives à la rupture anticipée du CDD prévues à l'article L. 1243-2 du Code du travail, il peut

être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture aura pour objet de lui permettre (55) :

— d'être embauché sous CDD d'au moins six mois ;

— d'être embauché sous contrat à durée indéterminée (CDI) ;

— ou de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

En outre, le CUI-CIE et le CUI-CAE peuvent être rompus sans préavis par le salarié en cas d'embauche à l'issue d'une évaluation en milieu du travail ou d'une période d'essai afférente à un CDI ou à un CDD d'une durée au moins égale à six mois (56).

à plusieurs fois confirmé que les directives européennes s'opposent au licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse, y compris lorsque celle-ci a été engagée pour une durée déterminée.

Ainsi, les dispositions spécifiques à la protection de la maternité ne privent pas une salariée du droit d'invoquer également les dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail qui limitent les causes de rupture du CDD (57). En l'espèce, l'employeur ayant rompu sans motif le contrat d'une salariée embauchée en contrat de qualification un mois après sa conclusion, propose la réintégration de la salariée en application des règles protectrices de la maternité. La salariée refuse, elle exige et obtient le paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat (durée de deux ans) au titre des dispositions de l'article L. 1243-1. La Cour de cassation, en donnant raison à la salariée, assure ainsi un verrouillage des conditions de rupture anticipée du CDD de la femme enceinte tout en laissant à l'intéressée la maîtrise des sanctions applicables.

B – Protection de la maternité

L'employeur ne peut rompre un contrat en méconnaissance des dispositions relatives à la protection de la maternité (58). D'autre part, la CJUE

(55) Art. L. 5134-28 et L. 5134-70 du Code du travail.

(56) Art. L. 5134-29 et L. 5134-71 du Code du travail.

(57) Cass. soc. 2 fév. 1994, n° 89-42778, Compagnie des Vernis Valentine.

(58) Cass. soc. 26 fév. 1997, n° 93-46767, société Chantal et Bernadette.

➔ Les CDD à objet défini

La loi du 20 décembre 2014 (59) a pérennisé les CDD à objet définis qui avaient été mis en place à titre expérimental par la loi du 25 juin 2008. Ce CDD est destiné exclusivement aux cadres et aux ingénieurs en vue de la réalisation d'un objet précis.

En plus des hypothèses de rupture classiques, ce contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion (60).

(1) Loi n° 2014-1545 du 20 déc. 2014, art. 6, JO du 21.

(2) Art. L. 1243-1 du Code du travail.

3 Indemnisation

La loi ayant déterminé les cas possibles de rupture unilatérale – faute grave, force majeure, embauche en CDI, inaptitude médicale reconnue –

toute rupture, par l'une ou l'autre des parties, n'intervenant pas dans ce cadre légal est illégitime.

Ainsi, la rupture anticipée d'un

CDD ne peut pas être motivée par notamment :

— une faute grave non constituée du salarié ;

— la réalisation de l'objet du contrat avant le terme prévu, lorsque le contrat est conclu de date à date, ou avant l'échéance de la durée minimale prévue, en cas de contrat sans terme précis;

— l'absence d'un salarié en congé de maladie;

— l'ineffectivité d'une salariée d'effectuer les tâches qui lui ont été confiées;

— l'exercice par le salarié d'une action en requalification de son contrat en CDI (65).

Il convient d'abord de préciser que la rupture par accord des parties n'ouvre pas de droit à une indemnisation. Seule l'indemnité de fin de contrat sera due.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture anticipée, en dehors de la période d'essai et/ou des cas autorisés par la loi, il doit verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat (66).

Pour autant, cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité pour travail dissimulé prévue à l'article L. 8223-1, seule l'indemnisation la plus favorable est accordée au salarié (67).

Indépendamment des dommages et intérêts pour rupture anticipée, l'indemnité de fin de contrat doit être versée. Elle est calculée sur la base des rémunérations totales et des dommages et intérêts correspondant aux salaires restant à échoir (68). Cette indemnité a le caractère d'indemnité minimum forfaitaire et, de ce fait, ne peut subir aucune réduction.

L'indemnité compensatrice de congés payés est également due. Cependant, la période de travail non effectuée comprise entre la rupture et le terme prévu au contrat n'étant pas assimilée à du travail effectif, elle n'ouvre donc pas droit à une indemnité compensatrice de congés payés (69).

(59) Cass. soc. 6 juv. 2013, n° 11-11740, *Sté France Télécom, Dr. com.* 2013-550, note A. Mazlières.

(60) Art. L. 1243-4 du Code du travail.

(61) Cass. soc. 15 oct. 2002, n° 00-45082, *société Nostalgie Café*.

(62) Art. D. 1243-1 du Code du travail.

(63) Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-24261.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à terme imprécis, l'appréciation du préjudice s'effectue sur la durée prévisible du contrat (70). Un contrat sans terme précis a été conclu pour remplacer une salariée durant son congé de maternité puis son congé parental. La liquidation judiciaire de la société, qui entraînait sa cessation définitive d'activité, s'opposait à la possibilité de renouvellement du congé parental. En conséquence, l'indemnité due à la salariée en CDD devait être calculée sur la base des salaires restant à courir jusqu'au terme initial du congé parental qui marquait le terme du CDD (71).

Ces dommages et intérêts sont soumis à cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire, pour la fraction correspondant aux salaires qu'aurait perçus le salarié jusqu'au terme du contrat. La fraction excédentaire éventuelle est soumise au régime des indemnités de licenciement. Ils sont assujettis dans leur intégralité à la CSG et à la CRDS (72), ainsi qu'à l'impôt sur le revenu (73). Ils

(64) Cass. soc. 13 mai 1992, n° 89-40044, *GIE Ipedex International*; Cass. soc. 13 déc. 2006, n° 05-41232, *société Téléperformance Paris*.

(65) Cass. soc. 16 oct. 2002, n° 00-40869, *société CIP*.

(66) Cass. 2e civ. 7 juin 2006, n° 04-10326, *société Stade Rennais football club*.

(67) Cons. Ét. 5 mai 2010, n° 309803.

sont cessibles et saisissables. L'action en paiement de l'indemnité se prescrit par deux ans (74).

D'autre part, en matière de procédure et en l'absence de contestation sérieuse, le salarié peut saisir directement le juge des référés afin d'obtenir le paiement immédiat de ses dommages et intérêts, ou le bureau de conciliation des prud'hommes pour obtenir une provision (75).

Les sommes allouées au salarié pour rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée ayant la nature de dommages et intérêts fixés par le juge, les intérêts légaux courent à compter de la date du jugement et non de la demande (76). En outre, la Cour de cassation a récemment considéré que puisque les sommes versées au salarié, lorsque la rupture de son CDD avant le terme est imputable à la faute grave de l'employeur, n'ont pas le caractère de salaire alors ces dernières ne doivent pas donner lieu à la remise de bulletins de paie (77).

Enfin, le salarié ne peut cumuler les dommages et intérêts avec les allocations de chômage versées par Pôle emploi pendant la période s'écoulant entre la rupture anticipée du CDD et le terme

(68) Art. L. 1471-1 du Code du travail.

(69) Circ. DRT n° 18/90 du 30 oct. 1990.

(70) Cass. soc. 1er juil. 1998, n° 96-40398, *société générale de technique et d'études*.

(71) Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-24261.

◆ Résiliation judiciaire du contrat

Le contrat de travail est, conformément à l'article L. 1221-1 du Code du travail, soumis aux règles du droit commun en l'absence de dispositions spéciales.

En conséquence, le salarié peut demander la résiliation judiciaire du contrat à durée déterminée, en vertu de l'article 1184 du Code civil, en cas d'inexécution par l'employeur de son engagement. Cependant, selon les dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du Code du travail, cette résiliation n'est autorisée que lorsque le salarié se trouve dans l'un des cas prévus de rupture anticipée du contrat.

Dès lors, si l'action en résiliation judiciaire est admise lorsqu'elle est introduite par le salarié lorsqu'il y a faute grave de l'employeur, l'employeur quant à lui n'est pas recevable à demander la résiliation judiciaire du contrat. Une telle action s'apparenterait à une rupture anticipée du contrat (78).

(1) Cass. soc. 31 mai 2007, n° 06-41106, *assoc. de gestion des professions de santé*.

convenu du contrat (72). S'il a perçu des allocations afférentes à cette période, il devra les rembourser (73). Pour autant, aucune disposition légale n'autorise les juges, saisis d'une demande du salarié contre l'employeur, à déduire ces allocations de chômage de la réparation forfaitaire minimale mise à la charge de l'employeur par l'article L. 1243-4 du Code du travail (74).

Suite à la loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, et en cas de CDD avec motif d'incapacité reconnue par le médecin du travail, le salarié peut prétendre au rétablissement des salaires après le délai de un mois prévu suivant la seconde visite médicale, s'il n'a pas été reclassé ni licencié. Et en cas de rupture du contrat de travail anticipée, le salarié percevra une indemnité égale

à l'indemnité légale de licenciement (ou au double de celle-ci si l'incapacité est d'origine professionnelle). L'indemnité de précarité (10%) est également due, que l'incapacité soit d'origine professionnelle ou pas.

En cas de rupture anticipée par le salarié (en dehors des cas autorisés), l'employeur peut prétendre au versement de dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Ne s'agissant pas d'une réparation forfaitaire, l'employeur ne peut exiger un montant minimum équivalent aux rémunérations restant à échoir jusqu'au terme du contrat (75). La preuve du préjudice, conformément au droit commun, incombe à la victime. Le salarié perd ses droits à l'indemnité de fin de contrat mais doit percevoir l'indemnité compensatrice de congés payés, et ce même en cas de faute lourde commise par le salarié, depuis une récente déci-

sion du Conseil constitutionnel (76). Le salarié n'a pas droit à l'attribution de dommages et intérêts (77), sauf à caractériser l'existence d'une faute grave commise par l'employeur (78).

(76) Décision n° 2015-523, QPC du 2 mars 2016: Le Conseil constitutionnel «déclare contraires à la Constitution les mots «dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié» figurant au deuxième alinéa de l'article L. 3141-26 du Code du travail».

En conséquence, on peut légitimement penser que, même en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute lourde commise par le salarié, ce dernier est en droit de percevoir son indemnité de congés payés.

(77) Cass. soc. 8 fév. 2005, n° 03-43304, société Établissement Machet; Cass. soc. 30 mai 2007, n° 06-41180, précité; Cass. soc. 21 janv. 2009, n° 07-44012, société Soveinco.

(78) Cass. soc. 29 nov. 2006, n° 04-48655, société Sanbel.

(72) Cass. soc. 3 fév. 1999, n° 97-17088, société Radio maurienne.

(73) Cass. soc. 14 janv. 1997, n° 95-13044, société Vitadex.

(74) Cass. soc. 27 fév. 2001, n° 98-45140.

(75) Cass. soc. 25 nov. 1998, n° 96-45554, société Euro-Déca.

LE DROIT DES COMITÉS D'ENTREPRISE ET DES COMITÉS DE GROUPE
2016

12^e ÉDITION
Maria CHEN - Laurent MEYER

Lois « Rebsamen » et « Macron »
Cette 12^e édition tient compte des différentes modifications apportées au droit des CE par les lois des 8 et 17 août 2015 (consolidation du CE, délégation unique du personnel, CROACT, élections, etc.)

Mise à jour des lois de 2013 et 2014
Les nouveautés concernent l'accès à l'information du CE et ses attributions économiques ainsi que les dispositions complètes applicables depuis le début de l'année 2015.

à commander sur
www.nvo.fr

L'ouvrage de référence
mis à jour après les lois des 8 et 17 août 2015

« Un outil indispensable et accessible à tous. je commande ! »

à partir de
5€
/mois

L'actu sociale
et juridique
des militants

ABONNEZ-VOUS !



Bulletin d'abonnement

Société de naissance et pays d'origine _____
Nom _____ Prénom _____
N° Rue _____
Code Postal _____ Ville _____
Périodicité _____
Tél. _____ Adresse de naissance _____
Mail _____

NVO Bimestre Classique : 5€ (envoi suédois en sus)

Le magazine papier - 16 n°/an + VO (trimestre inclus) + le magazine et ses archives en version web + l'accès à toutes les bases de données de nvo web (voir le droit de l'état des salariés (relations individuelles), les modes de lettres, les thématiques juridiques + la newsletter)

NVO Bimestre Intégrale : 12€ (envoi suédois en sus)

NVO (Semaine Classique + la RPS (Revue Pratique de Droit Socio-Labour) - 11 n°/an + la RPS) et ses archives en version web + le droit de l'état (relations collectives)

Partir

Par câble à l'adresse de la Rue Courdes 1° unique _____
Banque _____

Par prélèvement automatique en :

1 fois, prélevement mensuel 2 fois, prélevement mensuel

Merci de bien vouloir remplir l'attribution et cocher et de joindre votre RIB.

Autres relations (envoyez au 31120215)

Autorisation de prélèvement

Je autorise l'émission de mandat, sans contrepartie à l'adresse suivante (banque Europe des institutions à votre banque pour 2009 voir page 2) et sans contrepartie (sans contrepartie) sur le compte de la banque à la page 2

TITULAIRE du compte

Nom _____ Prénom _____
N° Rue _____
Code Postal _____ Ville _____
Aut _____

BC

Signature

La Rue Courdes 263, rue de Paris, case 006
93016 Montreuil Cedex - Identifiant IBAN: FR16 10006 00000 00000 00000 00000
Titulaire : _____ Signature _____

Établissement bancaire et compte

Nom _____
Adresse _____
Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez de 2009 (inclus) par votre banque selon les conditions d'émission dans le règlement bancaire (voir page 2) et sans contrepartie (sans contrepartie) sur le compte de la banque à la page 2

CE et CHSCT

Les consultations au pas de course

Par Laurent Milet

► Sachez-le vite

Les consultations du comité d'entreprise (CE), du comité central d'entreprise (CCE), du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT) sont encadrées dans des délais contraints. À l'expiration de ces délais, le CE, le CCE, le CHSCT et l'IC-CHSCT sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

À défaut d'accord, pour ce qui concerne le CE ou le CCE, les délais réglementaires sont de un mois si le CE ne recourt pas à un expert; deux mois si le comité recourt à un expert; trois mois s'il y a intervention d'un CHSCT; quatre mois en cas de recours à l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT).

Pour ce qui concerne le CHSCT, le délai est de un mois porté à deux mois si le CHSCT a recours à une expertise.

En ce qui concerne l'IC-CHSCT, qui peut être mise en place par l'employeur pour diligenter une expertise unique sur un projet commun à plusieurs établissements, le délai de consultation maximum est de trois mois.

Plusieurs cas de figure sont susceptibles de se présenter lorsque le projet patronal donne lieu à des consultations mixtes. Non seulement l'employeur doit consulter, selon la nature du projet, le comité d'entreprise et le CHSCT. Mais dans les entreprises à établissements multiples, il doit aussi consulter le CCE et, cas échéant, l'IC-CHSCT.

La Cour de cassation considère que si le juge est saisi d'une demande de prolongation des délais de consultation, ces derniers ne doivent pas être expirés au moment où le juge se prononce.

Un décret du 29 juin 2016 a précisé, près de un an après la loi du 17 août 2015, les délais applicables en cas de consultation du comité d'entreprise (CE) et du comité central d'entreprise (CCE). Ces délais, aux termes desquels le CE ou le CCE sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis implicitement négatif, s'appliquent à défaut d'accord collectif. Le même décret fixe les délais réglementaires de consultation du CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT.

La loi limite ainsi le temps imparti aux élus pour accomplir leur mission. Et la Cour de cassation limite elle aussi ce temps en exigeant que le juge des référés, saisi par les élus pour demander une prolongation des délais, se prononce en ce sens avant l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise.

Plan

1 Principes généraux (p. 370)

A – Fixation des délais par accord (p. 370)

B – Délais applicables à défaut d'accord (p. 370)

2 Consultation du comité d'entreprise et du comité central d'entreprise (p. 370)

3 Consultation du CHSCT et de l'IC-CHSCT (p. 371)

4 Consultations mixtes (p. 371)

A – 1^{re} hypothèse :

CE + CHSCT ou IC-CHSCT (p. 371)

B – 2^e hypothèse :

CE + CCE + CHSCT (p. 371)

C – 3^e hypothèse :

CE + CCE + CHSCT + IC-CHSCT (p. 372)

5 Prolongation des délais : le CE doit agir vite (p. 372)

A – Le juge doit rendre sa décision avant l'expiration du délai (p. 372)

B – Une décision contestable et irréaliste (p. 372)

Encadrés

– Délai de consultation CE/CCE (p. 370)

– Inversion des consultations par accord (p. 372)

– Article L. 2323-4 du Code du travail (p. 373)

1 Principes généraux

Les consultations du comité d'entreprise (CE), du comité central d'entreprise (CCE), du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT) sont, depuis les lois du 14 juin 2013 et du 17 août 2015, encadrées dans des délais contraints.

À l'expiration de ces délais, le CE, le CCE, le CHSCT et l'IC-CHSCT sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

A – Fixation des délais par accord

Selon l'article L. 2323-3 du Code du travail pour le CE et L. 4612-8 pour le CHSCT, ces délais sont fixés :

— en priorité par un accord collectif conclu à la majorité de 30% avec droit d'opposition éventuel des non-signataires ;

— en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le comité adopté à la majorité des membres titulaires élus ;

— en l'absence d'accord, par décret.

B - Délais applicables à défaut d'accord

L'article R. 2323-1-1 du Code du travail fixe les délais applicables en l'absence d'accord pour ce qui concerne le CE ou le CCE qui sont de :

— un mois, si le CE ne recourt pas à un expert ;

— deux mois, si le comité recourt à un expert ;

— trois mois, s'il y a intervention d'un CHSCT ;

— quatre mois, en cas de recours à l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT).

Pour ce qui concerne le CHSCT, l'article R. 4614-5-3 du Code du travail fixe ce délai à un mois porté à deux mois si le CHSCT a recours à une expertise.

En ce qui concerne l'IC-CHSCT, qui peut être mise en place par l'employeur pour diligenter une expertise unique sur un projet commun à plusieurs établissements (*), le délai de consultation maximum est de trois mois.

(1) Art. L. 4616-1 du Code du travail.

Ces différents délais ne peuvent être raccourcis. Si le comité décide de ne pas recourir à un expert et si le CHSCT doit être consulté, le délai reste fixé à trois mois (et non deux mois) ou quatre mois en cas de recours à l'instance de coordination des CHSCT (et non trois mois). Le décret du 29 juin 2016 précise qu'il importe peu que la saisine du CHSCT ou de l'instance de coordination soit le fait de l'employeur ou du comité d'entreprise.

Rappelons que le délai de consultation court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Les données déposées dans la BDES doivent en outre être actualisées pour faire courir les délais, mais cela ne concerne en pratique que les informations nécessaires aux consultations récurrentes (*).

(2) Art. R. 2323-1-9 du Code du travail.

2 Consultation du comité d'entreprise et du comité central d'entreprise

Le décret du 29 juin 2016 fixe principalement les délais applicables depuis le 1^{er} juillet 2016, à défaut d'accord, lorsque l'employeur doit consulter à la fois le comité cen-

tral d'entreprise (CCE) et un ou plusieurs comités d'établissement (*).

En l'absence d'accord, lorsqu'il y a

(3) Art. R. 2323-1-1 du Code du travail.

lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, les délais de consultation réglementaires évoqués ci-dessus s'appliquent aux consultations du CCE (*) et des comités d'établissement (*).

Le décret du 29 juin 2016 précise que l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE au plus tard sept jours avant la date à laquelle le CCE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. À défaut, l'avis de chaque comité d'établissement est réputé négatif.

(4) Art. L. 2323-3 du Code du travail.

(5) Art. L. 2327-19 du Code du travail.

⇒ Délai de consultation CE/CCE (*)

Remise de l'information

aux élus ou mise à disposition dans la BDES

1 mois ou 2 mois (*)

J-7

Rendu de l'avis du CE et transmission au CCE

Avis du CCE

(1) Sans consultation du CHSCT

(2) 2 mois si recours à l'expert

Le cas échéant, l'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination doit accompagner l'avis du comité d'établissement (voir ci-après en cas de consultations multiples).

On fera remarquer que le fait d'avoir à consulter deux instances aurait dû avoir pour conséquence d'allonger les délais; au lieu de cela, le décret ampute

de sept jours le délai dans lequel le comité d'établissement doit rendre son avis. Mais un éventuel accord fixant les délais de consultation peut évidemment prévoir des délais plus longs.

À noter: La loi travail du 8 août 2016 (JO du 9) permet à un accord collectif conclu avec les syndicats repré-

sentatifs d'inverser l'ordre de consultation et de consulter le CCE avant le ou les comités d'établissements. À la différence des accords sur les délais de consultation, la loi ne permet pas, à défaut de délégué syndical, aux élus du comité de conclure un tel accord avec l'employeur.

3 Consultation du CHSCT et de l'IC-CHSCT

Comme indiqué ci-avant, lorsqu'une IC-CHSCT est mise en place par l'employeur pour diligenter une expertise unique sur un projet commun à plusieurs établissements (9), le délai de consultation maximum est de 3 mois.

L'article L. 4616-1 du Code du travail impose aujourd'hui à l'IC-CHSCT de rendre un avis sur le projet de l'employeur commun aux différents établissements concernés alors qu'il ne s'agissait jusqu'alors que d'une simple possibilité, selon le schéma suivant:

— l'IC-CHSCT est seule consultée sur le projet de l'employeur commun aux

différents établissements ayant donné lieu à expertise unique;

— les CHSCT locaux restent consultés et rendent un avis uniquement sur les mesures d'adaptation du projet qui sont spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Ils doivent alors rendre leurs avis après, le cas échéant, transmission du rapport de l'expert. À défaut d'accord, l'avis rendu par chaque CHSCT doit être transmis à l'IC-CHSCT au plus tard sept jours avant l'expiration du délai dont elle dispose pour rendre son propre avis (9). À

défaut, le CHSCT local concerné est considéré comme ayant rendu un avis implicitement négatif. Depuis la loi du 8 août 2016 dite loi «travail», l'ordre de consultation entre CHSCT et IC-CHSCT peut être inversé par accord (9).

Signalons en outre qu'une fois qu'elle existe, l'IC-CHSCT est consultée sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements. Dans ce cas, le délai pour rendre son avis est de un mois, si une nouvelle expertise n'est pas nécessaire, ou de 3 mois, en cas de recours à l'expert.

(6) Art. L. 4616-1 du Code du travail.

(7) Art. R. 4616-8 du Code du travail.

(8) Art. L. 4616-3 du Code du travail

4 Consultations mixtes

Il est fréquent que le projet patronal donne lieu à des consultations mixtes. Non seulement l'employeur doit consulter, selon la nature du projet, le comité d'entreprise et le CHSCT. Mais dans les entreprises à établissements multiples, il doit aussi consulter le CCE et, le cas échéant, l'IC-CHSCT. Qu'advient-il lorsque les quatre institutions doivent être consultées?

Le décret du 29 juin 2016 permet d'envisager plusieurs cas de figure.

A – 1^{re} hypothèse: CE + CHSCT ou IC-CHSCT

D'une manière générale, lorsque le CHSCT ou l'IC-CHSCT doivent être consultés dans le cadre d'un projet qui requiert également l'avis du CE, ce sont

les délais de consultation du CE qui s'appliquent (9).

Il en résulte qu'en l'absence d'accord, l'avis du CE doit être rendu dans les délais suivants:

— 3 mois en cas de consultation requise du seul CHSCT;

— 4 mois en cas de consultation requise de l'IC-CHSCT.

Dans les deux cas, l'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, de l'instance de coordination est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai soit de 3 mois, soit de 4 mois. À défaut, l'avis de chaque CHSCT ou de l'IC-CHSCT est réputé négatif. Il en

résulte, qu'en pratique, le CHSCT dispose de deux mois et trois semaines pour rendre son propre avis. Si c'est la seule IC-CHSCT qui est consultée, elle dispose de trois mois et trois semaines.

B – 2^e hypothèse: CE + CCE + CHSCT

En l'absence d'accord, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, ainsi que le CHSCT, les délais de consultation réglementaires évoqués ci-dessus s'appliquent, soit trois mois maximum.

Le décret du 29 juin 2016 précise que l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE au plus tard sept jours avant la date

(9) Art. R. 2323-1-1 du Code du travail

➔ Inversion des consultations par accord

La loi «travail» du 8 août 2016 (JO du 9) permet à un accord collectif conclu avec les syndicats représentatifs d'inverser l'ordre de consultation et de consulter le CCE avant le ou les comités d'établissements, ou l'IC-CHSCT avant les CHSCT. Mais cela ne change rien aux délais eux-mêmes, sauf accord plus favorable. À la différence des accords sur les délais de consultation, la loi ne permet pas, à défaut de délégué syndical, aux élus des comités concernés, de conclure de tels accords avec l'employeur.

à laquelle le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. À défaut, l'avis de chaque comité d'établissement est réputé négatif.

L'avis du CHSCT doit accompagner l'avis du comité d'établissement. Il en résulte que l'avis du CHSCT concerné doit être transmis au comité d'établissement sept jours avant que celui-ci rende son propre avis (en pratique, 14 jours avant la date prévue pour l'avis du comité central d'entreprise).

C – 3^e hypothèse: CE + CCE + CHSCT + IC-CHSCT

En l'absence d'accord, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, ainsi que le CHSCT et l'IC-CHSCT, le délai de consultation réglementaire est de quatre mois maximum.

L'avis de chaque comité d'établissement et l'avis de l'IC-CHSCT sont rendus et transmis au CCE au plus tard sept jours avant la date à

laquelle le CCE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. À défaut, l'avis de chaque comité d'établissement et de l'IC-CHSCT est réputé négatif.

L'avis des CHSCT doit accompagner les avis de l'IC-CHSCT et du comité d'établissement. Il en résulte que l'avis de chaque CHSCT concerné doit être transmis à l'IC-CHSCT et au comité d'établissement sept jours avant que celui-ci rende son propre avis (soit 14 jours avant la date prévue pour l'avis du comité central d'entreprise).

Si le périmètre de l'IC-CHSCT recouvre celui du comité d'établissement, l'avis de chaque CHSCT concerné doit être transmis à l'IC-CHSCT sept jours avant que celle-ci rende son propre avis (soit, en pratique, 21 jours avant la date prévue pour l'avis du comité central d'entreprise).

5 Prolongation des délais: le CE doit agir vite

Depuis la loi du 14 juin 2013, l'article L. 2323-4 du Code du travail (voir encadré) permet au comité d'entreprise, si ses membres estiment ne pas être en possession d'informations suffisantes, de saisir le président du tribunal de grande instance en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants. Le juge doit alors statuer dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger automatiquement le délai dont dispose le CE pour rendre son avis. Mais le juge peut décider de la prolongation du délai en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis.

A – Le juge doit rendre sa décision avant l'expiration du délai

L'avis du comité d'entreprise étant réputé donné, à l'expiration du délai prévu pour la consultation des élus, même si ceux-ci n'ont émis aucun avis, le comité est, en principe, irrecevable à introduire, au-delà de ce délai,

toute action en justice ayant pour effet de remettre en cause l'avis donné et réputé comme tel. C'est ce qu'a précisé la Cour de cassation dans un premier arrêt rendu le 21 septembre 2016 en jugeant que «si le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3 du Code du travail, aucune disposition légale ne l'autorise à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial»⁽¹⁰⁾.

Mais si les juges sont réticents à prolonger un délai déjà expiré, qu'advient-il si le comité a bien saisi le juge avant l'expiration du délai de consultation mais que celui-ci n'a pu rendre son jugement qu'une fois le délai expiré? Doit-on s'en tenir à la date d'expiration du délai de consultation ou doit-on prendre en considération celle où le juge a statué après l'expiration du délai?

La Cour de cassation, dans un deuxième arrêt rendu le 21 septembre 2016, a jugé que si le juge est saisi d'une demande de suspension ou de

➔ Article L. 2323-4 du Code du travail

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou, le cas échéant, mises à disposition dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3.

(10) Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-19003, comité central d'entreprise de la BDAF, voir ce numéro p. 346, somm. n° 094.

prolongation des délais de consultation, ces derniers ne doivent pas être expirés au moment où le premier juge a statué (1). Autrement dit, le comité doit saisir le juge suffisamment en amont de façon à ce que celui-ci puisse rendre sa décision avant l'expiration du délai de consultation de un, deux, trois ou quatre mois!

B – Une décision contestable et irréaliste

Cette décision est irréaliste pour au moins trois raisons.

1/ Elle est contraire à la loi: rien dans le texte de l'article L. 2323-4 du Code du travail n'oblige le comité à obtenir du juge une décision avant l'expiration du délai fixé par l'accord ou les textes réglementaires. En effet, la seule condition requise par la loi est de saisir le juge avant l'expiration du délai, celui-ci devant se prononcer dans un délai de 8 jours. Admettre le contraire crée une discrimination selon que le juge, saisi d'une demande de prolongation, statue dans ou hors le délai imparti au comité pour formuler

(11) Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-13363, société GDF Suez.

son avis. Comme l'avait justement relevé une cour d'appel, la mise en œuvre des droits du comité d'entreprise est ainsi subordonnée au temps de réaction de l'institution judiciaire (12). Et une autre cour d'appel avait pareillement considéré que c'est la date de la délivrance de l'assignation à l'employeur qui est déterminante et non le fait d'avoir obtenu avant l'expiration du délai une autorisation à assigner celui-ci (heure à heure) (13). Les juges du fond sont en effet assez bien placés pour se rendre compte que les délais d'audiencement devant les juridictions ne permettent pas de tenir le délai de 8 jours retenu par le législateur.

2/ Elle est contraire à l'exigence de l'effet utile de l'information et de la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise posé par l'article 27 de

(12) Appel Versailles, 1^{er} ch., 28 mai

2015, no 1501517, comité Delpharm Dijon c/SA Sanofi Winthrop Industrie; en sens contraire TGI Nanterre, 10 fév. 2015 n° 1500195.

(13) Appel Versailles, 1^{er} ch., 18 fév. 2016, n° 1505841, comité d'entreprise de Fujifilm Holding France c/SAS Fujifilm Medical Systems France, RPDS 2016, n° 856, somm. 083, comm. L.M.

la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002. Le principe selon lequel le comité d'entreprise doit pouvoir «exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises» est en effet contrarié par l'arrêt de la Cour de cassation: pour que la consultation produise un effet utile, le comité doit recevoir une information pertinente et la plus complète possible de la part de l'employeur. En intégrant dans le délai de consultation, le délai de réponse du juge, la Cour de cassation réduit la marge de manœuvre des élus qui peuvent ne pas s'apercevoir immédiatement du caractère incomplet de l'information reçue. Elle peut les priver, en pratique, de l'exercice effectif de la voie de recours de demande de prolongation des délais de consultation.

3/ Elle va contraire les élus à saisir prématurément la justice, même dans les hypothèses où l'information délivrée se révélera par la suite suffisante, afin de préserver leur droit à demander la prolongation des délais, ce qui ne peut qu'accroître la judiciarisation du principe de la consultation préalable.



Sommaire

DOCTRINE

Francis Meyer: Accidents du travail et maladies professionnelles: la longue quête des victimes pour obtenir une meilleure réparation du dommage corporel.
Pascal Rennes: Autonomie individuelle, autonomie collective, des droits nouveaux?

JURISPRUDENCE

Voir notamment
D'une illustration de remise en cause par Pôle emploi des droits d'un artiste intermittent du spectacle rétroquie par le juge. Tribunal de grande instance de Toulouse 9 juin 2016 – Note Émilie Videcoq (p. 635)
Requalification CDD-CDI: l'employeur ne bénéficie pas des allocations chômage dues au salarié! Cour de cassation (Ch. Soc.) 16 mars 2016
– Note David Métin et Charlotte Chevallier (p. 637)
Le recours au travail intermittent subordonné à l'existence d'un accord collectif habilitant l'entreprise et désignant de façon précise les emplois concernés. Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 mai 2016
– Note Ylias Ferkane (p. 651)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

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

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2015):
Aide totale: 1000 €
Aide partielle: de 1001 à 1500 €

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:
• personne seule: 8653 €
• deux personnes: 12980 €
• trois personnes: 15576 €
• quatre personnes: 18172 €
• personne en plus: 3461,26 €

Revenu de solidarité active (RSA)

— Personne seule: 535,17 €
1 enfant: 802,76 €
2 enfants: 963,31 €
3 enfants: 1177,38 €
par enfant en plus: + 214,07 €
— Couple: 802,76 €
1 enfant: 963,31 €
2 enfants: 1123,86 €
3 enfants: 1337,93 €
par enfant en plus: + 214,07 €
— Parent isolé: 1 enfant: 916,29 €
2 enfants: 1145,36 €
par enfant en plus: + 229,07 €
femme enceinte: 687,22 €

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

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

Indemnité versée à l'employeur:

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

Garantie mensuelle minimale:
1457,55 €

Contingentement annuel d'heures indemnifiables:

1000 heures par salarié

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Durée d'indemnisation:

— Égale à la durée d'affiliation dans la limite de 24 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus. La durée d'indemnisation ne peut

dépasser la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage

— Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique

Durée minimale d'affiliation:

4 mois; si l'allocataire reprend un emploi dans les douze mois suivant la première ouverture de droit, la durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit à une nouvelle indemnisation est de six mois

Période de référence:

28 mois pour les salariés de moins de 50 ans; 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus

Allocations:

40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + 11,76 € par jour ou, si plus avantageux, 57% du SJR; minimum journalier: 28,67 € dans la limite de 75% du SJR. Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation: allocation plancher de 20,54 €

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité

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

- Moins de 55 ans: 16,25 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables)
- 55 ans et plus: — 16,25 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi; sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 54^e jour d'indemnisation (18 mois) — 23,32 € maximum par jour, pour ceux qui bénéficient de la majoration au 31 décembre 2003 (55 ans et 20 ans d'activité) salarié ou 57 ans et 6 mois et 10 ans d'activité salarié); majoration supprimée depuis le 1^{er} janvier 2004
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité): — personne seule: 1137,50 €; — couple: 1787,50 €

Allocation temporaire d'attente

- 11,45 € par jour: — déteus libérés
- catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité

— 35,09 € maximum par jour, soit 1052,70 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMistes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.

• Plafond des ressources mensuelles (y compris le montant de l'allocation): — personne seule: 1684,32 €; — couple: 2421,21 €

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaire:

— Assurance-maladie: 0,75% sur la totalité du salaire.
— Assurance vieillesse: 6,90% dans la limite du plafond (3218 € par mois) + 0,35% sur la totalité du salaire.
— Assurance chômage: 2,40% dans la limite de 4 fois le plafond (12872 € par mois)

Revenus

de remplacement:

— Pensions et retraites complémentaires: 1% sur la totalité.
— Prêtrates: 1,7% sur la totalité sans abaisser l'allocation journalier.
— Chômage: 3% du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,67 €

Remboursement de la dette sociale (RDS): 0,5% sur 98,25%

du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.

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

Contribution sociale généralisée (CSG):

— 7,5% sur 98,25% du salaire brut et 6,2% sur 98,25% du montant des allocations de chômage — 6,6% sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite. Exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 10676 € pour une part de quotient familial + 2850 € pour demi-part supplémentaire
Taux réduit de 3,8% pour les

titulaires de pensions, préretraités et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher (10676 € pour une part de quotient familial + 2850 € pour demi-part supplémentaire) et un montant plafond (13956 € pour une part de quotient familial + 3726 € pour demi-part supplémentaire) selon le nombre de quotient familial.

DÉLAIS DE RECLAMATION

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

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel:
1430,76 € brut (indice majoré 309), indemnité de résidence (indice majoré 313): zone 1: 43,47 €; zone 2: 14,49 €

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité:

1430,76 € (indice majoré 309)

Supplément familial de traitement:

— un enfant: 2,29 €
— deux enfants: 73,04 €
— trois enfants: 181,56 €
— par enfant en plus: 129,31 €

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

Allocation de base: 130,12 €

Complément:

1^{re} catégorie: 97,59 €

2^e catégorie: 264,30 €

3^e catégorie: 374,09 €;

4^e catégorie: 579,72 €

5^e catégorie: 740,90 €

6^e catégorie: 1104,18 €

Autres allocations:

— adulte handicapé: 808,46 €

— adulte handicapé sans enfant à charge: 242,54 €

— ressources annuelles:

• personne seule: 9701,52 €

• couple: 19403,04 €

- par enfant à charge: 4850,76 €
- minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement ou de détention: 242,30 €
- majoration pour vie autonome: 104,77 €
- garantie de ressources (GRRP): 987,77 €

JEUNES

Apprentis:

Salaires minimum applicable:

- 16 à 17 ans:
- 1^{re} année: 25% du Smic
- 2^e année: 37%
- 3^e année: 53%
- 18 à 20 ans:
- 1^{re} année: 41% du Smic
- 2^e année: 49%
- 3^e année: 65%
- 21 ans et plus:
- 1^{re} année: 53% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable
- 2^e année: 61% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable
- 3^e année: 78% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

Contrat unique d'insertion:
Salaires minimum mensuel
Entre 20 et 35 heures: Smic horaire

Contrat d'accompagnement dans l'emploi:
Salaires minimum mensuel
– 86,67 heures. Smic horaire

Contrat de professionnalisation:
Salaires minimum mensuel:

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

MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,52 €

PREAVIS

Licenciement:

- moins de six mois d'ancienneté:

voir conventions collectives et usages;

- entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois
- à partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

PRÉRETRAITES

Garantie minimale journalière de préretraite ASPF: 31,73 €
Maximum journalier: 123,36 €

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS:

Revenus annuels ne dépassant pas 56 174 + 5 617 par enfant à charge:

- 2 enfants: 129,47 €
- 3 enfants: 256,35 €
- 4 enfants: 461,24 €
- enfant suppl.: 165,88 €
- majoration pour âge des enfants: 64,74 €

• Forfait d'allocation: 81,87 €
Revenus se situant entre 56 174 + 5 617 par enfant à charge et 78 613 + 5 617 par enfant à charge:

- 2 enfants: 64,74 €
- 3 enfants: 147,68 €
- 4 enfants: 230,62 €
- enfant suppl.: 82,95 €
- majoration pour âge des enfants: 32,37 €

• Forfait d'allocation: 40,94 €
Revenus supérieurs à 78 613 + 5 617 par enfant à charge:

- 2 enfants: 32,37 €
- 3 enfants: 73,84 €
- 4 enfants: 115,32 €
- enfant suppl.: 41,48 €
- majoration pour âge des enfants: 16,18 €

• Forfait d'allocation: 20,47 €

Complément familial:
168,52 € (majoré 219,13 €)
Ressources annuelles: revenus supérieurs à 3143 € et inférieurs ou égaux à 6284 € (3143 € pour le complément majoré)

Prestation d'accueil au jeune enfant:

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

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

- Agir: 0,4352 €
- Arco: 1,2513 €
- Icantic: 0,47507 €

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

- salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 77 232 €
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 64 360 €
- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 51 488 €

Titre-restaurant: 50 à 60% payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,37 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 218 €

Avantage en nature:

- nourriture: 4,70 € par repas;
- logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5% à 1,5% ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès:

- max: 3 400 €

Indemnité journalière maladie:

- normale: 43,40 €
- majorée: 57,86 €

Indemnité journalière AT

- max: 193,23 €

à partir du 29^e jour: 257,64 €

Indemnité journalière maternité:

- max: 83,58 €
- mini: 9,26 €

Invalidité:

- max-pension par mois: 30% = 965,40 €
- 50% = 1 609 €
- allocation supplémentaire par an: personne seule: 8 845,17 €
- ménage: 7 995,28 €
- terce personne: 1 103,08 € par mois.

Allocation veuvage:

- 602,12 € par mois pendant 24 mois

Si conjoint décédé: versement pendant trois années supplémentaires, à condition d'être âgé(e) de 50 ans ou plus

Maximum trimestriel de ressources: 2 260,20 €

SMIC

Métropole et départements

d'outre-mer: 9,67 €

Mensuel brut (151,67 heures):

1 466,65 €

Jeunes salariés:

– 16 ans: 7,73 €

– 17 ans: 8,70 €

– après 6 mois de travail dans une

profession ou à 18 ans: 9,67 €

Horaires collectifs de 39 heures:

Mensuel brut avec majoration

de salaire légale de 25%: 1 676,13 €

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort:

TI: 10 000 €; au-delà: TGI.

Compétence en dernier ressort:

Cons. prud.: 4 000 €

TASS: 4 000 €

TI (litiges locataires-propriétaires,

crédit à la consommation,

déclaration au greffe): 4 000 €

Juge de proximité: 4 000 €

Taux d'intérêt légal: 4,54% pour le

1^{er} semestre 2016 (intérêts de retard)

Délais d'appel:

– prud'hommes TI et TGI: un mois

– référés, saisie-arrest, etc.

quinze jours

– pénal: dix jours

Ordonnance de non-lieu: dix jours

Délais cassation:

– affaires civiles (sociales,

commerciales, prud'homales):

deux mois

– élections: dix jours

– pénal: cinq jours

VEILLESSE

Allocations:

– allocation de solidarité personnes

âgées (ASPA) par mois:

• personne seule: 800,80 €

• couple: 1 243,24 €

– allocation AVTS par mois: 281,94 €

– allocation supplémentaire

(ex-FNS) par mois:

• personne seule: 518,85 €

• couple marié: 679,35 €

– ressources annuelles:

personne seule: 9 609,60 €

couple: 14 918,90 €

Pensions:

– Maximum annuel théorique:

19 308 €

– Minimum mensuel des pensions

obtenues au taux de 50%: 629,62 €

– Minimum mensuel majoré des

pensions depuis le 1^{er} oct. 2015: 688 €

– Réversion: ressources annuelles

autorisées à la date de la

demande:

• personne seule: 20 113,60 €

• couple: 32 181,76 €

Montant maximum annuel:

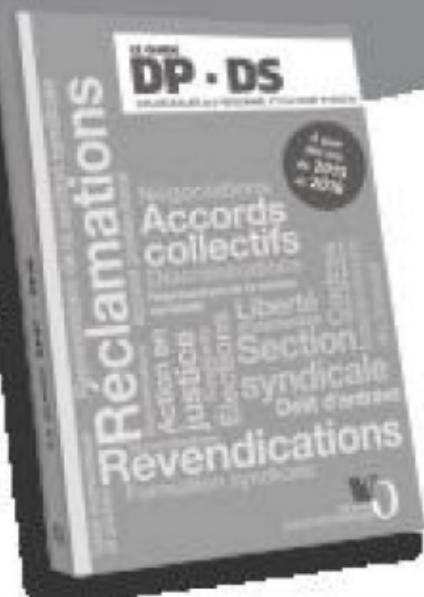
10 426,32 €

Minimum annuel: 3 406,47 €



Nouvelle Édition
Le guide DP-DS
pour faire respecter
vos droits

À jour
des lois de
2015 et 2016



Ce guide participe d'un mouvement d'abord non dérogatoire de personnel et aux dérogations systématiques. Mais il sera aussi utile à tous les salariés, qu'ils soient ou non, membres de la CGP pour faire respecter leurs droits.

10€



Bon de commande Guide DP-DS

Quantité (et adresse à l'expéditeur) _____ Référence _____

Nom _____

Prénoms _____

IP _____

Carte postale _____ Ville _____

Tel. _____ E-mail _____

matricule, profession

Code article	Désignation	P.U.T.T.C.	Quantité	Montant
DP-DS	Guide DP-DS	10,00€		
	Montant de la commande			10,00€
	Totale de la commande			

Réductions

5% sur commande - 4%
10% sur commande - 10%

Expédition par colisage PULLERU à l'adresse de la CGP

Remarque : _____

Don de commande et règlement à adresser à :

La Vie Ouvrière - Case 409 - 303 rue de Paris - 95011 Montreuil cedex
TEL: 01 48 00 00 00 - Fax: 01 48 00 00 00 - commande@lvo.fr