

Pages 217 à 252

AU SOMMAIRE :**→ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires de
jurisprudence
(n° 058 à n° 075)

PAGE 221

→ ÉTUDELe compte
épargne-temps

PAGE 241

→ FICHE PRATIQUEL'action de groupe
pour discrimination
dans les relations
de travail

PAGE 239

Prix : 7,50 €

DOSSIER**LA RUPTURE
CONVENTIONNELLE
DU CONTRAT
DE TRAVAIL**

PAGE 229

ÉDITORIAL Mauvais traitements

Par Laurent Millet - PAGE 219

219

EDITORIAL

Mauvais traitements

Par Laurent Millet

221

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE
DROIT DU TRAVAIL

* Droits et libertés des salariés

Liberté d'expression (n° 058)

* Harcèlement

Harcèlement moral (n° 059)

Harcèlement sexuel (n° 060)

Page 222

* Maladie, accident, inaptitude

Inaptitude physique (n° 061 et n° 062)

* Discipline en entreprise

Règlement intérieur (n° 063)

Page 223

* Différents modes de rupture

Départ en retraite (n° 064)

* Prud'hommes

Organisation (n° 065)

Page 224

* Syndicats

Action en justice (n° 066)

* Négociation collective

Validité des accords (n° 067)

Page 225

* Comité d'entreprise

Fonctionnement (n° 068)

Page 226

* Comité d'entreprise

Subventions du comité (n° 069)

* Elections professionnelles

Accord préélectorale (n° 070)

Page 227

* Heures de délégation

Palement (n° 071)

* Protection des élus et mandatés

Bénéficiaires (n° 072)

Réintégration et indemnisation (n° 073)

Page 228

* Protection des élus et mandatés

Licenciement sans autorisation (n° 074)

* Durée du travail

Heures supplémentaires (n° 075)

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.civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile.

Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.

• **Cons.Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence

vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.

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

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

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

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

vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.

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

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

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

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

Publications et revues

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

• **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.

• **RPDS** : Revue pratique de droit social

• **Dr.soc.** : Droit social.

• **Dr.soc.** : Droit social.

• **ADT** : Revue de droit du travail

• **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.

• **SSL** : Semaine sociale Lamy.

• **LS** : Laissons sociales.

• **D** : Recueil Dalloz

• **JCP** : La semaine juridique

(éd. «G» pour Générale,

«E» pour Entreprise,

ou «S» pour Société).

229

DOSSIER

La rupture conventionnelle
du contrat de travail

Par Hélène Viart

1. Un mode de rupture particulier

2. Ruptures concernées

A - Champ d'application

B - Exclusions

3. Procédure

A - Entretien(s) préalable(s)

B - Forme de la convention de rupture

C - Délai de rétractation et homologation

D - Représentants du personnel

4. Indemnisation

A - Indemnité de rupture conventionnelle

B - Le droit aux allocations chômage

5. Contestation en justice de la
rupture conventionnelleA - Les conditions tenant à la validité de
la convention

B - La réalité du consentement du salarié

C - La fraude à la loi

241

ÉTUDE

Le compte épargne-temps

Par Carmen Alameda

1. Définition

2. Employeurs et salariés concernés

3. Mise en place du compte

4. Alimentation

A - Alimentation en temps à l'initiative
du salarié (000)B - Alimentation en temps à l'initiative
de l'employeur (000)

C - Alimentation en argent (000)

5. Fonctionnement

A - Utilisation du compte

B - Transfert des droits d'un employeur
à un autre6. Régime fiscal et social du
compte7. Régime social et fiscal des droits
utilisés en vue de l'épargne-retraite

A - Exonération sociale

B - Régime fiscal

239

FICHE PRATIQUE

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

Par Laurent Millet

AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective

page 220

Chiffres et taux en vigueur

Page 250

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle - 72^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 62
Fax : 01 49 88 68 67

Carmen Ahumada, Marie
Alamen, Mélanie Carles,
Aude Le Mim, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :
Patricia Bounnath.

Maquette et mise en page :
Cécile Bondeulle.

Secrétariat de rédaction :
Julia 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.

et sur www.lvo.fr
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

Mauvais traitements

Comme annoncé, le nouveau président de la République et son gouvernement ont présenté leur programme pour faire évoluer dès cet été notre droit du travail dans un sens régressif⁽¹⁾. C'est bien une conception néolibérale qui prévaut et qu'on peut décliner en trois temps.

Le premier temps présume, dans la continuité de la loi « travail », le renforcement de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et sur le contrat de travail. Plus que jamais en droit du travail, la norme relèverait de l'accord d'entreprise, peu importe que ce dernier contienne des dispositions moins favorables aux salariés que l'accord de branche. C'est la généralisation du droit du travail à la carte au détriment de l'autorité de la loi pourtant garante de l'intérêt général. Dans certains domaines, c'est même « open bar » puisque selon les documents qui ont fuité du ministère du Travail (tout comme le projet de loi d'habilitation dévoilé le 21 juin), il serait possible de négocier au niveau des branches les cas de recours au contrat à durée déterminée ou au travail temporaire ainsi que la durée maximale et le nombre de renouvellement du contrat ou de la mission. Et les ordonnances pourraient permettre à un accord d'entreprise de déverrouiller ce qui a été verrouillé par les branches en matière de période d'essai, de préavis, d'indemnité de licenciement. Et pour couronner le tout, l'accord d'entreprise s'imposerait au contrat de travail : le refus du salarié d'un accord qui abaisse ses droits autoriserait l'employeur à le licencier pour ce motif. Enfin, un employeur qui serait face à des syndicats minoritaires ayant signé un accord régressif, mais qui refuseraient de demander un référendum, pourrait le faire à leur place.

Le second temps consiste à affaiblir les capacités de résistance collective des salariés en fusionnant les institutions représentatives du personnel actuelles (DP, CE et CHST) en une seule instance unique de représentation. Finies les missions spécifiques de chacune des institutions qui se complètent aujourd'hui en fonction de leur domaine de compétence au profit d'une instance diminuée dans ses moyens et dans son périmètre d'intervention, simple chambre d'enregistrement des choix de gestion patronaux. Et il est même envisagé à titre expérimental d'y intégrer les délégués syndicaux en transformant le comité d'entreprise actuel en instance de négociation afin de limiter un peu plus son rôle d'organe de contrôle de la marche générale de l'entreprise.

Le troisième temps vise purement et simplement à faciliter encore les licenciements et à diminuer leur coût pour les entreprises tout en limitant les possibilités de recours des salariés : barémisation des indemnités, augmentation du seuil de déclenchement d'un PSE, périmètre d'appréciation des difficultés économiques restreint au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe, réduction des délais de recours devant les prud'hommes, suppression de l'assimilation d'un vice de procédure à une absence de cause réelle et sérieuse, etc..

Il est prévu que ces mauvais traitements soient administrés par ordonnance à la fin de l'été. Il n'y a pourtant aucune urgence en la matière. En effet, l'Insee vient de démontrer dans une enquête récente que ce n'est pas la réglementation du travail qui constitue le premier obstacle à l'embauche, mais bien le niveau du carnet de commandes⁽²⁾. Il est donc urgent que l'ensemble des travailleurs fassent entendre leur voix avec les organisations syndicales qui se refusent à marchander les droits et les protections des salariés tout en revendiquant un Code du travail plus protecteur qui n'exclut pas certaines simplifications⁽³⁾.

Laurent Millet



(1) Voir notre éditorial « En marche, à reculons », RPDS 2017, n° 864, p. 111.

(2) Les Echos du 21 juin 2017.

(3) Voir notre éditorial « Un code simplifié et protecteur », RPDS 2017, n° 865, p. 147.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 855 (Juillet 2016) au numéro 866 (Juin 2017)

CATÉGORIES PARTICULIÈRES

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

COMITÉ D'ENTREPRISE

- Les consultations annuelles du comité d'entreprise
2017, p. 119 (n° 864)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)
- Les consultations au pas de course
2016, p. 309 (n° 859)

CHSCT

- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)
- Les consultations au pas de course
2016, p. 309 (n° 859)

CONTRAT DE TRAVAIL

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié
2017, p. 157 (n° 865)
- CDD : Maintien dans l'entreprise dans l'attente d'une décision de requalification
2017, p. 173 (n° 865)
- Le statut des salariés sous contrat à durée déterminée
2016, p. 351 (n° 859)
- La rupture anticipée du contrat à durée déterminée
2016, p. 361 (n° 859)
- 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 « travail » : Vers un droit du travail éclaté
2016, p. 365 (n° 860)

DROIT SYNDICAL

- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)

DURÉE DU TRAVAIL

- Durée et aménagement du temps de travail après la loi du 8 août 2016
2017, p. 45 (n° 862)

FONCTION PUBLIQUE

- Le télétravail dans la fonction publique
2016, p. 247 (n° 855)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Formation professionnelle : des nouveautés et des aménagements
2017, p. 89 (n° 863)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Voir aussi **PRUD'HOMMES**
- Jurisprudence de droit social 2015-2016
2017, p. 5 (n° 861)

LICENCIEMENT

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié
2017, p. 157 (n° 865)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Nouvelles facilités pour les employeurs
2017, p. 90 (n° 863)

MATERNITÉ, PATERNITÉ

- Congé de paternité et congé de naissance
2017, p. 175 (n° 865)
- Le congé de maternité
2017, p. 139 (n° 864)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Les accords de préservation de l'emploi 2017, p. 57 (n° 862)

- Loi « travail » : les nouvelles règles de la négociation collective 2016, p. 389 (n° 860)

PRUD'HOMMES

- Mauvais procès (sur le statut de défenseur syndical)
2017, p. 75 (n° 863)
- La procédure prud'homale après le décret du 20 mai 2016
2016, p. 225 (n° 856)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les consultations annuelles du comité d'entreprise
2017, p. 119 (n° 864)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)

SANTÉ AU TRAVAIL

- La santé au travail fragilisée
2017, p. 81 (n° 863)

SALAIRE ET AVANTAGES

- Intéressement facultatif et participation obligatoire
2017, p. 186 (n° 866)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- L'épargne salariale (I) 2017, p. 183 (n° 866)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise 2017, p. 119 (n° 864)
- Loi « travail » (3e partie)
2017, p. 81 (n° 863)
- Loi « travail » (2e partie)
2017, p. 45 (n° 862)
- Jurisprudence de droit social 2015-2016
2017, p. 5 (n° 861)
- Loi « travail » (1ère partie)
2016, p. 389 (n° 860)
- Les congés payés après la loi du 8 août 2016
2016, p. 289 (n° 857-858)

Sommaires de jurisprudence

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

DROIT DU TRAVAIL Droits et libertés des salariés

Liberté d'expression

058 Lanceurs d'alerte – Absence de faute – Nullité du licenciement

Le fait pour un salarié de porter à la connaissance du procureur de la République des faits concernant l'entreprise qui lui paraissent anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas en soi une faute.

Un salarié qui informe le procureur de la République de faits susceptibles de constituer une escroquerie ou un détournement de fonds publics, sans que sa bonne foi puisse être mise en doute, ne commet aucune faute en révélant ces faits aux autorités judiciaires (*Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10557, Assoc. Agreavim*).

Commentaire : La Cour de cassation vient de renforcer la protection des lanceurs d'alerte. En cas de licenciement sanctionnant une dénonciation de bonne foi, c'est le régime de la nullité qui s'applique : le salarié a droit à sa réintégration dans l'entreprise. Dans cette affaire, le Directeur administratif et financier d'une association avait été licencié pour faute lourde, après avoir dénoncé au procureur de la République les agissements frauduleux de deux responsables de l'association. Un licenciement qui porte atteinte, selon les juges, à la liberté d'expression, et en particulier au droit des salariés de signaler des actes illicites constatés sur leur lieu de travail. **M.C.**

Harcèlement Harcèlement moral

059 Actes commis par des « tiers » – Responsabilité de l'employeur – Conditions

Lorsque des faits de harcèlement moral établis par un salarié ont été commis par des tiers qui n'exercent pas, de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressé, le salarié doit être débouté de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité (*Cass. soc. 19 oct. 2016, n° 14-29623, Sté Omnium*).

Commentaire : La responsabilité de l'employeur n'est pas toujours reconnue par les juges alors même que certains faits de harcèlement au travail sont incontestables. En témoigne cet arrêt, qui concerne un couple de gardiens d'immeuble victimes d'agissements violents de la part de certains résidents : coups de pied dans la porte

de la loge, insultes répétées, actes de vandalisme, départs de feu sur leur balcon, coups portés sur leur fille dans le hall...

En 2006, après cinq ans de bons et loyaux services, ils sont placés à quelques semaines d'intervalle en arrêt de travail pour maladie, puis classés en invalidité. En 2009, le couple est licencié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement. Les deux salariés assignent leur employeur, une société de gestion immobilière, pour manquement à son obligation de sécurité de résultat dans le cadre d'un harcèlement moral.

En dépit d'un solide dossier montrant de multiples agissements répréhensibles et non contestés, les victimes sont déboutées de leur demande de dommages et intérêts. Selon les juges, la responsabilité de l'employeur ne pouvait être engagée au titre du harcèlement moral, au motif que les faits en question avaient été « commis par des tiers qui n'exerçaient pas, de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur les intéressés ».

La Cour de cassation reprend ici une jurisprudence posée en 2011, jurisprudence qui permet aux employeurs de se dédouaner de leur responsabilité lorsque l'auteur d'actes de harcèlement n'appartient pas à l'entreprise : si ce tiers n'exerce aucune autorité de droit ou de fait sur la (ou les) victime(s), alors l'employeur peut échapper à toute condamnation.

Dans le cas contraire, si le (ou la) harceleur (harceleuse) exerce une autorité sur la victime, alors l'employeur doit répondre des actes commis par cette personne. À titre d'exemple, un syndic de copropriété a été jugé responsable du harcèlement subi par son salarié, concierge-gardien d'immeuble, alors que l'auteur du harcèlement était le président du conseil syndical. Les juges ont considéré que le second exerçait une autorité de fait sur le premier (*Cass. soc. 19 octobre 2011, 09-68272, Syndicat des copropriétaires de l'immeuble Les Comouilliers*).

Dans notre affaire, au regard des règles posées par la jurisprudence, il aurait été préférable pour les demandeurs d'agir sur le terrain des violences physiques et morales. L'employeur n'ayant pas mis en place les moyens nécessaires pour faire cesser les violences et assurer la sécurité de ses salariés, sa responsabilité pouvait être engagée en application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (*Cass. soc. 22 oct. 2016, n° 15-14005, Sté Com. MC*).

En savoir plus : Voir notre numéro spécial : « Le harcèlement moral », *RPDS* juin 2015, n° 842, disponible sur www.rvo.fr

Harcèlement sexuel

060 Étendue du préjudice – Cumul des réparations

Selon l'article L. 1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits (...) de harcèlement sexuel. Aux termes de l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du Code du travail sont distinctes, en sorte que la méconnaissance

sance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques.

En outre, un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel. Les juges du fond ont pu dès lors considérer que la salariée rapportant que son employeur – le président de l'association – lui avait «conseillé» de «dormir avec lui dans sa chambre» «ce qui lui permettrait de lui faire du bien», établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel (*Cass. soc.* 17 mai 2017, n° 15-19300).

Commentaire : En matière de réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel subi au travail, la Cour de cassation estime qu'une salariée peut être victime de deux préjudices distincts, ce qui lui ouvre droit à une double indemnisation à condition d'en apporter la preuve. Une salariée peut cumuler la réparation du préjudice physique et moral résultant du harcèlement sexuel lui-même avec celle du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention de tels agissements.

Par ailleurs, un acte isolé présentant un certain degré de gravité peut donc être assimilé à un harcèlement sexuel. **C.A.**

En savoir plus : Sur le harcèlement sexuel dans l'entreprise, consulter La RFOS de juillet 2015, n° 843, p. 241.

Maladie, accident, inaptitude

Inaptitude physique

061 Procédure de licenciement – Formalités substantielles – Cumul d'irrégularités – Pas de cumul d'indemnités

L'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement du **salarié déclaré inapte** ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même **indemnité**, au moins égale à la somme prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail, soit 12 mois de salaire (*Cass. soc.* 23 mai 2017, n° 16-10580, *Albert B.*).

Commentaire : Dans cette affaire, l'employeur avait commis deux irrégularités de fond de nature à priver le licenciement pour inaptitude physique de cause réelle et sérieuse. Mais dans cette situation, le salarié pouvait-il prétendre au cumul des indemnités ?

En cas de défaut de consultation des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié dont l'inaptitude physique est consécutive à un accident du travail, l'article L. 1226-15 du Code du travail prévoit une sanction spécifique car le licenciement a été prononcé en méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement. À défaut de réintégration, le salarié peut prétendre à une indemnité d'au moins douze mois de salaire, quels que soit son ancienneté et l'effectif de l'entreprise.

En outre, la lettre de licenciement ne faisait pas état de l'im-

possibilité de reclasser le salarié alors qu'elle doit mentionner impérativement à la fois l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement. En conséquence, le licenciement était nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.* 26 sept. 2012, n° 11-14989). Le licenciement étant abusif, les sanctions prévues par les articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du Code du travail devaient s'appliquer. Le salarié a donc droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi s'il compte moins de deux ans d'ancienneté ou s'il travaille dans une entreprise de moins de onze salariés. Dans les autres cas, le juge peut proposer la réintégration, ou condamner l'employeur au versement d'une indemnité au moins égale à six mois de salaire.

La Cour de cassation décide que, dans une telle situation, le salarié ne peut prétendre qu'à une seule et même indemnité, à savoir celle spécifique et plus avantageuse prévue par l'article L. 1226-15 égale à douze mois de salaire. **L.M.**

062 Procédure de licenciement – Formalités substantielles – Consultation des délégués du personnel – Convocation par voie électronique – Validité de la rupture

L'article L. 1226-10 du Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte. Satisfait aux exigences de ce texte la convocation des délégués du personnel par voie électronique (*Cass. soc.* 23 mai 2017, n° 15-24713, *Sté Pergulithem*).

Précision : Les délégués du personnel (DP) doivent être consultés sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte. Cette consultation, qui s'imposait uniquement lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, a été rendue obligatoire, quelle que soit la cause de l'inaptitude physique, depuis le 1^{er} janvier 2017, par la loi du 8 août 2016 dite loi «travail» (art. L. 1226-2 du Code du travail).

Discipline en entreprise

Règlement intérieur

063 Absence – Conséquences

Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L. 1311-2 du Code du travail. Si l'employeur prononce une sanction en violation de ce principe, le juge des référés est compétent pour faire cesser le trouble manifestement illicite constaté (*Cass. soc.* 23 mars 2017, n° 15-23090).

Commentaire : Le règlement intérieur (RI) est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés (art. L. 1311-2 du Code du travail).

Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, réglementation en matière de harcèlement moral et sexuel, droits de la défense des salariés... c'est l'employeur qui élabore le document, mais son contenu est strictement déterminé par la loi. Le règlement intérieur

doit comporter, entre autres, les règles permanentes et générales relatives à la discipline dans l'entreprise; il doit préciser la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur à l'encontre des salariés ayant commis une faute (art. L. 1321-1 du Code du travail).

Mais qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire en droit du travail? Il s'agit de toute mesure, autre que des observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'agissements fautifs du salarié, peu importe que cette mesure affecte immédiatement ou non sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (art. L. 1331-1 du Code du travail).

Les sanctions sont, par ordre de gravité :

- l'avertissement (ou blâme);
- la rétrogradation (qui induit une modification du contrat de travail);
- la mise à pied disciplinaire (sans salaire);
- le licenciement (pour faute simple, faute grave, faute lourde...).

Que se passe-t-il si le règlement intérieur ne comporte pas de clause mentionnant ces différentes sanctions? Réponse de la Cour de cassation dans cet arrêt: pas de règlement intérieur conforme, pas de sanction (sauf un licenciement). Autre précision intéressante, donnée par un arrêt plus ancien, concernant spécifiquement la mise à pied: elle n'est licite que si le règlement intérieur précise sa durée maximale. À défaut, elle doit être annulée (Cass. soc. 26 octobre 2010, n° 09-42740).

Enfin, rappels que le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La date d'entrée en vigueur figure en principe dans le texte. Elle doit être postérieure de un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (dépôt au conseil de prud'hommes, affichage dans les lieux de travail, communication à l'inspecteur du travail avec l'avis des représentants du personnel). Ces règles s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du RI (art. L. 1321-4 du Code du travail). **M.C.**

Différents modes de rupture

Départ en retraite

064 Dispositif conventionnel de cessation d'activité – Adhésion du salarié – Pas de mise à la retraite discriminatoire

Le principe de non-discrimination en raison de l'âge n'est pas applicable à la rupture d'un contrat de travail résultant de l'adhésion volontaire d'un salarié à un dispositif de préretraite prévu par un accord collectif. Il en résulte que le salarié ayant personnellement adhéré au dispositif de préretraite ne peut remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de son contrat de travail, à moins d'établir une fraude de son employeur ou l'existence d'un vice du consentement (Cass. soc. 1^{er} juin 2017, n° 15-23580, société Peugeot Citroën automobiles).

Prud'hommes Organisation

065 Lenteur de la justice – Délai excessif séparant l'audience de conciliation et la mise à disposition du jugement – Préjudice – Réparation

Un délai de 34 mois séparant l'audience de conciliation et la mise à disposition du jugement caractérise un déni de justice engageant la responsabilité de l'État dès lors que ce dernier n'a manifestement pas donné les moyens nécessaires au conseil de prud'hommes pour lui permettre de rendre ses jugements dans un délai acceptable au regard des statistiques de son activité. Le justiciable peut prétendre à la réparation de son préjudice moral caractérisé par les tensions psychologiques entraînées par l'incertitude où il s'est trouvé durant presque trois ans (*TI Meaux*, 22 mars 2017, RG n° 11-16-001457, X c/ Agent judiciaire du Trésor).

Commentaire: C'est une énième condamnation pour l'État français. Les salariés qui saisissent les prud'hommes subissent une double peine: licenciés par leurs employeurs (dans la très grande majorité des cas), ils sont en plus maltraités par une institution judiciaire beaucoup, beaucoup trop lente. Or, en matière de justice prud'homale, il y a nécessité d'aller vite. Privé de ses revenus, le salarié doit en effet continuer à assumer les dépenses de la vie courante, payer son loyer, etc., jusqu'au rétablissement de ses droits.

Pour faire avancer les choses, le Syndicat des avocats de France (SAF) et la CGT ont décidé de prendre les choses en main en multipliant les procédures contre l'État. Depuis quelques années, ce dernier est régulièrement condamné pour « déni de justice », ou, dit autrement, pour refus de juger.

Derniers exemples en date, une série de jugements particulièrement bien motivés du tribunal d'instance de Meaux concernant des affaires passées en section commerce au CPH. Avec une durée moyenne avoisinant les 34 mois entre l'audience de conciliation et la mise à disposition du jugement, 139 affaires étaient à l'ordre du jour. Et tous les plaignants ont obtenu gain de cause. Rappelons que différents textes prévoient l'exigence d'un délai raisonnable pour rendre la justice, ainsi que l'obligation de réparation à la charge de l'État.

— article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme: toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue dans un délai raisonnable;

— article L. 111-3 du Code de l'organisation judiciaire: les décisions de justice sont rendues dans un délai raisonnable;

— article L. 141-1 du Code de l'organisation judiciaire: L'État est tenu de réparer le dommage causé par le fonctionnement défectueux du service public de la justice, notamment en cas de déni de justice.

Selon le tribunal d'instance, il y a bien un déni de justice engageant la responsabilité de l'État lorsque ce dernier ne donne pas les moyens nécessaires à un conseil de prud'hommes pour des jugements rendus dans un délai acceptable. Or ce délai, 34 mois, est manifestement excessif dans le domaine particulièrement sensible des conflits en droit du travail. Conclusion des juges: les demandeurs peuvent prétendre à la réparation de leur préjudice moral, caractérisé

par des tensions psychologiques et l'incertitude où ils se sont trouvés durant presque trois ans. Au total, 476 000 euros de dommages et intérêts ont été obtenus pour l'ensemble des dossiers. **M.C.**

À lire : « La lenteur excessive de la justice prud'homale » par M. Poirier, *Droit ouvrier* 2013, p. 656.

Syndicats Action en justice

066 Conseil de prud'hommes – Preuves recevables

L'article L. 3171-2 du Code du travail, qui autorise les délégués du personnel à consulter les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, n'interdit pas à un syndicat de produire ces documents en justice. Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi (*Cass. soc.* 9 nov. 2016, n° 15-10203, *Sté Cie européenne de la chaussure*).

Commentaire : Quels documents peuvent être produits en justice par un syndicat ? Cet arrêt de la Cour de cassation apporte quelques éléments de réponse intéressants.

En 2010, Vivarte fait l'objet d'une première condamnation. À la demande d'un syndicat, la société se voit contrainte de fermer ses magasins le dimanche, faute d'avoir obtenu les autorisations administratives nécessaires. Trente-huit établissements situés en région parisienne sont concernés. Cette décision, prononcée par le juge des référés, est assortie d'une astreinte de 20 000 euros par infraction constatée, c'est-à-dire par dimanche et par établissement.

Mais Vivarte passe outre et continue d'ouvrir ses enseignes sept jours sur sept. De nouveau, le syndicat saisit le juge des référés pour voir constater ces infractions, obtenir la liquidation de l'astreinte et des dommages et intérêts.

De nombreuses preuves sont fournies. Il s'agit, pour l'essentiel, de documents photographiés par les délégués du personnel auxquels ils ont eu accès dans le cadre de leurs fonctions :

- documents de décompte des horaires de travail des salariés (obligatoire, en application de l'article L. 3171-2 du Code du travail, lorsque les salariés d'un même service ou d'un même atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif) ;
- contrats de travail ;
- bulletins de salaire de salariés (faisant apparaître l'existence d'heures de travail le dimanche) ;
- lettres de salariés se portant volontaires pour travailler le dimanche.

Contre toute attente, la Cour d'appel de Versailles déboute le syndicat de ses demandes. Selon les juges versaillais, les éléments de preuve présentés, obtenus de manière illicite, ne sont pas susceptibles d'établir la réalité des infractions alléguées.

La Cour de cassation balaise ces arguments et admet la recevabilité des preuves présentées par le syndicat. Selon la haute Cour, l'article L. 3171-2 du Code du travail, qui autorise les délégués du

personnel à consulter les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, n'interdit pas à un syndicat de produire ces documents en justice. Par ailleurs, le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié, à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi. Or, dans cette affaire, un délégué du personnel avait recueilli les documents litigieux dans l'exercice de ses fonctions de représentation afin de vérifier si la société respectait la règle du repos dominical et se conformait à l'ordonnance de référé rendue en 2010. La production de ces documents ne portait donc pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie personnelle des salariés, compte tenu du but poursuivi. Une solution qui se justifie pleinement : il faut permettre aux syndicats d'exercer, de manière effective, la mission de défense des droits et intérêts des salariés dont ils sont investis.

Cet arrêt de la Cour de cassation présente un double intérêt. D'une part, il affirme qu'un syndicat peut produire en justice des documents auxquels ont accès les délégués du personnel dans le cadre de leurs fonctions. D'autre part, il apporte une solution au problème de la production en justice de certaines preuves qui pourraient porter atteinte à la vie personnelle des salariés. Dans cette hypothèse, les juges doivent exercer un contrôle de proportionnalité entre cette atteinte – qui reste à démontrer – et le « droit à la preuve », corollaire du droit à un procès équitable (art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales). Toute partie à un procès doit en effet se voir offrir une possibilité raisonnable de présenter sa cause, et donc ses preuves. **M.C.**

Négociation collective Validité des accords

067 Accord collectif fixant un plan de sauvegarde de l'emploi – Prise en compte de l'audience de la CFE-CGC

Au regard tant de l'objet et de la portée d'un accord fixant un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), que de la lettre des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, la condition de majorité posée par cet article doit s'apprécier en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires qui sont représentatifs au niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter.

À ce titre, le fait que l'opération de restructuration à l'origine du PSE ne concerne que certains établissements ou n'entraîne de licenciements qu'au sein de certaines catégories professionnelles, ne fait pas obstacle à la prise en compte de l'audience électorale de tous les syndicats signataires représentatifs au niveau de l'entreprise, y compris ceux qui n'ont pas statutairement vocation à représenter les salariés de ces établissements ou de ces catégories professionnelles particulières (*Cass. Et.* 5 mai 2017, n° 389620, *Sté Dim*).

Commentaire : Au sein de la société Dim, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est établi par un accord collectif signé le 22 mars 2014 par la CFE-CGC et la CFTC. Les deux syndicats avaient obtenu, respectivement, 36,8 % et 17,1 % des suffrages exprimés aux élec-

tions professionnelles dans l'entreprise Dim, soit plus de 50 % au total. Le plan est validé par le Directec, mais la CFDT, non signataire, agit devant les juridictions administratives au motif qu'un syndicat de cadres ne peut pas signer un accord concernant exclusivement des non-cadres – en l'espèce des démonstratrices, rattachées qui plus est à un seul établissement de l'entreprise. La CFDT se fait débouter en première instance et en appel (CAA Versailles, 19 fév. 2015, n° 14VE03321). Le Conseil d'État rejette à son tour la demande de la CFDT au motif que l'accord respecte les conditions de représentativité et de majorité requises par l'article L. 1233-24-1 du Code du travail.

Le Conseil d'État estime que l'accord collectif mettant en place le PSE, qui doit répondre aux conditions de validité prévues à l'article L. 1233-24-1, est traité par des dispositions qui ont pour objet de déroger aux dispositions des articles L.2232-12 et L.2232-13 du Code du travail, lesquelles fixent les règles de validité des accords de droit commun. En conséquence de quoi, il n'y a pas lieu de s'attarder sur les catégories de salariés que les statuts des syndicats signataires leur donnent vocation à représenter.

Un raisonnement selon nous absurde au regard du lien qui existe entre la représentativité, l'audience, et les conditions de validité des accords collectifs, lequel lien fonde la légitimité d'un syndicat à engager, par sa signature, une collectivité de salariés. On ne voit pas pourquoi un accord mettant en place un PSE n'aurait pas besoin de cette légitimité, bien au contraire.

La Cour de cassation a une position tenant compte de cette exigence. Elle a décidé, dans deux affaires portant, pour l'une, sur un accord de droit syndical, pour l'autre, sur un accord sur l'emploi des seniors, que :

— un syndicat catégoriel peut signer avec un autre syndicat, un accord concernant l'ensemble du personnel ; dans ce cas, son audience électorale doit être rapportée à l'ensemble des collèges électoraux pour savoir si l'accord remplit les conditions de validité (Cass. soc. 31 mai 2011, n° 10-14391) ;

— un syndicat catégoriel ne peut pas négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, même si son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure à 30 % (Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-14622).

Il s'agissait dans ces deux cas d'accords s'appliquant à l'ensemble du personnel **A.L.M.**

Comité d'entreprise Fonctionnement

068 Réglement intérieur – Modification par l'ancienne mandature des règles de désignation du bureau s'appliquant au comité d'établissement nouvellement élu – Abus de droit – Annulation de la délibération irrégulière

Le règlement intérieur du comité d'entreprise (CE) peut être supprimé ou modifié à tout moment par la majorité du comité selon les mêmes modalités que son adoption. Ce droit trouve sa limite dans l'abus du droit. À défaut de disposition explicite contraire, le règlement intérieur du CE continue à s'appliquer et à organiser le fonctionnement du comité en place ou nouvellement élu tant qu'une majorité ne l'a pas modifié ou supprimé.

Si un règlement intérieur d'un comité d'établissement ne prévoit pas qu'il cessera de produire effet de plein droit au terme d'une période définie ou avec la fin des mandats des membres du comité, ces dispositions demeurent applicables. En conséquence, les élections au comité d'établissement s'étant déroulées sous l'égide d'un règlement intérieur prévoyant que le poste de secrétaire revient à Têlu ayant réuni le plus grand nombre de voix sur son nom, le vote des salariés s'est exprimé en considération de cette disposition.

La modification, lors de la dernière réunion du comité d'établissement dans sa composition sortante entre le résultat des élections et la prise de fonctions des nouveaux élus, des règles de composition du bureau du CE et des attributions de ses différents membres fixées par le règlement intérieur, constitue un abus de droit et cause un trouble manifestement illicite dans la mesure où cette modification par l'ancienne mandature des règles de désignation du bureau s'appliquant au comité d'établissement nouvellement élu ne se justifiait pas autrement que par la volonté d'échapper aux conséquences des élections et d'agir sur la composition du bureau et la répartition des fonctions.

Doit dès lors être annulée l'inscription à l'ordre du jour de la mention prévoyant la révision du règlement intérieur du comité d'établissement et les délibérations prises en application de la mention prévoyant la révision du règlement intérieur du comité d'établissement (*TGI Nanterre, réf., 11 janv. 2017, n° 16/03044, Blanchet c/ SNC Veolia Eau d'Ile-de-France*).

Commentaire : Dans cette affaire, les élections au comité d'établissement s'étaient déroulées entre le 17 et le 22 novembre 2016. La date du précédent scrutin étant le 3 décembre 2013, les mandats en cours arrivaient à leur terme le 3 décembre 2016. Le résultat des élections avait été défavorable à la majorité Force Ouvrière (FO) du CE. En effet, la CGT avait obtenu une majorité de quatre membres, FO trois et la CGC un. La CGT était donc majoritaire au comité d'établissement mais, en l'absence de majorité absolue, un partage de voix pouvait apparaître pour la désignation des membres du bureau lors de la première réunion ou pour les délibérations. Le règlement intérieur du comité d'établissement prévoyait en ses articles 2 et 19 qu'en cas de partage de voix, la désignation des membres du bureau s'effectuait en fonction du candidat qui avait obtenu le plus grand nombre de voix sur la liste présentée. Par application de ces règles, un élu CGT ayant obtenu 251 voix devait être désigné au poste de secrétaire ou, à défaut, une seconde membre titulaire CGT à avoir obtenu le plus de voix, soit 250. Pour les délibérations, l'article 19 prévoyait que la préférence était donnée à l'élu qui a obtenu le plus de voix aux élections du comité et au même cumul des voix primaires pour une délibération.

Avant l'entrée en fonction des nouveaux élus, une réunion du CE avait été convoquée au cours de laquelle le règlement intérieur du comité fut modifié, ce qui a eu pour conséquence d'écarter les candidats CGT ayant obtenu le plus de voix au profit d'un élu du syndicat FO, pour le poste de secrétaire, et à donner la priorité à ce même syndicat dans les délibérations et donc pour l'élection des délégués du comité d'établissement au CCE.

La solution retenue par le TGI de Nanterre statuant en référé, sur le fondement de l'abus de droit, doit être approuvée. Il est en effet trop facile pour une majorité désavouée par la collectivité de travail d'utiliser une période où la majorité sortante aurait dû se limiter à expédier les affaires courantes pour modifier le règlement intérieur du comité à son avantage et fausser ainsi l'organisation interne du comité et l'élection des délégués du comité au CCE. **L.M.**

Subventions du comité

069 Masse salariale brute servant au calcul des subventions – Compte 641 – Inclusion des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles versées par l'employeur au comité d'entreprise en application des articles L. 2323-86 et L. 2325-43 du Code du travail s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 «Rémunérations du personnel», à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues à la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 4 mai 2017, n° 15-28534, société Valéo matériaux de friction).

Précision : La Cour de cassation réaffirme une nouvelle fois la solution de compromis dégagée en 2014 et réitérée dans un récent arrêt du 22 mars 2017 (n° 15-19973, RPSD 2017, n° 865, somm. n° 045). L'argument développé par l'employeur et qui avait été retenu par la cour d'appel était en apparence de bon sens : l'exclusion de la masse salariale brute devait s'étendre aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement car le législateur aurait eu manifestement la volonté de proportionner le montant de la subvention à l'importance numérique de la communauté de travail ; or juger le contraire conduirait à accroître l'assiette de calcul de la subvention alors même que l'entreprise procéderait à une réduction de ses effectifs. Ce raisonnement simpliste est balayé par la Cour de cassation et doit être approuvé. En effet, les indemnités légales ou conventionnelles ainsi que les indemnités de préavis participent en effet, selon nous, d'une «rémunération» versée au salarié, sinon en contrepartie du travail, du moins en raison de son appartenance passée à l'entreprise dans la mesure où elles sont calculées en fonction d'un pourcentage du salaire lié à l'ancienneté du salarié (voir L. Millet, «La "masse salariale" pour le budget du comité d'entreprise : la "bénédiction" du compte 641», *Dr. ouv.* 2014.83 et les références citées), ce qui n'est pas toujours le cas des sommes qui excèdent leur montant. Et l'objectif des subventions du comité d'entreprise est d'approcher le plus possible pour l'année considérée ce qui a été effectivement versé à chaque salarié car celui-ci est amené à bénéficier des prestations quel que soit son statut dans l'entreprise. Et il n'est pas rare que des anciens salariés de l'entreprise continuent à en bénéficier après l'avoir quittée. **L.M.**

Pour en savoir plus sur la subvention de fonctionnement et

la contribution patronale aux ASC : M. Cohen et L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 13^e éd., LGDJ 2017, disponible sur www.mvo.fr

Élections professionnelles Accord préélectoral

070 Conditions de validité – Contestation devant le juge judiciaire

Le protocole préélectoral qui répond aux conditions de validité définies par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du travail ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment parce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral.

Un syndicat ne peut pas demander l'annulation des deux tours des élections professionnelles au motif que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté en refusant de transmettre, lors de la négociation du protocole électoral, les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et des listes électorales (Cass. soc. 4 mai 2017, n° 16-18297, Sté Effiage Énergie IDF).

Commentaire : La loi «travail» a réaffirmé l'obligation de loyauté qui incombe aux parties dans la négociation collective.

En matière électorale, l'obligation de loyauté pesant sur l'employeur ne peut pas être évoquée à tout moment. Lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, elle se traduit, pour l'employeur, par l'obligation de «fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales en mettant à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales (...)» (Cass. soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975). Un syndicat qui n'obtient pas gain de cause peut assigner l'employeur avant le scrutin, pour le faire condamner sous astreinte à communiquer les documents nécessaires.

Mais l'arrêt du 4 mai 2017 montre que le défaut de loyauté de l'employeur ne peut pas être évoqué pour faire annuler des élections qui ont eu lieu, en alléguant des négociations préélectorales déloyales. Selon la Cour de cassation, si le protocole a valablement été signé – c'est-à-dire qu'il remplit l'exigence de double majorité – le syndicat qui veut agir en justice ne peut se fonder que sur des stipulations contraires à l'ordre public du fait qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral. Cela peut être le cas si, en violation des articles L. 2314-8 et L. 2324-11 du Code du travail, un protocole n'affecte aucun siège au premier collège (Cass. soc. 4 juil. 2012, n° 11-60229).

Pour rappel, un syndicat qui présente des candidats aux élections sans émettre de réserve sur le protocole préélectoral, ne peut plus contester ensuite les modalités d'application du dit protocole (Cass. soc. 19 sept. 2007, n° 06-60222 et Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-60245). **A.L.M.**

Heures de délégation Paiement

071 Heures de délégation effectuées lors de contreparties obligatoires de repos – Demande ne portant pas sur les reports des jours de repos compensateurs mais sur le paiement des heures – Juge des référés s'estimant en présence d'une contestation sérieuse

Le temps alloué à un représentant élu du personnel ou à un représentant syndical pour l'exercice de son mandat est de plein droit considéré comme temps de travail. Le salarié ne peut dès lors être privé des jours de repos compensateur du fait de l'exercice de ses mandats durant cette période de repos compensateurs. Cependant, il résulte de l'article D. 3121-14 du Code du travail alors applicable que ce n'est que lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, qu'il reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis. En conséquence, le contrat du salarié n'ayant pas été rompu, la formation de référé ne pouvait lui accorder le paiement des heures de délégation effectuées lors de ses contreparties obligatoires de repos dans la mesure où sa demande ne portait pas sur le report de ses jours de repos compensateurs, mais sur le paiement de l'indemnité correspondante. La demande du salarié se heurtant à une contestation sérieuse, la formation de référé du conseil de prud'hommes ne pouvait lui accorder une provision sur le fondement de l'article R. 1455-7 du Code du travail (Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-25250, société ISS propriété).

Précision : Cet arrêt signifie qu'un représentant du personnel peut exiger le report de la part de repos compensateur dont il n'a pu bénéficier en raison de l'exercice de son mandat. En revanche, il ne peut en exiger le paiement, sauf dans l'hypothèse prévue par l'article D. 3121-23 du Code du travail (ex-art. D. 3121-14) à savoir si le contrat de travail a pris fin et si les droits acquis au repos n'ont pu être concrétisés. **L.M.**

Protection des élus et mandatés Bénéficiaires

072 Mandat extérieur à l'entreprise – Conseiller prud'hommes – Entreprise en liquidation judiciaire – Conditions de la protection

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une protection en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise d'établir soit qu'il a informé le liquidateur judiciaire de l'existence de ce mandat, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement économique, ou, s'il

s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, soit que le liquidateur en avait connaissance. Une salariée ne pouvait pas se prévaloir de la protection attachée à son mandat dans la mesure où elle n'avait pas informé le liquidateur, lors de l'entretien préalable, de l'existence de son mandat de conseiller prud'homme et qu'elle n'établissait pas que le liquidateur en avait connaissance, alors que ce dernier justifiait au contraire que l'employeur avait omis de l'en informer (Cass. soc. 1^{er} juin 2017, n° 16-12221).

Réintégration et indemnisation

073 Autorisation annulée – Réintégration dans un emploi équivalent – Institution représentative renouvelée – Pas de réintégration dans les fonctions représentatives – Point de départ du délai de protection de six mois

Lorsque le ministre annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi d'un mandat de délégué du personnel, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Si l'institution a été renouvelée, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection contre le licenciement. Lorsque l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant, le délai de six mois court à compter du jour où l'employeur exécute son obligation de réintégration en proposant au salarié un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière (Cass. soc. 17 mai 2017, n° 14-29610).

Commentaire : La réintégration dans l'emploi d'un représentant du personnel dont l'autorisation de licenciement a été annulée implique la réintégration dans les fonctions représentatives. Si l'institution représentative à laquelle il appartenait n'a pas été renouvelée depuis son éviction, le mandat n'est pas arrivé à son terme et il doit se poursuivre sans changement.

Si, en revanche, de nouvelles élections ont eu lieu pendant son absence, élections au cours desquelles il n'a pas pu être candidat, l'élu du personnel ne peut plus exercer son mandat mais reste protégé pendant six mois, ce qui lui donne le temps soit d'être candidat à de nouvelles élections, soit de se voir confier un mandat syndical. Si la réintégration a lieu dans le même emploi, le délai court à compter du retour dans l'entreprise. Le présent arrêt précise que, lorsque l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant, le délai de six mois court à compter du jour où l'employeur a proposé au salarié concerné un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière. Ainsi, si un emploi est proposé au salarié et qu'il ne répond pas à ces critères, l'employeur ne peut pas considérer que le délai de six mois a commencé à courir. En tout état de cause, les juges doivent examiner attentivement la période critique en cas de nouvelle tentative de licenciement. **L.M.**

Licenciement sans autorisation

074 Violation du statut protecteur – Étendue de l'indemnisation – Pas d'inégalité de traitement avec un licenciement nul suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle – QPC non justifiée

Ne présente pas un caractère sérieux et n'a pas à être renvoyée au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L. 2411-5 du Code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation, dont il résulte que le salarié protégé dont le licenciement est nul a droit au paiement des rémunérations qui auraient été dues pendant la période de protection. D'une part, le salarié investi d'un mandat représentatif du personnel n'est pas dans la même situation que le salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. D'autre part, les dispositions critiquées, telles qu'interprétées, ont pour objet d'assurer l'effectivité du principe de participation instauré par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en garantissant l'indemnisation du préjudice subi du fait d'un licenciement sans autorisation administrative, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre (Cass. soc. 22 mars 2017, n° 17-10001, QPC *Sté Clinique Saint Roch*).

Commentaire : La chambre sociale de la Cour de cassation était saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative à sa jurisprudence concernant la violation du statut protecteur des représentants du personnel. La Cour juge en effet, de manière constante, que la rupture du contrat de travail sans autorisation de l'inspecteur du travail est nulle et ouvre droit, d'une part, à une indemnité pour violation du statut protecteur, et ; d'autre part, à une indemnité pour nullité du licenciement d'au moins six mois de salaire. L'auteur de la QPC considérait que les dispositions du Code du travail accordant une protection aux représentants du personnel (en l'espèce, l'article L. 2411-5 relatif aux délégués du personnel), ainsi interprétées, portent atteinte au principe d'égalité de traitement. En effet, les représentants du personnel dont le licenciement est nul ont droit au paiement des salaires qui auraient été dus pendant la période de protection dans la limite de trente mois de salaire (Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-24182, Assoc. Aides ménagères rhêmes ; Cass. soc. 14 oct. 2015, n° 14-12193 ; voir notre appréciation critique Dr. ouv. 2016.20). Or, d'autres salariés bénéficient d'une protection spécifique, telles les victimes d'accident du travail, n'ont pas droit à cette réparation. La chambre sociale refuse de transmettre la QPC au Conseil constitutionnel au motif que les salariés visés ne se trouvent pas dans la même situation. Elle souligne à juste titre que la sanction plus importante retenue pour les représentants du personnel dont le licenciement est nul a notamment pour objet de rendre effectif le principe de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution selon lequel tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise. Le préjudice causé à un représentant du personnel peut donc être réparé différemment, sans que cela ne porte atteinte ni au principe d'égalité de traitement ni à la liberté d'entreprendre. **LM.**

Durée du travail
Heures supplémentaires

075 Preuve des heures effectuées

Concernant la preuve des heures de travail, les juges apprécient souverainement la valeur et la portée des éléments produits par les parties au procès, sans être tenus de répondre à une simple argumentation. La production par une salariée d'un planning précis est suffisante pour étayer sa demande lorsque l'employeur n'apporte aucun élément permettant de la contredire (Cass. soc. 26 avril 2017, n° 15-24822, *Sté Sagime*).

Commentaire : Aux prud'hommes, il n'est pas toujours nécessaire d'être en possession de preuves irréfutables pour demander le paiement d'heures supplémentaires. En droit du travail, on dit que « la charge de la preuve est partagée ». C'est l'article L. 3171-4 du Code du travail qui organise cette répartition :

- le salarié doit fournir des éléments à l'appui de sa demande ;
- l'employeur doit fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le juge prend sa décision ; il peut aussi ordonner, en cas de besoin, des mesures d'instruction au préalable.

Concrètement, quels sont ces « éléments » que le salarié peut présenter lors de l'audience ? Doit-il s'agir de preuves, au sens strict du terme, ou simplement d'indices ? Réponse avec cet arrêt, qui confirme la jurisprudence en la matière. Durant plus de deux ans, la réceptionniste d'un hôtel effectuait de nombreuses heures supplémentaires non payées. Elle dépasse à plusieurs reprises les durées maximales de travail journalière et hebdomadaire. Certaines semaines, elle cumule des heures de jour et des heures de nuit, jusqu'à plus 92 heures. Lorsque son employeur la licencie, elle se décide à saisir les prud'hommes pour réclamer son dû.

À l'audience, la salariée présente des « fiches planning » détaillées de chaque jour de travail sur la période. De son côté, l'employeur n'apporte aucun élément ; pas de planning, ni de justificatif quelconque concernant les horaires effectués. Le planning fourni par la salariée constitue donc le seul élément dont disposent les juges pour former leur conviction. Conformément à l'article L. 3171-4 du Code du travail, elle obtient gain de cause. L'employeur est condamné à lui verser des rappels de salaire (3 500 euros), ainsi qu'une indemnité de congés payés sur ces rappels (350 euros). **M.C.**

Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement ?

Rendez-vous sur www.nvo.fr Rubrique RPDS

Recherchez, choisissez,
commandez en quelques clics

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Par Hélène Viart

➔ Sachez-le vite

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun de la rupture du contrat de travail. N'étant ni un licenciement ni une démission, elle échappe aux règles du licenciement. Ainsi, elle n'a pas à être motivée. Mais elle ouvre droit aux allocations de chômage. Elle est précédée d'au moins un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister.

La convention de rupture définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Celui-ci ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou, pour la grande majorité des entreprises, le montant de l'indemnité conventionnelle, s'il est plus favorable.

À compter de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour renoncer à la convention.

À l'issue de ce délai de rétractation, l'employeur ou le salarié adresse un exemplaire de la convention pour homologation à l'unité territoriale départementale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte). La validité de la convention est subordonnée à cette homologation.

La Dirccte dispose d'un délai maximal de quinze jours pour accepter ou refuser l'homologation de la convention, à compter de la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquiescée, le silence vaut acceptation, sauf pour les salariés protégés, pour lesquels l'absence de réponse vaut refus de l'autorisation.

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes.

La rupture conventionnelle a été mise en place par l'accord sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, non signé par la seule CGT, et la loi du 25 juin 2008 ⁽¹⁾. Elle permet à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur la rupture du contrat de travail, après homologation de la convention de rupture par la Dirccte. La rupture conventionnelle ouvre droit au salarié à bénéficier d'une indemnité au minimum égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ainsi que des allocations de chômage.

Ce dispositif n'est pas dépourvu de risques pour le salarié car il peut être amené à quitter son emploi sans être totalement rempli de ses droits. De ce point de vue, les défenseurs syndicaux qui accueillent les salariés doivent d'abord questionner l'intéressé sur le contexte dans lequel intervient sa demande ou la proposition de l'employeur afin de déterminer la meilleure stratégie à adopter (acceptation de la rupture conventionnelle, prise d'acte de la rupture du contrat, demande de résiliation judiciaire, etc.). En effet, loin d'une vision « bisounours » selon laquelle la rupture conventionnelle repose « sur le dialogue, et sur une vision dépassionnée et respectueuse des personnes, et de ce qu'elles ont apporté jusqu'alors à l'entreprise » ⁽²⁾, la volonté du salarié de quitter l'entreprise peut être la conséquence d'une situation qui est devenue pour lui intenable (processus de harcèlement ou de mise au placard, par exemple). Quant à l'initiative de l'employeur, elle peut dissimuler une mesure de licenciement illicite ou sans cause réelle et sérieuse qui le mènerait tout droit à une condamnation.

Alors que le ministère du Travail recensait 148 000 ruptures conventionnelles homologuées pour l'année 2009, on en comptait plus de 389 000 en 2016. Ce succès est en partie dû à une jurisprudence de la Cour de cassation, très favorable à ce mode de rupture – comme nous vous l'expliquerons ci-après – bien éloignée des contreparties promises aux syndicats signataires de l'ANI du 25 juin 2008.

(1) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, JO du 26.

(2) Voir J.-M. Le Gall, « La « rupture conventionnelle » contre les conflits », Le Monde économie du mardi 3 fév. 2009.

Plan

1. Un mode de rupture particulier (p 230)**2. Ruptures concernées (p 231)**

- A – Champ d'application (p 231)
- B – Exclusions (p 231)
 - a) Période d'essai (p 231)
 - b) GPEC et PSE (p 231)
 - c) Pendant la suspension du contrat de travail (p 231)
 - d) Pour certains contrats spéciaux (p 232)

3. Procédure (p 232)

- A – Entretien(s) préalable(s) (p 233)
 - a) La tenue des entretiens (p 233)
 - b) L'assistance des parties (p 233)
- B – Forme de la convention de rupture (p 233)
- C – Délai de rétractation et homologation (p 234)
 - a) Délai de rétraction (p 234)
 - b) Homologation (p 234)
- D – Représentants du personnel (p 235)

4. Indemnisation (p 235)

- A – Indemnité de rupture conventionnelle (p 235)
- B – Le droit aux allocations chômage (p 236)

5. Contestation en justice de la rupture (p 236)

- A – Les conditions tenant à la validité de la convention (p 237)
 - a) Le contrôle du respect des délais (p 237)
 - b) Le contrôle de l'indemnisation (p 238)
- B – La réalité du consentement du salarié (p 238)
- C – La fraude à la loi (p 238)

Encadrés :

- Le contexte de la rupture (p 232)
- Les informations à communiquer au salarié lors de la négociation et de la signature d'une rupture conventionnelle (p 234)
- Régime fiscal et social de l'indemnité de rupture (p 237)
- Les effets de la décision du conseil de prud'hommes (p 238)

Le présent dossier explique les règles qui gouvernent cette forme de rupture et envisage les motifs de contestation recevables en justice.

Enfin, soulignons que ce mode de départ de l'entreprise est certes un choix personnel du salarié, mais il ne faut pas pour autant en déduire qu'il était totalement libre de son consentement. En effet, la tactique patronale consistant à proposer des ruptures conventionnelles est particulièrement déstabilisante pour les salariés. Cela doit inciter les syndicats et les élus du personnel à demeurer vigilants sur le sujet.

1 Un mode de rupture particulier

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail. Elle est exclusive de la démission et du licenciement, ce qui signifie qu'elle échappe aux règles du droit commun du licenciement. Elle n'a donc pas à être motivée.

Elle est présentée comme répondant à des situations où le salarié et l'employeur auraient envie de se séparer l'un de l'autre mais sans raison précise. Il est vrai que certains salariés, pour diverses raisons, souhaitent quitter leur emploi. Mais ils étaient jusqu'alors hésitant dans la mesure où la réglementation de l'indemnisation du chômage ne leur permettait pas de bénéficier immédiatement, en cas de démission, des allocations. Cette situation de blocage pouvait être très préjudiciable pour le salarié, notamment lorsque sa volonté de départ était motivée par des raisons en lien avec son emploi (dégradation des conditions de travail, épuisement professionnel). Cette situation débouchait parfois (mais pas aussi souvent que l'on veut le laisser entendre puisque l'employeur n'est obligé à rien) sur une démission déguisée en licenciement, avec ou sans transaction.

Il est également vrai que certains employeurs, peu certains de disposer d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, ont souvent proposé à des salariés un départ négocié suivi, une fois le flux licenciement notifié, d'une transaction.

Le double objectif poursuivi par la rupture conventionnelle est donc :

- une «sécurisation» du processus de rupture du contrat de travail et de ses conséquences, c'est-à-dire une diminution du risque contentieux pour l'employeur et, par conséquent, des coûts liés à la rupture du contrat (*); cette sécurisation est cependant relative au regard du contentieux qui s'est développé sur les conditions de validité de ce mode de rupture exposé ci-après;
- de favoriser le départ des salariés en leur permettant d'avoir accès à l'indemnisation du chômage, ce qui revient à reporter une partie du coût de la rupture sur la collectivité publique.

Précisons ici que la création d'un régime spécifique de rupture conventionnelle du contrat de travail empêche, sauf dispositions légales contraires (départs volontaires dans le cadre de la GPEC ou d'un PSE, CDD...), toute autre forme de rupture amiable. La rupture d'un commun accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle (*).

À défaut, la rupture doit être analysée comme un licenciement sans cause

(1) Voir P. Bouaziz et N. Collet-Thiry, «La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée déterminée: mode d'emploi», *Dr. ouv.*, fév. 2010, n° 739.

(2) Voir à l'époque F. Gaudu, «Les ruptures d'un commun accord», *Dr. ouv.*, déc. 2008, p. 94.

réelle et sérieuse⁽³⁾. Cette solution doit être saluée, car elle permet d'éviter que le régime juridique de la rupture conventionnelle et les protections qu'il instaure ne soient contournés.

La Cour de cassation estime cependant que les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables dans l'hypothèse d'une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs dans le cadre d'une mutation intra-

groupe ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat⁽⁴⁾.

Bien que la loi affirme hypocritement que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, elle renforce le caractère déséquilibré de la relation de travail. En effet, si le salarié demande la rupture, il est à craindre que l'employeur le contraigne à la démission pour ne pas avoir à payer l'indemnité

de rupture. Par contre, lorsque l'employeur voudra se séparer du salarié, il exercera des pressions afin «d'inciter» celui-ci à partir et à accepter les termes de la convention.

La rupture conventionnelle confirme également la déresponsabilisation sociale de l'entreprise puisque l'employeur, délivré de la menace d'une condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des indemnités pour les salariés, peut se séparer des intéressés à moindre coût.

(3) Cass. soc. 15 oct. 2014, n° 11-22251.

(4) Cass. soc. 8 juin 2016, n° 15-17555.

2 Ruptures concernées

A - Champ d'application

La rupture conventionnelle regarde en principe toutes les ruptures de contrats à durée indéterminée (CDI). La Cour de cassation a notamment jugé qu'un salarié français travaillant en France pour une entreprise étrangère peut bénéficier de la rupture conventionnelle dès lors qu'il est titulaire d'un CDI de droit français⁽⁵⁾.

Le recours au mécanisme de la rupture conventionnelle est exclu pour les salariés titulaires d'un CDD.

B - Exclusions

a) Période d'essai

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables pendant la période d'essai⁽⁶⁾. Cette exclusion semble logique au regard du régime juridique des périodes d'essai qui écarte également l'application des dispositions relatives au licenciement ou à la démission.

b) GPEC et PSE

L'article L. 1237-16 du Code du travail indique que la rupture conventionnelle ne peut être utilisée pour les ruptures de contrats de travail résultant des accords collectifs de gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences⁽⁷⁾ et des plans de sauvegarde de l'emploi⁽⁸⁾.

Les départs volontaires sont donc possibles, mais ils doivent s'inscrire dans le strict cadre des dispositions prévues par le Code du travail applicable à ces hypothèses.

En dehors de ces deux cas, l'article L. 1233-3 du Code du travail, qui prévoit que les dispositions relatives aux licenciements économiques s'appliquent à toute rupture du contrat de travail, exclut «la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants».

Cela ne signifie pas pour autant que le mécanisme de la rupture conventionnelle peut être utilisé pour contourner les règles spécifiques applicables en cas de licenciement pour motif économique. En effet, la circulaire ministérielle du 17 mars 2009 attirait déjà l'attention de l'administration du travail sur ce risque en indiquant qu'il convenait d'être particulièrement vigilant sur les ruptures conventionnelles qui seraient conclues en vue de contourner les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs. Le caractère coordonné et organisé des ruptures conventionnelles pouvant, selon la circulaire, constituer un indice⁽⁹⁾.

(7) Art. L. 2242-15 du Code du travail.

(8) Art. L. 1233-61 du Code du travail.

(9) Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009.

La Cour de cassation a traduit cette préconisation dans sa jurisprudence. Elle a ainsi définitivement contrarié les éventuelles tentations de certains employeurs de proposer des ruptures conventionnelles au compte-gouttes afin d'éviter la procédure de licenciement économique et notamment la mise en place d'un PSE. Il a ainsi été jugé que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de PSE⁽¹⁰⁾. Ces ruptures conventionnelles devront donc être prises en compte pour l'appréciation du seuil déclenchant l'application du régime des grands licenciements économiques et la mise en place d'un PSE.

c) Pendant la suspension du contrat de travail

La circulaire DGT du 17 mars 2009⁽¹¹⁾ effectuait une distinction selon le degré de protection dont bénéficiait le salarié pendant la suspension de son contrat de travail pour savoir si le re-

(5) Circ. du 17 mars 2009 précitée.

(6) Cass. soc. 29 oct. 2013, n° 2-22303.

(6) Art. L. 1231-1 du Code du travail.

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

(11) Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009.

cours à la rupture conventionnelle était ou non autorisé.

Ainsi, si la suspension du contrat de travail n'entraînait aucune protection particulière pour le salarié (congé sabbatique, congé sans solde, arrêt maladie etc.) la rupture conventionnelle était possible. La Cour de cassation a confirmé cette position à propos d'une rupture conventionnelle signée par un

salarié dont le contrat de travail était suspendu en raison d'un arrêt maladie d'origine non professionnelle, bien que cette maladie soit la conséquence des conditions de travail du salarié (1).

Cependant, lorsque la suspension du contrat octroyait au salarié le bénéfice d'une protection particulière, autrement dit lorsque la procédure de licenciement était strictement encadrée (maladie professionnelle, accident du travail, congé maternité), il était exclu de recourir à la rupture conventionnelle. La Cour de cassation n'a cependant pas suivi l'administration du travail. Sont donc valables les ruptures conventionnelles conclues avec :

— un salarié dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sauf en cas de fraude ou de vices du consentement (2);

— une salariée dont le contrat de travail est suspendu en raison de son congé maternité ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de cette période, sauf fraude ou vice du consentement (3).

Les seules limites posées par la Cour de cassation sont donc celles de la fraude ou d'un vice du consentement du salarié. Cependant, l'on voit mal comment le fait de conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en congé maternité, par exemple, pourrait avoir pour autre objet que de contourner la protection dont elle bénéficie en vertu de la loi.

La Cour de cassation ne s'est pas

encore prononcée sur la possibilité pour un salarié déclaré inapte de conclure une rupture conventionnelle. Seules quelques décisions de Cour d'appel ont été rendues à ce sujet, annulant les ruptures conventionnelles signées par un salarié déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail (4). Les juges avaient alors considéré qu'en l'espèce, la signature d'une rupture conventionnelle suite à une déclaration d'aptitude constituait pour l'employeur une manifestation de sa volonté de s'exonérer de son obligation de reclassement. Est en revanche valable une rupture conventionnelle signée avec un salarié déclaré apte avec réserves à l'issue d'un arrêt maladie pour accident du travail, à condition ici encore qu'aucune fraude de l'employeur ne soit établie et que le consentement du salarié n'ait pas été vicié (5).

d) Pour certains contrats spéciaux

Le contrat d'apprentissage ne peut pas être rompu par une rupture conventionnelle car il n'est pas un contrat à durée indéterminée. En effet, l'article L. 6222-18 du Code du travail prévoit que : « Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'expiration des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. »

→ Le contexte de la rupture

La Cour de cassation avait, dans un premier temps, jugé que l'existence d'un différend préalable à la conclusion de la rupture lui était toute validité (6). Elle a cependant rapidement abandonné cette jurisprudence et considère aujourd'hui que l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture (7). La Cour de cassation a ainsi pu juger que le fait, pour un employeur, d'infliger des sanctions au salarié ou de lui proposer une rupture conventionnelle dans un contexte de reproches sur l'exécution du contrat de travail ne suffisait pas à remettre en cause la validité de la rupture (8). Cependant, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'employeur au salarié, qui peut toujours se prévaloir d'un vice du consentement pour contester une convention de rupture qu'il a été contraint de signer en raison de l'existence d'un conflit conflictuel. Un salarié peut donc faire requalifier la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse si son employeur l'a menacé de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'a incité de ce fait par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle (9). Tel sera également le cas si l'employeur a adressé au salarié, le jour de l'entretien au cours duquel le salarié avait demandé une rupture conventionnelle, un avertissement l'incitant à rompre son contrat de travail (1).

(1) Cass. soc. 11 fév. 2009, n° 08-40095.

(2) Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865, voir Dr. ouv. 2013, p. 496, rapp. A. David.

(3) Cass. soc. 15 janv. 2014, n° 12-23942.

(4) Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865.

(5) Cass. soc. 9 juin 2015, n° 14-10192.

(12) Cass. soc. 30 sept. 2013, n° 12-19711.

(13) Cass. soc. 30 sept. 2014, n° 13-16289.

(14) Cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149.

(15) Appel Poitiers, 28 mars 2012,

n° 10-02441.

(16) Cass. soc. 28 mai 2014, n° 12-28082.

3 Procédure

La rupture conventionnelle doit résulter d'une convention signée par les parties au contrat qui définit les conditions de la rupture. L'article L. 1237-12 du Code du travail prévoit que les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors de un ou plusieurs entretiens au cours desquels le

salarié peut se faire assister. Le ou les entretiens ont donc pour objet de fixer les modalités pratiques de la rupture, sur lesquelles le Code du travail reste relativement silencieux.

Ainsi, force est de constater que la procédure de rupture conventionnelle n'apporte pas « suffisamment [de] ga-

manies réelles» en termes de protection du salarié et de son consentement (17).

A – Entretien(s) préalable(s)

a) La tenue des entretiens

Il ressort de la lecture stricte de l'article L. 1237-12 du Code du travail que la signature d'une rupture conventionnelle doit avoir donné lieu au moins à la tenue d'un entretien entre le salarié et l'employeur. La Cour de cassation a confirmé cette obligation en jugeant que le défaut du ou des entretiens prévus par cet article entraîne la nullité de la convention (18). Cette nullité sera cependant très difficile à obtenir car dans ce même arrêt, elle précise que c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence. Cette règle de preuve revient donc à imposer au salarié de prouver l'absence d'entretien préalable, ce qui, en pratique, semble extrêmement complexe (19).

Par ailleurs, il ressort de la lecture de l'article L. 1237-12 que toutes les étapes d'une rupture conventionnelle, de sa négociation à sa signature, peuvent être réglées en un seul entretien.

Il convient cependant, selon nous, d'organiser au minimum trois entretiens :

- un premier au cours duquel l'employeur formule ses propositions ;
- un second au cours duquel le salarié fait éventuellement part de ses contre-propositions, conduisant à la définition des modalités matérielles de la rupture (indemnité, date...);
- un troisième pour signer la convention.

Cela laisse au salarié le temps nécessaire pour mesurer les conséquences de sa signature.

Aucun formalisme n'est légalement prévu sur les conditions matérielles

de ces entretiens (20). Cependant, leur organisation reste soumise au principe de bonne foi. Cela implique notamment que l'employeur préviennne le salarié suffisamment en avance de la date, de l'heure et du lieu de l'entretien envisagé. Des juges du fond ont par exemple considéré que manquait à son obligation de bonne foi l'employeur qui convoquait un salarié le samedi pour un entretien fixé au lundi suivant (21). Un délai de cinq jours a cependant été reconnu suffisant pour permettre au salarié de se préparer (22).

Par ailleurs, faute de précision dans le Code, il convient de considérer que si le ou les entretiens se déroulent pendant le temps de travail du salarié, sa rémunération doit être maintenue. En revanche, il ne semble pas que le salarié ait à être rémunéré si l'entretien se déroule en dehors du temps de travail.

Enfin, sur la teneur de l'entretien, aucune obligation n'a été fixée par le Code du travail. Le formulaire de rupture conventionnelle prévoyait à minima qu'il incombait à l'employeur « de rappeler la possibilité pour le salarié de contacter les services, notamment le service public pour l'emploi, qui pourraient l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits ». La Cour de cassation a cependant jugé que l'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel n'était pas une cause de nullité de la convention de rupture, dès lors que cela n'avait pas affecté la liberté de son consentement (23).

b) L'assistance des parties

Lors du ou des entretiens, le salarié peut se faire assister (24) :

(20) Art. L. 1237-11 du Code du travail.

(21) CPH Bobigny, 6 av. 2010, n° 08-4910.

(22) Appel Grenoble, 30 juin 2016, n° 1401474.

(23) Cass. soc. 29 janv. 2014, n° 12-25951.

(24) Art. L. 1237-12 du Code du travail.

Sur les liens entre la qualité du consentement du salarié et son assistance lors des entretiens, voir M. Fabre-Magnan, « Le forçage du consentement du salarié », Dr. ouv. 2012.453.

— soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié. La Cour de cassation a même admis qu'un salarié puisse se faire représenter par son supérieur hiérarchique dès lors qu'aucun vice du consentement n'était établi (25) ;

— soit, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée dans chaque département par le préfet et tenue à la disposition des salariés dans les locaux de l'inspection du travail et en mairie.

Il devra alors informer l'employeur de sa volonté de se faire assister.

Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage, à condition qu'il en informe le salarié. Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche (26).

B – Forme de la convention de rupture

Le Code du travail reste relativement muet sur les conditions formelles que doit remplir la convention de rupture pour être valable. Il précise simplement qu'elle doit être signée par les parties, ce qui suppose la rédaction d'un écrit (27).

En pratique, la formalisation de la convention consistera en la signature du formulaire de demande d'homologation Cerfa préalablement rempli, disponible sur Internet. Ce formulaire devra être établi en double exemplaire, afin qu'un original soit remis à chacune des parties, sous peine de nullité de la rupture conventionnelle (28).

(25) Cass. soc. 29 janv. 2014, n° 12-27594.

(26) Art. L. 1237-12 du Code du travail.

(27) Art. L. 1237-11 du Code du travail.

(28) Cass. soc. 6 fév. 2013, n° 11-27008.

Dr. ouv. 2013.507, note A. Ferret.

(17) Voir O. Pajolar, « Rupture conventionnelle et rupture du contrat de travail à durée indéterminée », Dr. ouv. 2010, p. 307.

(18) Cass. soc. 1^{re} déc. 2016, n° 15-21609.

(19) Voir J. Mouly, « Le défaut d'entretien préalable à la rupture conventionnelle : une nullité bien illusoire », Dr. soc. 2017.82.

C – Délai de rétractation et homologation

a) Délai de rétractation

À compter du lendemain de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour renoncer à la convention. Ce délai commence à courir le lendemain de la signature de la convention. Lorsque la convention ne précise pas sa date de signature, une Cour d'appel a pu considérer que les parties ont signé la convention à l'issue de l'entretien⁽¹⁾.

Bien que cela ne soit pas légalement prévu, le formulaire d'homologation ou d'autorisation invite les parties à indiquer la date d'expiration du délai de rétractation. La Cour de cassation a jugé qu'une erreur sur la convention de rupture quant au délai de rétractation de 15 jours n'entraînait la nullité de la convention de rupture que si cette erreur avait eu

pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit de rétractation⁽²⁾.

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie⁽³⁾. L'autre partie doit donc obligatoirement être informée de l'exercice par son cocontractant de son droit de rétractation. En revanche, il n'est pas nécessaire de communiquer la lettre de rétractation à l'administration pour qu'elle produise effet⁽⁴⁾.

La rétractation n'a pas besoin d'être motivée pour être valablement exercée.

Lorsque le salarié a rétracté son consentement à une rupture conventionnelle, la relation de travail se poursuit dans les mêmes conditions qu'avant. L'employeur retrouve notamment son pouvoir disciplinaire. Il a en effet été jugé que la conclusion d'une rupture conventionnelle n'est

pas un acte interruptif de prescription, peu important que le salarié se soit par la suite rétracté⁽⁵⁾.

À l'issue de ce délai de rétractation, la partie la plus diligente (le plus souvent l'employeur), adresse un exemplaire de la convention pour homologation à la Direccte.

b) Homologation

La demande d'homologation (ou d'autorisation pour les salariés protégés) peut être adressée à partir du lendemain de l'expiration du délai de rétractation de 15 jours. Ce délai est apprécié par rapport à la date d'envoi de la demande, et non par rapport à sa date de réception par l'administration⁽⁶⁾. Une demande d'homologation reçue le jour même de l'expiration de ce délai a en effet été jugée prématurée par la Cour de cassation, et la Direccte peut donc refuser d'homologuer la convention⁽⁷⁾.

La Direccte compétente pour ins-

(29) Appel Caen, 23 nov. 2012, n° 1002955.

(30) Cass. soc. 29 janv. 2014, n° 12-24539.

(31) Art. L. 1237-13 du Code du travail.

(32) Cass. soc. 6 oct. 2015, n° 14-17539.

(33) Cass. soc. 3 mars 2015, n° 13-15551.

(34) Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juil.

2008.

(35) Cass. soc. 16 janv. 2016, n° 14-26220.

► Les informations à communiquer au salarié lors de la négociation et de la signature d'une rupture conventionnelle

L'employeur doit fournir au salarié une information la plus complète possible⁽¹⁾. Elle doit porter à la fois sur la situation de l'entreprise et sur les conséquences de cette rupture pour le salarié. Ainsi, un salarié pourrait obtenir la nullité de la convention de rupture, s'il démontre que l'absence de l'information fournie par l'employeur, ou bien la délivrance d'informations erronées, a vicié son consentement.

La Cour d'appel de Paris a par exemple jugé qu'un salarié était fondé à demander la nullité de la convention de rupture qu'il a signée dans l'hypothèse où l'employeur ne l'avait pas prévenu qu'un PSE allait être mis en œuvre au sein de l'entreprise, le privant ainsi des possibilités qu'il offrait, notamment en terme d'accompagnement⁽²⁾.

Une convention de rupture a également été annulée pour vice du consentement au motif que l'employeur avait fourni au salarié une information erronée quant au montant de la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois, ce qui l'avait induit en erreur sur le montant de ses allocations chômage⁽³⁾. En revanche, un salarié ne peut pas demander

la nullité de la convention de rupture au motif qu'il ignorait, faute d'avoir été prévenu par l'employeur, que l'indemnité spéciale de rupture était soumise à l'impôt sur le revenu en cas de départ à la retraite, sauf à démontrer un dol de la part de l'employeur⁽⁴⁾.

Cependant, la Cour de cassation a estimé de manière très regrettable que le fait, pour l'employeur, de ne pas informer le salarié de sa possibilité de prendre attache avec Pôle emploi pour envisager la suite de son parcours professionnel n'avait pas affecté la liberté du consentement du salarié⁽⁵⁾. De la même manière, la Cour de cassation a jugé que le défaut d'information du salarié sur ses possibilités d'assistance lors de l'entretien n'avait pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture, sauf si son consentement a été vicié⁽⁶⁾.

Par ces deux dernières décisions, il nous semble que le juge a procédé à une dénaturation de l'esprit de l'ANI de 2008, qui tentait de sécuriser les conditions de signature des ruptures conventionnelles à la fois pour l'employeur mais également pour les salariés.

(1) Voir G. Auzero, « La volonté du salarié en matière de ruptures bilatérales », Dr. Ouv. 2013, p. 483.

(2) Appel Paris, 29 juin 2016, n° 15-09068.

(3) Cass. soc. 5 nov. 2014, n° 13-16372.

(4) Appel Paris, 29 juin 2016, n° 15-09068.

(5) Cass. soc. 29 janv. 2014, n° 12-25951.

(6) Cass. soc. 29 janv. 2014, n° 12-27594.

truire la demande d'homologation est celle dont dépend l'établissement où est employé le salarié ⁽³⁶⁾.

La Directe dispose d'un délai d'instruction maximal de 15 jours ouvrables pour accepter ou refuser l'homologation de la convention, à compter de la réception de la demande. Si elle n'a pas notifié aux parties par écrit sa réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquiescée, c'est-à-dire que le silence vaut acceptation. Cela signifie donc qu'une décision de refus d'homologation réceptionnée après l'expiration du délai d'instruction est sans effet même si elle a été prise antérieurement ⁽³⁷⁾.

Cette homologation est supposée attester du respect des conditions prévues par la loi (c'est-à-dire les conditions de forme et de fond) et de la liberté de consentement des parties. Cependant, on ne voit pas bien comment, en cas d'acceptation tacite, l'autorité administrative aura répondu à ces exigences.

Le refus par la Directe d'homologuer la convention de rupture fait l'objet d'une décision administrative motivée.

Si la Directe refuse d'homologuer la convention de rupture, celle-ci est privée d'effet, c'est-à-dire que le contrat de

travail se poursuit aux conditions initiales. La validité de la convention est subordonnée à cette homologation ⁽³⁸⁾.

Cependant, rien n'interdit aux parties de soumettre une nouvelle demande d'homologation auprès de la Directe en ayant rectifié les mentions à l'origine du refus d'homologation.

Nota : à compter du 7 novembre 2017, la demande d'homologation pourra être envoyée par courrier électronique ⁽³⁹⁾.

D – Représentants du personnel

La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés est soumise à une procédure spécifique. Comme en cas de licenciement, la rupture doit être autorisée par l'inspection du travail. Outre la liberté du consentement du salarié, il s'attachera à vérifier l'absence de toute pression se rattachant notamment à l'exercice du mandat, ainsi que l'absence de lien entre le mandat dévolu par le salarié et la demande d'autorisation ⁽⁴⁰⁾. La décision

doit toujours constater l'absence de lien avec le mandat.

Selon l'administration, le délai d'instruction est également de 15 jours, mais il peut-être prolongé si les nécessités de l'enquête contradictoire le justifient ⁽⁴¹⁾. En cas de consultation obligatoire, l'avis du CE doit précéder la signature de convention de rupture ⁽⁴²⁾. Enfin, le recours éventuel est formé devant le ministre et/ou devant le tribunal administratif.

Un salarié exerçant un mandat extérieur à l'entreprise doit, pour pouvoir s'en prévaloir et bénéficier de la procédure protectrice, en informer son employeur au plus tard au moment de la rupture conventionnelle, sauf à démontrer que son employeur en avait eu connaissance par une autre voie ⁽⁴³⁾.

Contrairement aux règles applicables à l'homologation de rupture, le silence de l'inspecteur du travail à l'expiration du délai d'instruction ne vaut pas autorisation implicite. Le défaut de décision expresse vaut alors rejet implicite.

(36) Art. R. 1237-3 du Code du travail.

(37) Cass. soc. 16 déc. 2015, n° 13-27212.

(38) Art. L. 1237-14 du Code du travail.

(39) Décret n° 2015-1422 du 5 nov. 2015.

(40) Circ. DGT 2008-11 du 22 juil. 2008.

(41) Circ. précitée du 17 mars 2009.

(42) Circ. DGT n° 07/2012 du 30 juil.

2012.

(43) Cass. soc. 30 sept. 2015, n° 14-17748.

4 Indemnisation

A – Indemnité de rupture conventionnelle

La convention de rupture définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. La loi se contente d'affirmer que l'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (1/5^e de mois par année de présence, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté).

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date envisagée de la rupture – la date d'expiration du contrat de travail ⁽⁴⁴⁾.

Un débat est né pour savoir si le montant de l'indemnité spécifique de rupture devait être le montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle lorsque ce montant était supérieur à l'indemnité légale.

Les partenaires sociaux ont conclu un avenant à l'ANI du 11 janvier 2008 ⁽⁴⁵⁾ obligeant ses signataires à attribuer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci était supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

Pendant près de un an, seules les entreprises adhérentes aux organisa-

tions signataires, à savoir le Medef, la CGPME et l'UPA étaient tenues de verser une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci était plus favorable que l'indemnité légale.

Cet avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 27 novembre 2009, étendant ces dispositions à l'ensemble des employeurs, à l'exception des professions agricoles et des professions libérales, du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social, et enfin du particulier employeur ⁽⁴⁶⁾.

(44) Appel Lyon, 5 fév. 2016, n° 1405746.

(45) Avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janv. 2008.

(46) Instr. DGT n° 2009-03, 8 déc. 2009.

Les salariés pourront donc prétendre, sauf exception, à une indemnité de rupture conventionnelle d'un montant au moins égal à celui le plus favorable entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Pour les salariés non compris dans le champ d'application de l'avenant, ils ne pourront bénéficier que d'une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement, sauf disposition conventionnelle spécifique à la rupture conventionnelle plus favorable.

Se posait enfin la question de savoir quel montant prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de rupture conventionnelle, si la convention collective prévoit une indemnité différente selon le type de licenciement. Selon le ministère du Travail, lorsque la convention collective prévoit deux types d'indemnités de licenciement, l'une pour motif personnel et l'autre pour motif économique, la convention de rupture ne peut être homologuée que si l'indemnité de rupture qu'elle prévoit est au moins égale, soit à l'indemnité légale dans l'hypothèse où au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale, soit à l'indemnité conventionnelle la plus faible

si les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale (⁴⁶).

Pour les journalistes qui bénéficient d'une indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 7112-3 du Code du travail, la Cour de cassation est venue préciser que seule l'indemnité de rupture conventionnelle correspondant à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail est applicable, sauf accord plus favorable (⁴⁷).

La circulaire du 17 mars 2009 précise pour sa part que dans le cas où le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5^e multiplié par 7/12^e. Cette position n'est cependant pas toujours reprise par les juges du fond, qui ont déjà estimé que le salarié n'ayant pas l'ancienneté minimale requise pour bénéficier d'une indemnité légale de licenciement peut ne pas percevoir

(47) *Instruction DGT-2009-25* du 8 déc. 2009.

(48) *Cass. soc.* 3 juin 2015, n° 13-26793.

d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (⁴⁸).

B – Le droit aux allocations chômage

Les salariés ayant conclu une rupture conventionnelle avec leur employeur peuvent bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (⁴⁹). Dans ce cadre, la date de rupture du contrat de travail fixée par la convention de rupture conventionnelle correspond à la date de fin de contrat. C'est donc cette date qui sera notamment le point de départ des éventuels différé d'indemnisation (nombre de jours correspondant aux indemnités de congés payés non pris et aux indemnités supra-légales de licenciement). Elle ne peut être fixée avant le lendemain du jour de l'homologation ou de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail pour les salariés protégés (⁵⁰).

(49) *Appel Montpellier*, 1^{er} juin 2011, n° 1006114.

(50) *Art. L. 5421-1 du Code du travail*.

(51) *Art. L. 1237-13 du Code du travail*. Sur l'indemnisation du chômage, voir *RPDS* 2014, n° 832, p. 261.

5 Contestation en justice de la rupture

Comme nous l'indiquons ci-dessus, l'homologation (ou le refus d'homologation) de la convention de rupture conventionnelle par la Direccte est une décision administrative. Mais afin d'éviter que ne se développe un double contentieux devant les tribunaux administratifs et devant les tribunaux judiciaires, la loi a prévu que tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif (⁵²).

(52) *Art. L. 1237-14 du Code du travail*.

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention (⁵³).

Cependant, en cas de fraude à la loi, le point de départ du délai de prescription peut être reporté à compter de la date à laquelle la partie demanderesse a découvert la fraude, si cette fraude

(53) *Ce délai ne concerne pas les litiges concernant l'exécution du contrat qui demeurent soumis à la prescription de cinq ans (rapport de salaire, heures supplémentaires, etc.)*.

avait pour finalité de permettre l'accomplissement de la prescription (⁵⁴).

Seules les parties signataires de la convention de rupture peuvent en contester la validité. Ainsi, selon la Cour de cassation, le comité d'entreprise et les syndicats ne sont pas recevables, faute de qualité, à demander l'annulation de conventions de ruptures auxquelles ils n'étaient pas parties (⁵⁵). Pour les salariés protégés, la rupture conventionnelle demeure soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail,

(54) *Cass. soc.* 22 juin 2016, n° 15-16994.

(55) *Cass. soc.* 15 janv. 2014, n° 12-21942.

► Régime fiscal et social de l'indemnité de rupture

Régime social

L'indemnité de rupture est partiellement exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) soit 78 456 euros en 2017 à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants (*) :

- le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
- le double de la rémunération annuelle brute de l'année précédant la rupture (2016 pour une rupture intervenant en 2017)
- la moitié du montant de l'indemnité versée lors de la signature de la convention de rupture. L'indemnité est exonérée de CSG et CRDS à hauteur de la plus petite des 2 limites suivantes (*) :

- la part exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale
- la part correspondant au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Si le montant de l'indemnité dépasse le seuil des 10 PASS alors elle est soumise à CSG et CRDS dès le premier euro.

Enfin, la fraction exonérée de cotisation de sécurité sociale est soumise au forfait social de 20%.

Régime fiscal

Les indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée des trois suivantes (*) :

- le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

- le double de la rémunération annuelle brute de l'année précédant la rupture (2016 pour une rupture intervenant en 2017)

- la moitié du montant de l'indemnité versée lors de la signature de la convention de rupture. L'exonération d'impôt sur le revenu ne vaut que pour la fraction des indemnités inférieure à 6 PASS, soit à 235 368 euros en 2017.

Attention : Si le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite de base, à taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS et sont totalement imposables.

(1) Art. L. 242-1 du Code de la Séc. soc. et art. 80 duodécies, 1, 6° du Code général des impôts.

(2) Art. L. 136-2 du Code de la Séc. soc.

(3) Art. 80 duodécies, 1, 6° du Code général des impôts.

ce sont les voies de recours habituelles contre ce type de décisions qui doivent être utilisées (recours auprès du ministre et/ou devant le tribunal administratif). De ce fait, le juge judiciaire n'est pas compétent pour apprécier la liberté du consentement d'un salarié protégé, sous peine de violer le principe de séparation des pouvoirs (*). Il ne lui appartient pas non plus de prononcer l'homologation d'une convention de rupture (*).

Par ailleurs, il est possible que, suite à la signature de la convention de rupture, le salarié et l'employeur souhaitent conclure une transaction. Celle-ci ne pourra porter que sur un différend relatif à l'exécution du contrat de travail et non à la rupture du contrat. Un salarié ne peut donc pas renoncer par avance à tout recours judiciaire à l'encontre de la rupture conventionnelle. Cela entraînerait la nullité de la transaction mais n'affecterait pas la validité de la convention de rupture (*). De la même manière, une clause de renonciation à tout recours incluse dans une convention de rupture homologuée est réputée non écrite. Cependant, cette seule mention

ne suffit pas en elle-même à affecter la validité de la convention (*).

Bien que la rupture conventionnelle soit une rupture sans motif, les conseillers prud'homaux peuvent en contrôler plusieurs aspects. Ce contrôle peut porter, en fonction de la demande, sur les conditions tenant à la validité de la convention, sur la réalité du consentement du salarié, sur la fraude à la loi ou sur l'existence d'un différend préalable à la conclusion de la rupture.

A – Les conditions tenant à la validité de la convention

Il s'agit de l'existence d'un écrit, du respect des règles de l'assistance, des délais, etc. Ces aspects sont normalement contrôlés lors de l'homologation par la Direccte. Mais, en raison du délai très court d'instruction des dossiers (15 jours), l'homologation de beaucoup d'entre elles est en réalité tacite. Le contrôle du respect des conditions de validité échoit alors au conseil de prud'hommes. Les deux principaux points à surveiller sont les délais et la question de l'indemnisation.

a) Le contrôle du respect des délais

Les conseillers doivent être particulièrement attentifs aux dates, tant en ce qui concerne la date d'envoi de la demande d'homologation à la Direccte une fois le délai de rétractation écoulé, que la date convenue de rupture du contrat de travail. En effet, celles-ci doivent prendre en compte, selon la circulaire du 17 mars 2009, l'application des règles de computation des délais sous peine de refus d'homologation de la rupture conventionnelle (ou d'annulation d'une homologation).

Rappelons que ces délais commencent à courir au lendemain, d'une part, de la date de la signature de la convention de rupture (15 jours pour le délai de rétractation), et, d'autre part, au lendemain de la réception de la demande d'homologation par la Direccte (pour le délai d'instruction).

Lorsque ces délais expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant. S'il s'avère que la convention a été antidatée afin de supprimer de fait tout délai de rétractation, cela

(36) Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-11336.

(37) Cass. soc. 14 janv. 2016, n° 14-26220.

(38) Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-11336.

(39) Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-15208.

est de nature à entraîner sa nullité et donc la validité de la rupture ⁽⁶⁰⁾.

b) Le contrôle de l'indemnisation

Parmi les conditions de validité d'une rupture conventionnelle figure également la question de l'indemnisation. La vigilance s'impose sur ce point dans la mesure où, comme nous avons exposé plus haut, c'est l'indemnité conventionnelle de licenciement qui doit être versée, dans la majorité des cas, au salarié si elle est plus favorable. Les conseillers doivent donc interroger le salarié pour savoir s'il existe une telle indemnité conventionnelle de manière à l'en faire bénéficier (comme le recommande la circulaire du 17 mars 2009).

Les Hauts magistrats estiment cependant que l'absence de demande d'annulation de la rupture conventionnelle n'exclut pas une action en vue d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du Code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ⁽⁶¹⁾.

Par ailleurs, dans une logique de sécurisation de la rupture conventionnelle et de ses conséquences, les juges ont considéré qu'une convention de rupture prévoyant une indemnité inférieure à l'indemnité légale n'entraînait pas automatiquement sa nullité, mais permettait simplement aux juges de condamner l'employeur à payer au salarié le différentiel ⁽⁶²⁾.

(60) *Appel Paris, 27 juin 2013, n° 11-03173*.

(61) *Cass. soc. 10 déc. 2014, n° 13-22134*.

(62) *Cass. soc. 8 juil. 2013, n° 14-10139*;

Cass. soc. 23 juin 2016, n° 14-04828.

B – La réalité du consentement du salarié

L'homologation par la Direccte ne purge pas la convention du vice éventuel qu'elle contient. Cela est d'autant plus vrai si elle a fait l'objet d'une homologation tacite.

L'un des motifs de contestation de la rupture conventionnelle par le salarié peut résider dans l'établissement d'un ou de plusieurs faits qui ont été de nature à entraîner l'altération de son consentement. Les vices du consentement traditionnels du Code civil sont l'erreur, le dol et la violence.

L'erreur consiste en une appréciation inexacte portant sur l'existence ou les qualités d'un fait, ou sur l'existence ou l'interprétation d'une règle de droit.

Exemple : La Cour de cassation a considéré que le consentement du salarié avait été vicié dès lors qu'une information erronée lui a été donnée par l'employeur sur le calcul de ses allocations chômage, et que cet élément était déterminant dans la signature de cette rupture ⁽⁶³⁾.

Le dol consiste en une manœuvre frauduleuse ayant pour objet de tromper l'une des parties en vue d'obtenir son consentement.

Exemple : La cour d'appel de Paris a jugé que le fait, pour un employeur, de dissimuler à un salarié qu'il va procéder prochainement à des licenciements économiques viciait le consentement du salarié. En effet, ayant accepté une rupture conventionnelle, le salarié s'est aperçu par la suite qu'il aurait pu bénéficier d'une mesure avantageuse

(63) *Cass. soc. 5 nov. 2014, n° 13-16372*.

(mais plus coûteuse pour son employeur) dans le cadre d'un PSE ⁽⁶⁴⁾.

Quant à la violence, c'est un fait de nature à inspirer une crainte telle que la victime donne son consentement à un acte que, sans cela, elle n'aurait pas accepté.

Exemple : est un acte de violence au sens de l'article 1112 du Code civil, le harcèlement moral subi par une salariée, laquelle peut demander l'annulation de la rupture conventionnelle signée sous la pression ⁽⁶⁵⁾.

Certes, le salarié risque de se heurter à un problème de preuve. Ainsi, une Cour d'appel a déjà pu juger qu'un contexte de harcèlement moral n'entraîne pas automatiquement la nullité de la rupture conventionnelle, si le salarié ne parvient pas à démontrer l'existence d'une contrainte morale ayant vicié son consentement ⁽⁶⁶⁾.

C – La fraude à la loi

La fraude à la loi consiste à démontrer que la rupture conventionnelle a été utilisée par l'employeur afin de ne pas avoir à respecter ses obligations envers le salarié qui se seraient imposées à lui s'il avait opté pour le mode de rupture du contrat de travail qu'exigeait une situation donnée.

À titre d'exemple, une cour d'appel a déjà pu juger que le fait pour un employeur d'antidater la rupture conventionnelle, ayant pour conséquence de ne pas laisser au salarié le délai de rétractation de 15 jours, caractérise une fraude entraînant la nullité de la rupture conventionnelle ⁽⁶⁷⁾.

Enfin, comme nous l'avons déjà évoqué, relève également de la fraude à la loi l'utilisation de la rupture conventionnelle pour déguiser une cause illicite de rupture (accident du travail, maternité, etc.) ou une rupture discriminatoire (âge, sexe, mariers, grève, activité syndicale, etc.).

(64) *Appel Paris, 29 juin 2016, n° 15-09063*.

(65) *Cass. soc. 30 janv. 2013, n° 11-22332*.

(66) *Appel Grenoble, 8 janv. 2015,*

n° 1302031.

(67) *Appel Paris, 27 janv. 2016,*

n° 15-06363.

➔ Les effets de la décision du conseil de prud'hommes

Comme nous le rappelons ci-dessus, la décision d'homologation (ou de non-homologation) de la rupture conventionnelle est une décision administrative. Il en résulte des conséquences différentes selon la décision rendue par le conseil de prud'hommes.

Si le conseil annule une homologation accordée par la Direccte (par exemple pour vice du consentement ou fraude à la loi de la part de l'employeur), la convention de rupture ne peut pas être considérée comme détachable de l'homologation et la rupture intervenue n'est pas valable. Le conseil doit alors condamner l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, la rupture est une rupture de droit commun prononcée sans lettre de licenciement et donc sans motif.

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

Par Laurent Milet

Depuis le 20 novembre 2016, la loi permet aux organisations syndicales, lorsque plusieurs personnes s'estiment victimes d'une discrimination, d'introduire une action de groupe devant le juge en vue de faire cesser le manquement ou d'obtenir la réparation du préjudice subi.

Le Code du travail affirme la nullité de toute sanction discriminatoire (art. L. 1132-4), ce qui doit déboucher dans tous les cas sur une remise en état, son caractère abusif ouvrant droit à des dommages-intérêts (art. L. 2141-8). En outre, toute mesure discriminatoire peut faire l'objet de sanctions pénales pour délit d'entrave.

L'arsenal législatif et jurisprudentiel existant pour lutter contre les discriminations ne protégeait pourtant pas suffisamment les salariés d'éventuelles représailles de la part de l'employeur. C'est pourquoi, à l'instar de ce qui se pratique déjà en Allemagne et au Royaume-Uni, afin d'assurer l'effectivité du droit, il a été proposé l'instauration d'une action de groupe initiée par les organisations syndicales dans le cadre d'un droit de substitution, ou par des associations. Un rapport sur l'action de groupe en droit du travail a été remis à cet effet par la Cour de cassation en décembre 2013 au ministre compétent (1). Mais le gouvernement y a renoncé en 2014 suite aux protestations du Medef (2).

Une nouvelle proposition de loi adoptée en première lecture le 10 juin 2017 par l'Assemblée nationale a été finalement intégrée au projet de loi

du gouvernement relatif à la « justice du XXI^e siècle » devenu la loi du 18 novembre 2016 (3). Elle permet désormais à un groupe de personnes discriminées d'agir par le biais d'une seule et unique action collective (4) sans s'exposer aux représailles de l'employeur, et d'avoir une décision unique pour tous plutôt que plusieurs décisions éventuellement contradictoires résultant d'actions individuelles. Un décret du 6 mai 2017 a complété le dispositif pour permettre la mise en œuvre des premières actions devant le juge judiciaire ou devant le juge administratif (5).

Qui peut intenter l'action ?

Cette possibilité est ouverte à toute organisation syndicale de salariés représentative. Elle peut agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur

un même motif et imputable à un même employeur (6).

L'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis (7).

L'action est également ouverte à toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap, mais uniquement pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi ou à un stage en entreprise.

Seules les actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur au 20 novembre 2016 sont concernées.

Comment s'engage l'action ?

L'organisation syndicale qui souhaite engager une action collective doit demander à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser la situation de discrimination collective. Ce dernier, dans le délai de un mois à compter de la réception de la demande, doit informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Si le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou une organisation syndicale représentative en fait la demande, l'employeur doit engager une discussion sur les me-

(1) Rapport « Lutter contre la discrimination au travail : un défi collectif » de L. Pécaut-Rivolier, déc. 2013, disponible sur www.justice.gouv.fr.

(2) Voir S. Binet, E. Boussard-Verrecchia, M.-T. Lanquétin, F. Martres et M. Mercat-Bruno, « Il faut renforcer la lutte contre les discriminations », Les Échos du 31 janv. 2014.

(3) Loi no 2016-1547 du 18 nov. 2016 de modernisation de la justice du xxi^e siècle, art. 86 et s., JO du 19; J.-M. Chonnière et M.-N. Rouspide, « L'action de groupe dans les relations du travail : un dispositif novateur à l'efficacité incertaine », RJS 117, Chron. p. 3.

(4) Proposition de loi no 527 instaurant une action de groupe en matière de lutte contre les discriminations, adoptée le 10 juin 2015.

(5) Décret n° 2017-888 du 6 mai 2017, JO du 10.

(6) Art. L. 1134-7 du Code du travail.

(7) Art. L. 1134-8 du Code du travail.

sures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.

C'est seulement à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée, ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande, que l'action de groupe peut être engagée devant le tribunal de grande instance (*) du lieu où demeure le défendeur (*). L'assignation en justice doit exposer expressément, « à peine de nullité », les cas individuels présentés par le syndicat ou l'association au soutien de son action (*).

Dans quel but engager l'action ?

L'action de groupe en matière de discrimination peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, à la réparation des préjudices subis. S'agissant de la discrimination au travail, le Code du travail vise également la réparation des préjudices moraux.

(8) Art. L. 211-9-2 du Code de l'organisation judiciaire. Selon la procédure régie par les articles 60 et s. de la loi du 18 nov. 2016.

(9) Art. 826-3 du code de proc. civ. Si le défendeur demeure à l'étranger, c'est le TGI de Paris qui doit être saisi.

(10) Art. 826-4 du code de proc. civ.

Lorsque l'action de groupe tend à la cessation du manquement, le juge, s'il constate l'existence d'un manquement, enjoint au défendeur de le cesser ou de le faire cesser et de prendre, dans un délai qu'il fixe, toutes les mesures utiles à cette fin, au besoin avec l'aide d'un tiers qu'il désigne.

Pour ce qui concerne la réparation des préjudices, la loi comporte une limite de taille : elle ne permet, en principe, que la réparation des préjudices nés après la réception par l'employeur de la demande qui lui est faite de cesser la discrimination alléguée (*). L'action individuelle devant le conseil de prud'hommes en réparation des préjudices antérieurs à l'information de l'employeur non réparés dans le cadre de l'action de groupe est donc toujours nécessaire (*). D'ailleurs, si une action de groupe est engagée, elle suspend la prescription des actions individuelles en réparation des préjudices résultant des manquements constatés par le juge. Le délai de prescription recommence à courir à compter de la date à laquelle le jugement n'est plus susceptible de recours ordinaire ou de pourvoi en cassation pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

(11) Art. L. 1134-8 du Code du travail.

(12) M. Carles et A. Le Mire, « La lutte contre les discriminations », n° spécial 797-798 de la RPDS, sept.-oct. 2011.

Comment obtenir réparation du préjudice dans le cadre de l'action de groupe ?

Le juge doit d'abord statuer sur la responsabilité de l'employeur défendeur. Il doit également dans son jugement :

- définir le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité du défendeur est engagée en fixant les critères de rattachement au groupe ;
- déterminer les préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe qu'il a défini ;
- fixer le délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement et souhaitant se prévaloir du jugement sur la responsabilité peuvent adhérer au groupe en vue d'obtenir réparation de leur préjudice.

Les personnes souhaitant adhérer au groupe sont tenues d'adresser une demande de réparation soit à la personne déclarée responsable par le jugement, soit au syndicat demandeur à l'action, qui reçoit ainsi mandat aux fins d'indemnisation. La personne déclarée responsable procède alors à l'indemnisation individuelle des préjudices.

Le tribunal de grande instance connaît des demandes en réparation auxquelles l'employeur n'a pas fait droit.

➔ La CGT engage la première action de groupe

S'appuyant sur la loi du 18 novembre 2016, la CGT a lancé le 23 mai une action de groupe contre Safran Aircraft Engines (ex-Snecma) qu'elle accuse de discrimination syndicale contre 34 militants CGT.

Lors d'une conférence de presse, le syndicat CGT de Safran, la fédération CGT de la métallurgie, la confédération CGT et le collectif d'avocats de 34 salariés indiquent avoir « mis en demeure » l'entreprise, le jour même par voie d'huissier, de « faire cesser la discrimination ». C'est là le premier acte d'une procédure qui pourrait être longue si la direction du groupe

ne met pas à profit les six prochains mois pour ouvrir une négociation afin d'en finir avec ces discriminations et de réparer les préjudices. Cette procédure concerne des hommes et femmes élu-e-s et mandaté-e-s CGT de différents sites de Safran Aircraft Engines, ouvrier-e-s ou technicien-ne-s, qui contestent leur évolution de carrière. Ce n'est hélas pas la première fois que la question est soulevée dans cette entreprise puisque dès le début des années 2000, Safran Aircraft Engines a été condamnée et contrainte de régler, dans un protocole de fin de contentieux le 23 décembre 2004, la situa-

tion de 119 syndiqués CGT. Mais pour Véronique Moreau, déléguée syndicale centrale qui figure parmi les 34, si Safran Aircraft Engines a été condamné en 2004 et si un protocole de fin de contentieux a été signé, « cela n'a pas empêché la poursuite des discriminations ».

Pour la CGT, la loi « justice au XXI^e siècle » n'est « pas allée au bout » en posant des « limites » à l'action de groupe. Elle réclame notamment une « réparation intégrale du préjudice », et pas seulement après la mise en demeure (*).

(1) Voir la conférence de presse en vidéo sur www.nvo.fr

Le compte épargne-temps

Par Carmen Ahumada

➡ Sachez-le vite

Le compte épargne-temps (CET) a pour objet de permettre au salarié qui le désire « d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il a affectées ».

La création d'un CET peut être prévue par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche.

La convention ou l'accord doit fixer dans quelles conditions et limites le compte peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Il est interdit de transférer dans ce compte les quatre premières semaines de congés payés.

La convention ou l'accord collectif doit définir les modalités de gestion du CET et déterminer les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Les organisations syndicales de salariés et les employeurs ont une très grande liberté pour négocier la mise en place et le fonctionnement du compte épargne-temps dans l'entreprise.

S'appuyant sur une aspiration des salariés à disposer de temps et à prendre du recul par rapport à l'entreprise, la loi du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise a créé un dispositif, le compte épargne temps (CET) ⁽¹⁾. Malgré les différentes réformes qu'il a connues après, cet outil a été très peu utilisé ⁽²⁾. Devant ce constat et sous prétexte de favoriser la maîtrise de leur temps de travail par les salariés, la loi du 31 mars 2005 a modifié les conditions d'alimentation du CET en renforçant les possibilités de monétisation des droits ⁽³⁾. La loi du 20 août 2008 a procédé à une refonte très importante des règles applicables au compte épargne-temps (CET) ⁽⁴⁾. Elle a donné, aux organisations syndicales de salariés et au patronat, une plus grande liberté dans l'organisation et la mise en place de ce compte. Les modifications apportées par la loi du 20 août 2008 sont en rapport avec les autres dispositions de la loi relatives à la durée du travail : prééminence de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, réduction du contenu obligatoire de l'accord à son strict minimum afin de laisser plus de place à la négociation collective ; exonération sociale et fiscale en faveur des droits utilisés à l'initiative du salarié en vue de la constitution d'une épargne-retraite lorsque ceux-ci ne sont pas issus d'un abondement de l'employeur.

La loi du 9 novembre 2010 a autorisé les salariés à utiliser des droits affectés sur le CET pour cesser, de manière progressive, leur activité ⁽⁵⁾.

La loi 4 août 2014 a permis, à titre expérimental jusqu'au 1^{er} octobre 2016, l'utilisation d'une partie des droits accumulés sur le CET pour financer des prestations de services à la personne via le chèque emploi service universel ⁽⁶⁾.

(1) Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994, JO du 27.

(2) Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, JO du 20 et loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, JO du 18.

(3) Loi n° 2005-256 portant réforme de l'organisation du temps de travail du 31 mars 2005, JO du 1^{er} avril.

(4) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008, art. 25 à 27, et décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008, JO du 21.

(5) Loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites, art. 76, JO du 10.

(6) Loi n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, art. 18, JO du 5.

Plan

1. Définition (p 242)
2. Employeurs et salariés concernés (p 242)
3. Mise en place du compte (p 243)
4. Alimentation du compte (p 243)
 - A – Alimentation en temps à l'initiative du salarié (p 243)
 - B – Alimentation en temps à l'initiative de l'employeur (p 244)
 - C – Alimentation en argent (p 244)
5. Fonctionnement (p 244)
 - A – Utilisation du compte (p 244)
 - a) Prise de congés (p 245)
 - b) Complément de rémunération (p 245)
 - c) Monétisation des droits (p 245)
 - d) Financement d'une cessation progressive d'activité (p 246)
 - e) Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade (p 246)
 - f) Constitution d'une épargne (p 246)
 - B – Transfert des droits d'un employeur à un autre (p 246)
6. Régime fiscal et social du compte (p 247)
7. Régime social et fiscal des droits utilisés en vue de l'épargne-retraite (p 247)
 - A – Exonération sociale (p 247)
 - B – Régime fiscal (p 248)
- Encadrés
 - Nécessité de l'accord du salarié (p 243)
 - Décès du salarié (p 244)
 - Utilisation expérimentale du CET (p 245)
 - Modalités de gestion du compte (p 247)
 - Garanties des droits (p 248)

1 Définition

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des congés rémunérés, de se constituer une épargne, de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée. Tout au long des réformes successives, il a été de plus en plus « monétisé » (?). L'article L. 3151-1 du Code du travail est complété afin de préciser que le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, im-

médiaire ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou « des sommes qu'il y a affectées ».

Ainsi, les droits accumulés pourront servir non seulement à financer des congés non rémunérés, mais aussi à se constituer une épargne ou à compléter sa rémunération. La possibilité de bénéficier d'une rémunération immédiate constitue, en réalité, une possibilité de rachat par l'employeur de jours de congés ou de repos non pris par le salarié. Or, si le CET permet au salarié d'avoir du temps libre à sa disposition, il n'est pas maître du choix de ce temps. En outre, il faut constater qu'avec ce dispositif, la réduction du temps de travail est détournée de son objectif immédiat en repoussant à un an, deux, trois, quatre ou cinq ans, sa mise en œuvre effective pour les salariés concernés. Rappelons aussi qu'il a pour effet d'intensifier le travail et d'éviter la prise effective des repos et donc de jouer contre la création d'emplois et la santé des salariés.

(1) *Loi n° 2000-37 du 19 janv. 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, JO du 20; loi n° 2003-47 du 17 janv. 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, JO du 18 et Loi n° 2005-296 portant réforme de l'organisation du temps de travail, du 31 mars 2005, JO du 1^{er} avril. Pour suivre les différentes évolutions, voir RPDS 2000, n° 657-658 (numéro spécial); RPDS 2003, n° 697, p. 131; RPDS 2005, n° 722, p. 199; RPDS 2007, n° 742, p. 15 et RPDS 2008 n° 762 p. 320.*

2 Employeurs et salariés concernés

Le compte épargne-temps s'applique :

- dans toutes les professions et entreprises pour lesquelles peuvent être conclus des accords collectifs de branche, d'entreprise ou d'établissement, qui sont énumérées à l'article L. 2211-1 du Code du travail (soit dans tout organisme de droit privé, au sein des établissements publics à caractère industriel et commercial et des établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé);
- pour tout type de salarié, y compris les télétravailleurs, les employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou

à usage mixte, travailleurs à domicile et assistantes maternelles (?).

Concernant le secteur rural, le CET s'applique également aux entreprises agricoles occupant :

- d'une manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, travaillent à la mise en état et à l'entretien des jardins;
- des employés de maison lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole;
- des salariés d'organismes de mutualité agricole, des chambres d'agriculture ou des coopératives agricoles.

(2) *Circulaire min. DRT n° 9 du 14 avril 2006 fiche n° 1 § 1.*

3 Mise en place du compte

Le CET peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'un tel accord, une convention ou un accord de branche peut en prévoir la possibilité (3).

Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, l'accord d'entreprise ou d'établissement a la primauté sur l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de celui-ci. Toutefois, les accords antérieurs à cette loi continuent de s'appliquer en l'état; ils peuvent être modifiés afin de les adapter aux nouvelles dispositions en matière d'alimentation et utilisation du compte.

Une convention ou un accord de groupe peut prévoir la mise en place d'un CET dont les modalités peuvent être définies au niveau de l'entreprise (4). Les organisations syndicales de salariés et les employeurs ont une très grande liberté pour la fixation du contenu de cette convention ou de cet accord.

La convention ou l'accord doit fixer :
— les conditions et les limites dans lesquelles est alimenté le compte;
— les conditions dans lesquelles les droits ainsi constitués sont utilisés à l'initiative du salarié (définition des

congés possibles, modalités d'exercice du congé);

— le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le CET à l'initiative de l'employeur et les modalités de gestion du CET (notamment les conditions de revalorisation des sommes présentes sur le compte, le mode de calcul de la liquidation et du versement des indemnités compensatrices).

L'accord peut, en outre, fixer :

- les conditions d'ancienneté pour accéder au CET;
 - le délai pour utiliser le compte;
 - les modalités de la conversion des jours de repos en valeur et inversement;
 - la clause d'indexation des sommes placées sur le CET pour assurer leur revalorisation;
 - les modalités d'information du salarié sur l'état de son compte et les modalités d'information de l'employeur sur le choix et la date d'utilisation du CET par le salarié;
 - les conditions de liquidation des droits et les hypothèses de liquidation anticipée;
 - un dispositif d'assurance et de garantie en cas de défaillance de l'employeur.
- À défaut de clause conventionnelle, un dispositif prévu par décret s'appliquera.

(3) Art. L. 3132-1 du Code du travail.

(4) Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008, fiche n° 13, § 1.

4 Alimentation du compte

La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Syndicats et patronat peuvent fixer librement les conditions d'alimentation du CET en temps ou en argent. Le Code du travail n'énumère pas les périodes de congé ou de repos non prises ou les sommes pouvant y être affectées. Une seule restriction est prévue par la loi : le congé annuel ne peut être

affecté que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

En tout état de cause, les éléments d'alimentation doivent être expressément prévus par l'accord collectif qui met en place le CET.

A – Alimentation en temps à l'initiative du salarié

Dans les conditions et limites définies par l'accord collectif, les salariés peuvent affecter au compte épargne-temps :

- tout ou partie des congés payés an-

➔ Nécessité de l'accord du salarié

Le dispositif du compte épargne-temps présente un caractère facultatif à double titre : sa mise en place relève d'abord d'une décision des organisations syndicales des salariés et des employeurs. Une fois mis en place, son utilisation dépend du seul désir du salarié. Il ne saurait en aucun cas être imposé par l'employeur (1).

Chaque compte fait l'objet d'un fonctionnement autonome et individuel par salarié. L'employeur ne peut donc alimenter les comptes de salariés ni de façon automatique (sans l'accord de chaque salarié) ni de façon collective.

Le salarié choisit d'ouvrir un compte, de l'alimenter par un ou plusieurs des éléments définis par l'accord collectif et décide, dans les conditions fixées par cet accord, de prendre un congé rémunéré, de compléter sa rémunération ou de se constituer une épargne.

Par exception à ce principe facultatif, lorsque le compte épargne-temps est alimenté par des heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, ces jours peuvent être utilisés à titre collectif par l'employeur (2).

(1) Circ. DRT n° 20 du 13 nov. 2008, fiche 13, préambule.

(2) Art. L. 3132-2 du Code du travail.

nuels au-delà du minimum de 24 jours ouvrables (la cinquième semaine de congés payés annuels, des jours de congé supplémentaire pour fractionnement et des jours de congés conventionnels) (3);

- les heures de repos acquises au titre du repos compensateur (repos compensateur de remplacement, repos compen-

(3) Cette 5^e semaine, lorsqu'elle est placée sur le CET ne peut pas être utilisée pour bénéficier d'une rémunération. Elle peut uniquement être capitalisée pour permettre au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés.

satoire obligatoire prévu dans certains cas de recours aux heures supplémentaires);

- les jours de repos accordés au titre d'un dispositif de réduction de temps de travail (il s'agit des jours de RTT et des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours);

- les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait pour les cadres ou salariés relevant d'un forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La loi ne fixe pas de plafond. Mais l'accord collectif peut en prévoir un.

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent pas être stockés sur un CET (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

L'initiative de l'alimentation appartient au salarié, dans le cadre de l'accord d'entreprise. L'employeur ne peut pas obliger les salariés à prendre tous les jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail et de congés payés sans pouvoir alimenter leur compte épargne-temps, en violation des stipulations d'un accord d'entreprise (7).

B – Alimentation en temps à l'initiative de l'employeur

Si l'accord collectif le prévoit, l'employeur peut affecter au CET de ses salariés les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail. Le nombre de ces heures n'est pas plafonné par la loi. L'accord peut en prévoir un.

(6) Cass. soc. 8 juin 2011 n° 10-11979, Sté Radiolil.

Lorsque les heures qui dépassent la durée collective sont des heures au-delà de la durée légale, elles doivent bénéficier des majorations légales. La valeur des heures de travail portées au compte doit donc inclure la majoration légale (7).

La convention ou l'accord collectif précise, le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le CET à l'initiative de l'employeur. Par exemple, il peut prévoir que ces heures puissent être collectivement utilisées pour faire face à des périodes de baisse d'activité. Dans ce cas, l'employeur n'aura pas à recourir au chômage partiel mais il pourra imposer à ses salariés la prise des heures ainsi éparpillées. Attention, c'est la seule exception au principe de libre choix du salarié auquel obéit le compte épargne-temps.

Par contre, les jours affectés individuellement par le salarié sur son compte ne peuvent pas faire l'objet d'une utilisation collective en cas de baisse d'activité (8).

C – Alimentation en argent

Le salarié peut affecter à son CET, sur sa propre initiative, notamment:

- les augmentations ou les compléments de salaire de base (treizième mois, prime de bilan, prime de vacances);
- les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires;

- les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement prévoyant cette affectation; cet accord devant alors fixer les modalités de choix du salarié lors de

(7) Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008 précitée, § 2.1.

(8) Circ. DRT n° 9 du 14 avril 2006 précitée.

la répartition de l'intéressement;

- à l'issue de leur période d'indisponibilité, les primes issues de la répartition de la réserve de participation;

- les sommes versées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE);

- à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne retraite (PER) ou à un plan d'épargne-retraite collectif (Perc).

La convention ou l'accord collectif peut aussi prévoir un abondement monétaire de l'employeur. Par exemple, l'accord collectif peut fixer des seuils en nombre de jours ou en sommes capitalisées par le salarié au-delà desquels l'employeur versera une participation sur le compte.

La loi n'a pas prévu que les éléments de salaire placés sur un CET doivent être réévalués périodiquement en fonction, par exemple, du coût de la vie. Rien n'interdit aux syndicats et au patronat de négocier ce point.

Précisons que l'employeur ne peut pas, de sa propre initiative, placer directement sur le CET les augmentations de salaire, les compléments de salaire de base ou les sommes résultant de l'épargne salariale. C'est au salarié d'en faire la demande expresse.

➔ Décès du salarié

Les droits éparpillés dans le compte épargne-temps sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs (9).

(9) Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008, fiche 13, § 5.

5 Fonctionnement

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du CET et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre (10).

(9) Art. L. 3152-3 du Code du travail.

A – Utilisation du compte

Toute liberté est laissée aux patrons et syndicats pour déterminer les conditions d'utilisation du CET. Seule restriction, l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits

versés sur le CET au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours (10). Par exemple, un accord ne peut autoriser

(10) Art. L. 3152-2 du Code du travail.

un salarié à monétiser la 5^e semaine de congés payés.

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré, de se constituer une épargne monétaire, de compléter sa rémunération ou d'utiliser les droits affectés sur le CET pour cesser, de manière progressive, son activité ⁽¹⁾. La convention ou l'accord collectif doit définir les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés par le salarié (formalisme à respecter, délai, etc.).

Le choix de l'une ou l'autre des différentes modalités d'utilisation du CET est laissé à l'initiative du salarié.

a) Prise de congés

Le CET peut être utilisé pour indemniser tout ou partie d'un congé sans solde, notamment le congé parental d'éducation prévu par l'article L. 1225-47 du Code du travail; le congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par l'article L. 3142-78 du Code du travail; le congé sabbatique prévu par l'article L. 3142-91 du Code du travail; le congé de solidarité internationale prévu par l'article L. 3142-32 du Code du travail; le congé de solidarité familial prévu par l'article L. 3142-16 du Code du travail ou de proche aidant prévu par l'article L. 3142-22 du Code du travail; le congé pour enfant malade, prévu à l'article L. 1225-61 du Code du travail, ou celui de présence parentale prévu par l'article L. 225-62 du Code du travail; ou tout autre congé sans rémunération.

Les négociateurs de l'accord collectif créant le CET peuvent fixer la liste des congés éligibles sans distinction de durée, d'objet ou d'origine (loi, usage, accord collectif), ou la restreindre à un nombre limité de congés précisément identifiés.

La loi ne précise aucune durée maximale ou minimale du congé ainsi rémunéré. L'accord peut en fixer une.

Le CET peut aussi être utilisé pour indemniser partiellement ou intégralement les heures non travaillées en cas de passage à temps partiel. Les situations concernées peuvent être notamment le passage d'un temps complet à

un temps partiel (temps choisi, cessation progressive d'activité, mi-temps thérapeutique) ou les congés sans solde à temps partiel (congé parental d'éducation, congé de présence parentale lié à la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge).

Le CET peut également rémunérer les heures de formation effectuées par le salarié en dehors du temps de travail dans le cadre des actions de formation visées à l'article L. 6321-6 du Code du travail. Cet article prévoit que des actions de formation destinées à développer les compétences des salariés peuvent être effectuées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an ou 5% du forfait annuel en jours.

L'accord collectif doit prévoir expressément les modalités d'indemnisation de ces congés. L'indemnisation peut être effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, par exemple.

Cette indemnisation présente le caractère de salaire. En conséquence, elle est soumise aux cotisations et contributions sociales en vigueur à la date où elle

est versée dans les mêmes conditions qu'une rémunération. Elle est aussi soumise à l'impôt sur le revenu ⁽²⁾ sauf si cette indemnisation correspond aux sommes issues de l'épargne salariale prévue à l'article L. 3343-1 du Code du travail.

b) Complément de rémunération

Le salarié peut utiliser le CET pour compléter immédiatement sa rémunération en échange de temps de repos non pris. Avant la loi du 20 août 2008, l'utilisation des droits acquis contre une rémunération immédiate ne pouvait concerner que les droits acquis dans la limite de l'année. Cette limite des droits acquis dans l'année n'existe plus, mais l'accord collectif peut en fixer une.

Cette possibilité de compléter la rémunération ne vise ainsi que le rachat de jours de repos concernant les jours de congés payés excédant les 30 jours ouvrables annuels légaux (congés conventionnels et contractuels), les jours de RTT non pris, le dépassement de forfait en jours, le repos compensateur de remplacement pour heures supplémentaires, etc.

Rappelons que seuls peuvent être convertis en argent les jours de congés payés accordés le cas échéant aux salariés en vertu d'un accord collectif plus favorable, au-delà des cinq semaines obligatoires.

c) Monétisation des droits

Le salarié peut, en accord avec l'employeur, même si l'accord instituant le CET ne prévoit pas une telle possibilité, utiliser les droits affectés sur son compte pour compléter sa rémunération ⁽³⁾. La faculté offerte au salarié de renoncer, de gré à gré, à des droits accumulés dans le CET en échange d'une rémunération est, à notre avis, très critiquable. Le but du CET est complètement détourné. En outre, cette disposition constitue une remise en cause de la négociation salariale. L'employeur est ainsi encouragé à négocier à minima l'augmentation des

→ Utilisation expérimentale du CET

À titre expérimental, entre le 20 décembre 2014 et le 30 septembre 2016, le CET pouvait être utilisé, partiellement, pour financer l'une des prestations du chèque emploi-service universel (Cesu). Il s'agissait des prestations de services à la personne. L'accord collectif prévoyant le fonctionnement du CET devait intégrer cette possibilité nouvelle. Le salarié effectuait sa demande en précisant le montant des droits dont il souhaitait la conversion en Cesu. Ces droits étaient limités à la valeur de 50% des droits figurant dans le CET le jour de la demande sous réserve, le cas échéant, de la limite prévue dans l'accord collectif de CET. La demande du salarié pouvait comporter la mention d'une utilisation des droits « en vue de financer l'une des prestations prévues au titre du Cesu » ⁽⁴⁾.

(1) Art. de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, JO du 15 et décret n° 2014-1535 du 17 déc. 2014, JO du 19.

(12) Circ. 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, JO du 1^{er} nov. et Guide de l'épargne salariale, juillet 2014, dossier 11, fiche 1.
(13) Art. L. 3153-1 du Code du travail.

(11) Art. 76 de la loi n° 2019-1330 du 9 nov. 2019, JO du 10.

salaires en incitant les salariés à utiliser leur CET pour compléter leur rémunération.

Lorsque l'accord collectif sur le CET prévoit que les droits monétisés seront calculés sur la base de la rémunération brute annuelle et que, par ailleurs, la rémunération brute annuelle comprend un 13^e mois, les droits sont calculés en incluant le 13^e mois (*).

d) Financement d'une cessation progressive d'activité

Selon l'article L. 3153-1 du Code du travail, même si l'accord instituant le CET ne le prévoit pas, tout salarié peut utiliser les droits affectés sur son compte pour cesser, de manière progressive, son activité. Néanmoins, l'accord de l'employeur est nécessaire.

e) Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Un salarié peut faire don de jours RTT ou de jours de congés non pris affectés à son compte épargne-temps en les cédant à un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Ce salarié bénéficiaire pourra ainsi s'absenter avec maintien de sa rémunération (**).

f) Constitution d'une épargne

Dans des conditions définies par la convention ou l'accord collectif, le salarié peut choisir d'utiliser son CET, à son initiative, sous forme de complément de rémunération différée.

Ce complément peut prendre la forme d'un versement du salarié à un plan d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)). Les sommes qui, à l'initiative des salariés, sont transférées du CET vers le Perco et

qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET sont assimilées à un abondement direct de l'employeur au Perco et, par suite, sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond d'abondement de droit commun au Perco (**).

Le salarié peut décider d'utiliser son CET pour contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire (il s'agit des versements faits au titre des plans d'épargne retraite d'entreprise).

En outre, il peut affecter les sommes capitalisées sur le CET au rachat des cotisations de retraite de base. Il s'agit de racheter des années d'études ou des années ayant donné lieu à un versement de cotisation insuffisant pour valider quatre trimestres d'assurance.

Le Code du travail n'a pas prévu la revalorisation des sommes épargnées et aucune incitation fiscale n'a pas été prévue lors de l'alimentation ou de l'utilisation du compte. C'est au patronat et aux syndicats de négocier les modalités de cette revalorisation.

B – Transfert des droits d'un employeur à un autre

Les négociateurs de l'accord créent le CET doivent fixer l'ensemble des conditions de transfert ou de liquidation des droits.

À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits du CET d'un employeur à un autre, le salarié peut désormais : — soit percevoir, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ à la retraite, rupture conventionnelle), une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis (**); — soit demander, en accord avec son

employeur, que les droits convertis en unités monétaires soient consignés auprès d'un organisme tiers. Dans ce cas, l'employeur doit transférer ces sommes à la Caisse des dépôts et consignations. Ce transfert est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur (**).

Un récépissé de la déclaration de consignation est remis à l'employeur, qui informe le salarié.

Le déblocage des droits ainsi consignés peut intervenir (**):

— à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne-temps, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne interentreprises ou le plan d'épargne pour retraite collectif mis en place par son nouvel employeur;

— à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit au bénéfice du salarié ou de ses ayants droit, par le paiement, à tout moment de tout ou partie de sommes consignées.

Ces dispositions ont pour objet d'assurer la portabilité des droits acquis par les salariés en cas de changement d'employeur, même lorsque l'accord de l'employeur quitté ne le prévoit pas.

Dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire, lorsque des salariés sont repris par un nouvel employeur en application d'un plan de cession muet sur le sort des jours épargnés sur un compte épargne-temps, les salariés ont droit, à défaut des clauses conventionnelles, au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis (**).

Le refus de l'employeur de régler les droits acquis par le salarié sur le compte épargne-temps constitue un trouble manifestement illicite. Le salarié peut alors demander en référé le déblocage de son compte (**).

(14) Cass. soc. 25 sept. 2013 n° 12-10037, Sté Le Crédit Lyonnais.

(15) Art. L. 125-65-1 du Code du travail inséré par la loi n° 2014-439 du 9 mai 2014, J.O. du 10;

(16) Art. L. 3153-3 et L. 3322-11 du Code du travail et Circ. du 14 sept. 2005 précitée et Guide de l'épargne salariale, 10 juillet 2014, dossier n° 11.

(17) Les droits qui ont fait l'objet de versement dans un plan d'épargne ou qui ont contribué au financement de prestations de retraite supplémentaire obligatoire suivent le sort des sommes affectées à ces plans ou régimes.

(18) Art. D. 3154-4 du Code du travail.

(19) Art. D. 3154-6 du Code du travail.

(20) Cass. soc. 7 avril 2010, n° 09-40015, FAGS de Paris et l'Unedif.

(21) Cass. soc. 19 oct. 2010 n° 09-41667, Sté ArcelorMittal Méditerranée

6 Régime fiscal et social du compte

Les indemnités versées lors de la prise du congé et les sommes versées lors de la monétisation des droits acquis dans le cadre d'un CET sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, aux prélèvements assimilés et aux taxes et participations sur les salaires ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. En contrepartie, les rémunérations affectées au compte ne sont pas imposables lors de l'affectation.

Lorsque les droits à congé indemnités ont été accumulés en contrepartie du versement au CET des sommes issues de l'intéressement, de la participation ou du plan d'épargne entreprise, les indemnités correspondantes sont soumises aux cotisations sociales, ainsi qu'aux taxes et participations ainsi sur le salaire. Par contre, elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires (22).

L'administration a précisé que dans la mesure où les sommes reversant aux salariés au titre de l'intéressement, de la participation, ou de l'abondement dans

(22) Art. L. 3133-1 du Code du travail.

le cadre du PEE sont normalement soumises aux contributions sociales (CSG et CRDS) au titre des revenus d'activité soit lors de la répartition entre les salariés (intéressement et participation), soit lors du versement de l'abondement sur le plan d'épargne, il n'y a pas lieu de soumettre de nouveau à ces contributions les indemnités compensatrices ou financières correspondantes. En outre, l'administration préconise d'isoler dans la gestion du compte, dans un compartiment spécifique, les sommes provenant de l'épargne salariale, par rapport aux autres sources d'alimentation du CET (primes, jours de congés). À défaut, c'est la totalité des indemnités compensatrices ou financières versées aux salariés, notamment lors de la prise du congé, qui seraient soumises à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, des contributions sociales et à l'impôt sur le revenu (23).

(23) Circ. Interminist. sur l'épargne salariale du 14 sept. 2005, JO du 1^{er} nov. et Guide de l'épargne salariale, 10 juillet 2014, dossier n° 11, fiche n° 3.

➔ Modalités de gestion du compte

La convention ou l'accord collectif doit définir les modalités de gestion du compte. Les négociateurs de l'accord peuvent fixer librement des modalités de revalorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte épargne-temps ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte.

La limite qui encadrerait l'utilisation des droits du CET dans une durée de cinq ans a été supprimée. L'accord collectif peut toutefois prévoir un délai d'utilisation (1).

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas imposer au salarié d'alimenter son compte ni lui imposer une modalité d'utilisation.

(1) Circ. min DRT n° 9 du 14 avril 2006 fiche n° 1 § 5.

7 Régime social et fiscal des droits utilisés en vue de l'épargne-retraite

L'article L. 3133-3 du Code du travail prévoit d'ores et déjà un régime fiscal et social favorable pour les droits issus de l'abondement de l'employeur utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite revêtant un caractère collectif et obligatoire ou pour réaliser des versements sur un ou plusieurs Peco.

Désormais, les droits qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficieront aussi, dans une certaine limite, d'un régime social et fiscal particulier.

A – Exonération sociale

Les droits utilisés selon les modalités prévues à l'article L. 3133-3 du Code du travail, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient désormais, dans la limite d'un plafond de dix jours par an, d'un régime d'exonération des cotisations sociales. Cette exonération, prévue par le nouvel article L. 242-4-3 du Code de la Sécurité sociale, porte sur les cotisations salariales de sécurité sociale et les cotisations à la charge de

l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, c'est-à-dire sur les cotisations d'assurance maladie-maternité, invalidité, décès, les cotisations vieillesse et les cotisations d'allocations familiales. La cotisation d'accident du travail, la CSG et la CRDS restent dues. Pour bénéficier de l'exonération, la rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps doit être utilisée à l'initiative du salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif (Percot) ou

pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire.

B – Régime fiscal

Les droits constitués sur le CET qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur et qui sont utilisés par le salarié pour contribuer au financement d'un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire peuvent désormais, dans la limite de dix jours par an, être déduits du salaire imposable dans la limite de 8% de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur l'année du versement des cotisations⁽²⁴⁾. Cette limite de 8% est une limite globale qui s'applique pour l'ensemble des cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaires.

Les droits constitués sur le CET qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur et qui sont utilisés par le salarié pour effectuer des versements sur un Perco sont, dans la limite d'un plafond de dix jours par an, exonérés d'impôt sur le revenu⁽²⁵⁾. En revanche, ces droits sont ajoutés à la liste des sommes venant en augmentation du revenu net imposable pour la détermination du revenu fiscal de référence retenu pour l'octroi de certains avantages fiscaux et le bénéfice de certaines prestations sociales⁽²⁶⁾.

(24) Art. 83, 2^e du Code général des impôts (CGI).

(25) Art. 81, 18^e-b du CGI.

(26) Art. 1417, IV-1^e du CGI.

➔ Garanties des droits

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis, par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des crânes des salariés (AGS), dans la limite du plus haut des plafonds de garantie fixés par cet organisme, soit un plafond égal à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 24 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale^(*). En 2017, le montant maximal des droits garantis qui peuvent être épargnés par un salarié dans son CET est donc de 78 456 euros. Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent ce plafond, la convention ou l'accord collectif doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière qui couvre les sommes supplémentaires épargnées. À défaut d'accord collectif, un dispositif légal de garantie est mis en place par décret.

Les droits qui excèdent le plafond de garantie de l'AGS sont versés au salarié après

avoir été convertis en unités monétaires^(*). Le dispositif d'assurance ou de garantie financière créé par l'accord collectif doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales et dont le montant dépasse le plafond des sommes garanties par l'AGS.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution. L'engagement de caution doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat doit stipuler la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du Code civil. Le contrat est tenu à la disposition de l'inspection du travail^(*).

(1) Art. L. 3154-2 du Code du travail modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, JO du 22.

(2) Art. D. 3154-1 à D. 3154-4 du Code du travail modifiés par le décret n° 2009-1184 du 5 oct. 2009, JO du 7.



Sommaire DOCTRINE

Hervé Guichaoua : Le certificat de détachement est-il devenu un obstacle à la lutte contre le travail dissimulé et le dumping social du fait des entreprises étrangères ?

Après de l'arrêt A-Rosa Flussschiff GmbH de la CJUE.

Coloque - 3 mars 2017
Institut du Travail de Bordeaux

L'accord collectif de travail après la loi El Khomri

Florence Cunat : Le droit de l'ordre public face à l'accord collectif.

Sébastien Tournoux : L'articulation de la loi et de l'accord collectif de travail.

Christophe Radé : Accords de branche et accords d'entreprise. Attention : une réforme peut en cacher une autre !

Gilles Anzéro : Accords collectifs et entreprises à structures complexes.

Alexandre Fabre : La supériorité du contrat de travail en question.

Jean-Pierre Laborde : L'accord collectif de travail après la loi El Khomri.

248 **RPDS** n° 867 | Juillet 2017



ÉLUS, MANDATÉS ET MILITANTS DU DROIT

RPDS VOTRE MENSUEL DE RÉFÉRENCE SUR L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Abonnez-vous

9€
/mois*



COMITÉ D'ENTREPRISE

Quelles informations
pour quelles
consultations?

CONTRAT DE TRAVAIL

La modification
peut-elle être
imposée ?

FUNCTION PUBLIQUE

Le statut,
qui en bénéficie ?

PROTECTION SOCIALE

La prévoyance en entreprise,
comment ça marche ?

Accès bimédia sur



www.nvo.fr

CE, abonnez tous les élus dans
le cadre de la subvention
de fonctionnement de 0,2 %
(Art. L. 2025-43 du Code du travail et circ.mén.
du 6 mai 1982 et du 9 août 1987)

☐ Oui, je m'abonne à la RPDS

Bulletin d'abonnement

Société (si nécessaire à l'expédition)

Fonction

Nom

Prénom

N° rue

Code postal Ville

Tél.

Année de naissance

Email

JE M'ABONNE À :

La RPDS bi-média 100 € / an, 11 numéros dont un double (à retenir RPDS papier et web), les archives, la veille juridique, le droit du travail, les modules de lettres.

Payable

☐ par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière

☐ N° chèque

Banque

En prélèvement automatique

☐ 1 prélèvement ☐ 12 fois, prélèvement mensuel

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

Je souhaite recevoir une facture ☐ oui ☐ non

Service Abonnements Nouvelle Vie Ouvrière/SIO Case 600 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
Offre limitée jusqu'au 01/05/2016

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière.

TITULAIRE DU COMPTE

Nom

Prénom

N° rue

Code postal Ville

BIAN

BIC

Préfixe (Région / Quartier)

Fait le à Signature

CRÉANCIER

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA: FR8722632727

ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE

Nom

Adresse

Code postal Ville

mag

* Valable uniquement en prélèvement automatique

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2016):

Aide totale: 1 008 €
Aide partielle: de 1 008 à 1 510 €

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8 723 €
- deux personnes: 13 085 €
- trois personnes: 15 701 €
- quatre personnes: 18 318 €
- personne en plus: 3 489,20 €

Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule: 536,78 €
- 1 enfant: 805,17 €
- 2 enfants: 966,20 €
- 3 enfants: 1 180,91 €
- par enfant en plus: + 214,71 €
- Couple: 805,17 €
- 1 enfant: 966,20 €
- 2 enfants: 1 127,23 €
- 3 enfants: 1 341,94 €
- par enfant en plus: + 214,71 €
- Parent isolé: 1 enfant: 919,05 €
- 2 enfants: 1 148,81 €
- par enfant en plus: + 229,76 €
- femme enceinte: 689,29 €

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

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

Indemnité versée à l'employeur:

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

Garantie mensuelle minimale:
1 480,30 €

Contingentement annuel d'heures

Indemnités:

1 000 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: 16,27 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables)
- 55 ans et plus: — 16,27 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi; sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 549^e jour d'indemnisation (18 mois) — 23,34 € maximum par jour, pour ceux qui bénéficient de la majoration au 31 décembre 2003 (55 ans et 20 ans d'activité salariée ou 57 ans et 6 mois et 10 ans d'activité salariée); majoration supprimée depuis le 1^{er} janvier 2004
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité): — personne seule: 1 138,90 € — couple: 1 789,70 €

Allocation temporaire d'attente

- 11,46 € par jour: — détenus libérés — catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité

— 35,13 € maximum par jour, soit 1 053,90 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIistes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.

• Plafond des ressources mensuelles (y compris le montant de l'allocation):

- personne seule: 1 686,24 €;
- couple: 2 423,97 €

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaires:

- Assurance-maladie: 0,75% sur la totalité du salaire.
- Assurance vieillesse: 6,90% dans la limite du plafond (3 269 € par mois) + 0,40% sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage: 2,40% dans la limite de 4 fois le plafond (13 076 € par mois)

Revenus

de remplacement:

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

Remboursement de la dette sociale

(RDS): 0,5% sur 98,25% du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite. Exonération si 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 10 996 € pour une part de quotient familial + 2 936 € 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 plancier (10 996 € pour une part de quotient familial + 2 936 € pour demi-part supplémentaire) et un montant plancier (14 375 € pour une part de quotient familial + 3 838 € pour demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

DELAIS DE RÉCLAMATION

- 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:

1 447,98 € brut (indice majoré 309, indemnité de résidence (indice majoré 313): zone 1: 44,00 €; zone 2: 14,66 €

Seuil d'assujettissement

à la contribution de solidarité:

1 447,98 € (indice majoré 309)

Supplément familial

de traitement:

- un enfant: 2,29 €
- deux enfants: 73,79 €
- trois enfants: 183,56 €
- par enfant en plus: 130,81 €

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

Allocation de base: 130,51 €

Complément:

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

Autres allocations:

- adulte handicapé: 810,89 €
- adulte handicapé sans enfant à charge: 243,27 €
- ressources annuelles: — personne seule: 9 730,88 € — couple: 19 461,36 €
- par enfant à charge: 4 865,34 €

- minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement ou de détention: 243,27 €
- majoration pour vie autonome: 104,77 €
- garantie de ressources (GRPH): 990,20 €

JEUNES

Apprentis:

Salaire minimum applicable:

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

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

Contrat d'accompagnement dans l'emploi:
Salaire minimum mensuel
- 86,67 heures, Smic horaire

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

MINIMUM GARANTI

Le MGS, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,54 €

PRÉAVIS

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 ASFNE: 31,73 €
Maximum journalier: 125,61 €

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS:

Revenus annuels ne dépassant pas 67 408 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2:

- 2 enfants: 129,86 €
- 3 enfants: 236,24 €
- 4 enfants: 462,82 €
- enfant suppl.: 196,38 €
- majoration pour âge des enfants: 64,93 €

- Forfait d'allocation: 82,11 €
- Revenus se situant entre 67 408 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2 et 89 847 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2:

- 2 enfants: 64,93 €
- 3 enfants: 148,12 €
- 4 enfants: 231,31 €
- enfant suppl.: 83,20 €
- majoration pour âge des enfants: 32,47 €

- Forfait d'allocation: 41,06 €
- Revenus supérieurs à 89 847 + 5 617 par enfant à charge au-delà de 2:

- 2 enfants: 32,47 €
- 3 enfants: 74,06 €
- 4 enfants: 115,65 €
- enfant suppl.: 41,60 €
- majoration pour âge des enfants: 16,23 €
- forfait d'allocation: 20,53 €

Complément familial:
169,03 € (majoré 236,71 €)

Ressources annuelles: revenus supérieurs à 3143 € et inférieurs ou égaux à 6 284 € (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 partiel)

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

Agirc: 0,4352 €; Arco: 1,2513 €
Ircantec: 0,47507 €

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

- salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 78 456 €
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 65 300 €
- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 52 304 €

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

SECURITE SOCIALE

Plafond mensuel: 3 269 €

Avantage en nature:

- nourriture: 4,75 € par repas;
- logement: montant forfaitaire (établi selon un barème comprenant 8 tranches réminiscentes 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: 3 415 €

Indemnité journalière

maladie:

- normale: 43,80 €
- majorée: 58,40 €

Indemnité journalière AT

- max: 196,29 €

- à partir du 29^e jour: 261,72 €

Indemnité journalière maternité:

- max: 84,90 € - min: 9,29 €

Invalité:

- max-pension par mois:
30% = 980,70 €
50% = 1 634,50 €
- mini-pensions par mois:
30% = 282,78 €
50% = 282,78 €

allocation supplémentaire par an:
personne seule: 4 864,56 €
ménage: 8 027,27 €
tierce personne:
1 107,49 € par mois.

Allocation veuvage:

- 602,12 € par mois pendant 24 mois.

Si conjoint décédé: versement pendant trois années supplémentaires, à condition d'être âgée de 50 ans ou plus
Maximum trimestriel de ressources: 2 260,20 €

SMIC

Métropole et départements d'outre-mer: 9,76 €
Mensuel brut (151,67 heures): 1 480,30 €

Jeunes salariés:

- 16 ans: 7,80 €
- 17 ans: 8,78 €
- après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 9,76 €
- Heure collective de 39 heures:
Mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 691,73 €

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: 4,16 % pour le 1^{er} semestre 2017 (intérêts de retard)

Délais d'appel:

- prud'hommes TI et TG: 1 mois
- référés, saisie-arêt, etc. quinze jours
- pénal: dix jours

Ordonnance de non-lieu: dix jours

Délais cassation:

- affaires civiles (sociales, commerciales, prud'hommes): deux mois
- élections: dix jours
- pénal: cinq jours

VIEILLESSE

Allocations:

- allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:
- personne seule: 803,20 €
- couple: 1 246,97 €
- allocation AVTS par mois: 282,78 €
- allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:
- personne seule: 520,41 €
- couple marié: 681,39 €
- ressources annuelles: personne seule: 9 638,42 €
- couple: 14 963,65 €

Pensions:

- Maximum annuel théorique: 19 614 €
- 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: 20 300,80 €
- couple: 32 481,28 €
- Montant maximum annuel: 10 591,56 €
- Minimum annuel: 3 406,47 €