

Quinzaine du 1^{er} au 15 avril 2017

Textes	
Plus de trois quarts des licenciements de salariés protégés autorisés par l'inspecteur du travail	<i>Etude publiée par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : DARES Résultats, Mars 2017</i>
Représentativité des syndicats : les résultats 2017	
Conseil des prud'hommes : répartition des compétences	<i>Arrêté du 1^{er} mars 2017 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021</i>
Calendrier du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu	
Mutuelle d'entreprise en cas de licenciement	<i>Décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques</i>
Zoom	
Rupture conventionnelle : calcul des délais et le préavis	
Report des jours de congés non pris sur l'année suivante	
Jurisprudence	
Non-renvoi de la QPC sur la sanction de la violation de la protection des représentants du personnel	<i>Cass. Soc., QPC du 22 mars 2017 : n° 17-40.001</i>
La Cour de cassation se penche sur le contingent d'heures supplémentaires	<i>Cass. Soc., 1^{er} mars 2017 : n° 16-10047</i>
L'indemnité versée au salarié en cas de rupture anticipée de son CDD est conforme à la Constitution	<i>Cass. Soc., QPC 8 février 2017 : n° 16-40246 FS-PB</i>
Nullité du licenciement : le salarié protégé peut récupérer des avantages perdus	<i>Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-25.273 F-D</i>
C'est à l'employeur de prouver qu'il a payé salaire et cotisations	<i>Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-22.759 F-D</i>



Textes

Plus de trois quarts des licenciements de salariés protégés autorisés par l'inspecteur du travail

Etude publiée par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : DARES Résultats, Mars 2017

Quand la statistique dément une idée répandue : d'après une étude de la DARES, 77 % des demandes de licenciement d'un salarié protégé (quel que soit le motif (économique, disciplinaire, inaptitude, professionnel ou autres) et près de 95 % des ruptures conventionnelles conclues avec ces mêmes salariés sont autorisées par l'inspecteur du travail.

Demandes de licenciements et de ruptures conventionnelles de salariés protégés

	Licenciements (nombre par an)	Ruptures conventionnelles (nombre par an)	Moyenne licenciements 2000-2004	Moyenne licenciements 2010-2014
2000	11 074			
2001	10 408			
2002	12 106		11 834,60	
2003	13 440			
2004	12 145			
2010	14 061	6 020		
2011	12 196	6 530		
2012	10 695	5 339		12 671,80
2013	13 299	6 515		
2014	13 108	6 822		

En 2014, près de 20 000 demandes de rupture de contrat de travail de salariés protégés ont été enregistrées par l'inspection du travail, dont 13 100 demandes de licenciement et 6 800 demandes de rupture conventionnelle. La place prépondérante du contentieux relatif à la rupture du contrat de travail de ces salariés peut donner l'impression que ces ruptures sont majoritairement refusées par l'administration : c'est faux, comme le prouve une étude de la DARES publiée le 23 mars 2017.

L'étude montre en effet que près de 77 % des demandes d'autorisation de licenciement sont accueillies favorablement par l'inspection du travail. Quant aux demandes de rupture conventionnelle, elles sont très rarement refusées : près de 95 % d'entre elles aboutissent à une décision d'autorisation.

Taux d'autorisation des demandes de rupture de contrat de travail des salariés protégés sur la période 2010-2014

Demandes de licenciement autorisées	76,9 %
Demandes de rupture conventionnelle autorisées	94,3 %

En moyenne sur la période 2010-2014, les ruptures conventionnelles représentent un tiers des ruptures de contrat avec les salariés protégés, la même proportion que pour l'ensemble des salariés.



Représentativité des syndicats : les résultats 2017

Le ministère en charge du travail a publié les résultats de la deuxième mesure d'audience des syndicats après l'entrée en vigueur des règles de la représentativité syndicale instituées par la loi du 20 août 2008. La première mesure avait eu lieu en 2013.

Les chiffres 2017 sont le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales aux élections professionnelles sur la période 2013-2016. Cela représente au total plus de 5,6 millions de suffrages valablement exprimés soit 195 518 salariés de plus que lors de la précédente mesure de l'audience syndicale.

Les chiffres présentés sont le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2013-2016 lors :

- des élections professionnelles (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, à défaut délégués du personnel) organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ;
- du scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises et des employés à domicile du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'Outre-Mer) ;
- et des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Au niveau national et interprofessionnel, cinq organisations syndicales recueillent plus de 8 % des suffrages :

- la CFDT : 26,37 % (26 % en 2013)
- la CGT : 24,85 % (26,77 % en 2013)
- CGT-FO : 15,59 % (15,94 % en 2013)
- la CFE-CGC : 10,67 % (9,43 % en 2013)
- la CFTC : 9,49 % (9,30 % en 2013).

La loi de 2008 a mis fin à la présomption irréfragable de représentativité des organisations syndicales. Avant la loi, cinq syndicats étaient considérés comme représentatifs sans avoir à en fournir la preuve.

Aujourd'hui, la représentativité est reconnue sur la base de critères cumulatifs :

- effectifs d'adhérents et cotisations,
- transparence financière,
- indépendance,
- respect des valeurs républicaines,
- influence (activité, expérience et implantation géographique et professionnelle),
- ancienneté minimale de deux ans,
- audience électorale.

L'audience se mesure tous les 4 ans : le seuil de représentativité est à 8 % des voix au niveau national et interprofessionnel, à 10 % dans les entreprises.

Pour la représentativité au niveau des branches, à partir de 2017, les syndicats doivent satisfaire le critère de l'audience de 8 % dans la branche (jusque-là, un syndicat représentatif au niveau national était présumé représentatif au niveau de la branche).

Depuis la loi du 18 décembre 2014, l'audience syndicale est prise en compte pour la désignation des conseillers prud'hommes.



Conseil des prud'hommes : répartition des compétences

Arrêté du 1^{er} mars 2017 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021

L'arrêté du 1^{er} mars 2017, publié au JO du 22 mars 2017, fixe le tableau de répartition des compétences entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal de 2018 à 2021.

Article L 1423-1-1

Sous réserve des dispositions relatives à la section de l'encadrement définies à l'article L 1423-1-2, les affaires sont réparties entre les sections du conseil des prud'hommes au regard du champ d'application de la convention ou de l'accord collectif de travail dont le salarié partie au litige relève et d'un tableau de répartition, dans des conditions définies par décret.

En application des articles L 1423-1-1 et R 1423-4 et suivants du code du travail, les litiges prud'homaux sont désormais répartis entre les sections du conseil des prud'hommes en fonction de la convention ou de l'accord collectif de travail dont relève le salarié. Ainsi chaque convention collective ou accord collectif de travail est rattaché à une section prud'homale :

- industrie,
- commerce,
- agriculture,
- activités diverses.

Article R 1423-4

Le garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre chargé du travail fixent par arrêté, pour chaque désignation générale des conseillers prud'hommes, le tableau de répartition mentionné à l'article L 1423-1-1.

Sous réserve des dispositions relatives à la section de l'encadrement, ce tableau rattache aux sections de l'industrie, du commerce et des services commerciaux, de l'agriculture ou des activités diverses chaque convention collective ou accord collectif de branche en fonction du champ d'application de ceux-ci. En l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, la section de rattachement est celle des activités diverses.

Ce tableau demeure applicable nonobstant toute dénonciation ou mise en cause d'une convention ou d'un accord qui y figure.

En l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, la section de rattachement est celle des activités diverses.

A noter que les cadres continuent de relever de la section de l'encadrement.

Cette nouvelle répartition entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018



Calendrier du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Il vise à adapter le recouvrement de l'impôt aux événements de la vie, sans en modifier les règles de calcul. Depuis le 3 avril, une campagne d'information est lancée auprès du grand public dans les médias nationaux et locaux.

Une entrée en vigueur dès le mois de janvier 2018

Comme chaque année, le contribuable doit effectuer sa déclaration de revenus au printemps, pour que l'administration fiscale puisse calculer le montant d'impôt dû et le taux d'imposition. En 2017, l'administration fiscale calculera également le taux de prélèvement qui sera appliqué, dès le mois de janvier 2018, aux revenus versés par des tiers collecteurs (employeurs, caisses de retraite, ...) et le montant des acomptes à prélever en 2018 sur les revenus sans tiers collecteurs (revenus fonciers, revenus des indépendants...).

Ces informations seront communiquées aux contribuables sur l'avis d'impôt sur les revenus 2016 qu'ils recevront à l'été 2017.

Pour les contribuables mariés ou pacsés, l'avis d'impôt précisera aussi pour information les taux de prélèvement à la source individualisés par membre du foyer qui s'appliqueront si l'un des membres du foyer veut opter pour l'individualisation du taux.

L'administration fiscale communiquera ensuite à l'employeur (ou aux autres verseurs de revenus comme les caisses de retraite) le taux de prélèvement retenu.

Dès le premier revenu versé en 2018, ce taux de prélèvement sera appliqué au salaire : le prélèvement à la source sera automatique, et apparaîtra clairement sur la fiche de paie. Le taux de prélèvement sera actualisé en septembre 2018 pour tenir compte des changements éventuels consécutifs à la déclaration des revenus de 2017 effectuée au printemps 2018. C'est ce taux qui sera utilisé à partir de septembre 2018 et qui sera, ensuite, à nouveau actualisé, chaque année, en septembre.

Les revenus exceptionnels, ainsi que les autres revenus exclus du champ de la réforme perçus en 2017, par exemple les plus-values mobilières et immobilières, resteront imposés en 2018 selon les modalités habituelles.

Les grandes étapes pour les contribuables salariés ou retraités

Avril 2017	Déclaration des revenus perçus en 2016
Été 2017	Réception du taux de prélèvement à la source. Les contribuables peuvent opter pour un taux neutre ou des taux individualisés au sein de leur couple
Octobre 2017	Le taux choisi est envoyé au collecteur par l'administration fiscale
Janvier 2018	L'impôt est déduit automatiquement du salaire perçu est ce prélèvement à la source est indiqué sur la feuille de paie
Avril-juin 2018	Déclaration des revenus perçus en 2017
Septembre 2018	Le taux de prélèvement s'ajuste automatiquement pour tenir compte de la situation 2017

À tout moment si un événement survient (mariage, naissance, variation de revenu, etc.)	Le contribuable peut simuler sa nouvelle situation en ligne sur impot.gouv.fr
	Sous certaines conditions le contribuable peut demander à modifier son taux de prélèvement
	Ce nouveau taux est pris par l'employeur sur la fiche de paie

L'année de transition

Il n'y aura pas de double imposition en 2018 sur les salaires, les retraites, les revenus de remplacement, les revenus des indépendants et les revenus fonciers récurrents. L'impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels perçus en 2017 sera annulé.

Les revenus exceptionnels, ainsi que les autres revenus perçus en 2017 et exclus du champ de la mesure, par exemple les plus-values mobilières et immobilières, resteront imposés en 2018 selon les modalités habituelles.

Enfin, afin d'éviter les abus, la loi prévoira des dispositions particulières pour que les contribuables qui sont en capacité de le faire ne puissent pas majorer artificiellement leurs revenus de l'année 2017.



Mutuelle d'entreprise en cas de licenciement

Décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques

Tous les salariés du secteur privé doivent se voir proposer par leur employeur, une couverture complémentaire santé collective, en supplément du régime de base de Sécurité Sociale, et ce, depuis le 1^{er} janvier 2016.

Les salariés garantis collectivement contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, peuvent bénéficier, depuis le 1^{er} juin 2014 (Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, mais sous certaines conditions.

En effet, le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture complémentaire santé, sous réserve de remplir les conditions suivantes (Article L 911-8 du code de la sécurité sociale) :

- le contrat de travail doit avoir été rompu pour un motif autre que la faute lourde : terme du contrat à durée déterminée (CDD), licenciement, rupture conventionnelle homologuée, cas de démission légitime ;
- la rupture du contrat de travail doit ouvrir droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;
- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur.

Si le salarié remplit ces 3 conditions, il peut prétendre au maintien de la couverture collective et ce même en cas de licenciement (hors faute lourde).

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien des droits est possible pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite :

- de la durée du dernier contrat de travail ;
- ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Exemple n° 1 : un salarié a conclu un CDD de 6 mois. Lorsque celui-ci va prendre fin, le salarié pourra continuer à bénéficier de la mutuelle d'entreprise pendant 6 mois maximum

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Exemple n° 2 : *un salarié est licencié après avoir travaillé 6 ans dans l'entreprise, il bénéficiera du maintien des garanties pour une durée de 12 mois maximum*

Les garanties dont l'ancien salarié peut bénéficier sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Néanmoins, le maintien des garanties ne peut conduire à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage que le salarié aurait perçues au titre de la même période. L'employeur a l'obligation de lui signaler le maintien des garanties frais de santé dans le certificat de travail et d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En cas de manquement de l'employeur à son obligation d'information, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts pour le préjudice subi (Cass. Soc., 20 novembre 2013 : n° 12-21999).

Par contre, c'est au salarié qu'il revient de justifier auprès de l'organisme assureur, de la prise en charge au titre de l'assurance chômage. Pour cela il doit lui fournir un justificatif de prise en charge.

Il en va de même si le salarié retrouve un emploi. Il doit informer l'organisme assureur de toute reprise d'activité et de l'arrêt éventuel du versement de ses allocations chômage lorsqu'il intervient pendant la période de maintien des garanties.

Reprise de l'exemple n°1 : *si le salarié retrouve du travail avant la fin des 6 mois, pendant lesquels il bénéficie du maintien des garanties frais de santé, et cesse d'être indemnisé par Pôle emploi, il ne pourra plus bénéficier de la mutuelle d'entreprise.*

Enfin, lorsque le système de portabilité prend fin, l'organisme assureur adresse au salarié une proposition de maintien de la couverture santé à titre individuel (Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite Loi Evin). Il dispose alors de 6 mois pour demander à en bénéficier.

Toutefois, le contrat à titre individuel est généralement plus onéreux que lorsqu'il était salarié puisque l'employeur ne prend plus en charge une partie de la cotisation. Néanmoins, un récent décret du 21 mars 2017 fixe un plafonnement progressif des tarifs, applicable pour les contrats souscrits ou aux adhésions intervenues à partir du 1^{er} juillet 2017 (Décret n° 2017-372 du 21 mars 2017).

Zoom

Rupture conventionnelle : calcul des délais et le préavis

L'employeur et le salarié peuvent convenir ensemble des modalités et conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties, contrairement au licenciement ou à la démission. En cas de refus de la mettre en place, le salarié (ou l'employeur) n'a aucun recours. Ce type de rupture se réalise au moyen d'une convention signée par les parties au contrat (Article L 1237-11).

Le principe de la rupture conventionnelle amiable doit être discuté entre le salarié et l'employeur, lors d'un ou de plusieurs entretiens (Article L 1237-12) au cours desquels les parties peuvent être assistées.

Aucune disposition du code du travail n'impose de délai à respecter entre le ou les entretiens et la signature de la convention de rupture. Employeur et salarié peuvent donc signer la convention de rupture conventionnelle (RC) le même jour que l'entretien (Cass. Soc., 3 juillet 2013 : n° 12-19268 et Cass. Soc., 19 novembre 2014 : n° 13-21979).

En effet, juridiquement, les parties ont donc tout à fait le droit, au cours d'un seul et même entretien, de :

- convenir du principe même de la rupture du contrat de travail de manière amiable ;
- négocier et établir les modalités et le calendrier de la rupture de la relation de travail ;
- signer le formulaire de rupture conventionnelle.

Cette démarche peut prendre 1 journée, si employeur et salarié décide d'opter pour l'entretien unique.

Il est aussi possible de prévoir un premier entretien le matin pour se mettre d'accord sur le principe de la rupture du contrat de travail et de définir les modalités de la rupture lors d'un entretien l'après-midi qui débouchera en cas d'accord sur la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Remarque : toutefois il est préférable de préparer tout entretien en amont, et cela prendra du temps. L'employeur doit en effet rédiger et envoyer au salarié la lettre l'invitant à négocier une rupture conventionnelle, préparer les documents et informations qui seront délivrés au salarié le jour de l'entretien.

Une fois la convention de rupture signée par les deux parties, chacune d'elle dispose de 15 jours calendaires pour se rétracter (Article L 1237-13). S'agissant de jours calendaires, il faut donc retenir que tous les jours de la semaine comptent, soit du lundi au dimanche. Le délai commence à courir à compter du lendemain de la signature de la convention. Il se termine le dernier jour à minuit.

Le droit de rétractation dure 15 jours après la signature de la convention de rupture et du formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle.

Il faut attendre le lendemain de la fin du délai de rétractation, pour envoyer la convention de rupture à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour en demander l'homologation (Article L 1237-14).

L'autorité administrative dispose alors d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande (cette fois-ci tous les jours de la semaine comptent, à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés habituellement chômés) pour homologuer ou non la demande.

Il est d'usage de compter un délai de 2 jours pour tenir compte de l'acheminement des documents par voie postale.

S'écoule un délai de 17 jours (2 jours pour les délais postaux et 15 jours pour le délai d'instruction de la demande par la DIRECCTE).

Remarque : *en l'absence de réponse dans ce délai, la demande d'homologation est acceptée car le silence gardé par la DIRECCTE vaut acceptation (Article L 1237-14).*

La rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'homologation, au plus tôt (Article L 1237-13).

Cependant, rien n'empêche d'envisager une sorte de préavis, en prévoyant un délai plus long. Ceci permettra par exemple à l'employeur de trouver un remplaçant au salarié qui va quitter l'entreprise, ou permettra à ce dernier de finir un projet important sur lequel il travaille et qui doit être achevé (par exemple : rupture du contrat 30 jours après l'homologation).

Il faut donc ajouter 1 journée à la procédure, pour que la rupture conventionnelle soit effective.

Exemple : *si signature de la convention le 10 avril 2017, le délai de rétractation commence le 11 avril 2017 et expire le 25 avril 2017 à minuit.*

Le formulaire peut être envoyé à la DIRECCTE le 26 avril 2017. Compte tenu des délais de La Poste, on peut penser que la DIRECCTE recevra la demande d'homologation de la rupture conventionnelle le 29 avril 2017.

Celle-ci dispose de 15 jours ouvrables pour instruire le dossier, à compter du lendemain où elle reçoit les documents soit du 2 mai 2017 au 19 mai 2017 inclus. La rupture du contrat de travail ne peut donc intervenir avant le 20 mai 2017.

Tout recours en justice doit être formé, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention (soit avant le 18 mai 2018 dans notre exemple).

La même procédure s'applique aux ruptures conventionnelles des salariés protégés, avec toutefois quelques aménagements. Les salariés bénéficiant d'une protection particulière (Articles L 2411-1 à L 2411-2) peuvent eux aussi conclure une convention de rupture.

Une étape supplémentaire doit être respectée une fois que l'employeur et le salarié protégé ont trouvé un accord sur la mise en place d'une rupture amiable de la relation de travail. Avant la signature de la convention de rupture, le comité d'entreprise doit être consulté lorsque cela est requis (pour les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel notamment). Cette consultation préalable est obligatoire, car elle est nécessaire pour constituer le dossier de demande d'autorisation de la rupture conventionnelle envoyé à l'inspecteur du travail.

En effet, il faut indiquer dans le formulaire Cerfa n°14599*01 de demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié protégé, la date de consultation du comité d'entreprise et le sens de l'avis rendu.

Le procès-verbal de cette réunion de consultation est en effet joint à la demande. Comme pour la procédure de licenciement, le code du travail impose que l'avis du comité sur la rupture du contrat de travail doit être envoyé dans les 15 jours suivant la date de la réunion. En pratique, il est donc recommandé de tenir la réunion du CE et ensuite de signer la convention de rupture avec le salarié protégé à l'issue de cette réunion. Ainsi, le délai de rétractation se confond avec le délai de 15 jours suivant l'avis du comité avant l'envoi à l'autorité administrative de la demande.

La demande d'autorisation de rupture conventionnelle est transmise à l'inspection du travail à l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires (Article L1237-15).

La rupture doit être autorisée par l'inspection du travail, qui statue dans les 15 jours ouvrables à compter du jour ouvrable suivant la réception de la demande d'autorisation. Ce délai peut être prolongé si l'inspection du travail estime que les nécessités de l'enquête le justifient. Ce délai est en effet donné à titre indicatif. C'est la raison pour laquelle on ne peut pas considérer la demande acceptée absence de réponse dans ce délai. L'inspecteur du travail peut prendre plus de temps pour rendre sa décision si cela est nécessaire. Il faut donc attendre de recevoir un courrier de l'inspecteur du travail, pour savoir si la demande est ou non acceptée.

Là encore, la rupture ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspection du travail.

Pour résumer, concernant la procédure de rupture conventionnelle avec un salarié protégé, il faut tenir compte :

- du délai d'1 mois (et quelques jours) qui s'applique pour toutes les ruptures conventionnelles (voir le modèle de calendrier ci-dessus) ;
- du délai supplémentaire rendu nécessaire, en amont, par la consultation préalable du comité d'entreprise lorsque c'est obligatoire ;
- de l'éventuel délai supplémentaire décidé par l'inspecteur du travail pour rendre sa décision (au-delà de 15 jours).

Enfin, les parties peuvent convenir ensemble de la date de rupture effective du contrat de travail, dès lors qu'elle est postérieure à la date à laquelle la DIRECCTE aura rendu son avis. En principe, il n'y a donc aucun préavis à respecter. La date de fin de la relation de travail est convenue d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

La durée du préavis du salarié, qui aurait été appliqué en cas de démission ou de licenciement, peut donc servir de base pour calculer le délai et la date de rupture du contrat de travail, après homologation ou autorisation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative.



Report des jours de congés non pris sur l'année suivante

Tout salarié, quels que soient la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congés payés par son employeur. La durée des congés varie en fonction des droits acquis

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a modifié la législation concernant le report des jours de congés non pris sur l'année suivante

Article L 3141-21 ancien	Article L 3141-22 nouveau
<p>Si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.</p> <p>Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.</p> <p>L'accord précise :</p> <p>1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L 3141-22 ;</p>	<p>Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.</p> <p>Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.</p> <p>L'accord précise :</p> <p>1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L 3141-24 ;</p>

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;
3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L 3121-44, L. 3122-2 et L 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par l'article L 3142-100, relatif au congé pour création d'entreprise et au congé sabbatique et les articles L 3151-1 et suivants, relatifs au compte épargne-temps.

2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au 6^{ème} alinéa de l'article L 3121-44, au 3° du I de l'article L 3121-64 et à l'article L 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L 3142-118 et L 3142-120 à L 3142-124 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L 3142-33 et L 3142-35 relatifs au congé sabbatique et aux articles L. 3151-1 à L 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

Le salarié peut reporter ses jours de congés non pris sur l'année suivante mais les conditions varient :

- s'il y a un accord entre le salarié et l'employeur, le report est possible (mais, en l'absence d'accord, les jours non pris sont perdus, l'employeur n'étant pas tenu de les payer) ;

Le report des jours de congés acquis mais non pris durant la période de prise des congés est possible en cas d'accord entre l'employeur et le salarié. Ainsi, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de report des congés. Il ne peut pas non plus imposer un report au salarié.

En l'absence d'accord avec l'employeur, si le salarié n'a pas pris tous ses congés dans la période prévue, les jours non pris sont perdus. L'employeur n'est pas tenu de les lui rembourser, sauf si le salarié n'a pas pu les prendre du fait de l'employeur.

- s'il y a une convention, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou une convention ou un accord de branche) dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail à l'année, cet accord peut prévoir le report des jours de congés.

En cas d'aménagement de la durée du travail à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou accord de branche peut prévoir le report des jours de congés.

Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Jurisprudence

Non-renvoi de la QPC sur la sanction de la violation de la protection des représentants du personnel

Cass. Soc., QPC du 22 mars 2017 : n° 17-40.001 F-D

La Cour de cassation était saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative aux dispositions du code du travail en matière de sanction de 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 nullité du licenciement d'au moins 6 mois de salaire et, d'autre part, à une indemnité pour violation du statut protecteur.

L'indemnité pour nullité du licenciement

Premier point abordé par la QPC : le licenciement sans autorisation d'un représentant du personnel est jugé nul et ouvre droit à l'indemnité d'au moins 6 mois de salaires prévus par l'article L 1235-3 du code du travail. Or aucune disposition législative ne prévoit expressément une telle sanction, alors qu'elle résulte du code du travail pour d'autres catégories de salariés protégés (notamment les femmes enceintes, en vertu de l'article L 1225-71 du code du travail).

Article L 1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9.

La Cour de cassation rejette cet argument. Les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail ont déjà été déclarées conformes à la Constitution (Cons. Const., QPC 13 octobre 2016 : n° 2016-852). Aucun changement de circonstances de droit ou de fait n'étant depuis intervenu, un réexamen de ce texte ne se justifie pas.

L'indemnité pour violation du statut protecteur

Second point soulevé par l'auteur de la QPC : les dispositions du code du travail accordant une protection au représentant du personnel (en l'espèce, l'article L 2411-5 relatif aux délégués du personnel), tel qu'interprétées par la Cour de cassation, porteraient 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 ; d'autres salariés bénéficiant d'une protection spécifique, telles les victimes d'accident du travail, n'ont pas droit à cette réparation.

L'argument est rejeté : ces catégories de salariés ne se trouvent pas dans la même situation. Par ailleurs, la sanction retenue pour les représentants du personnel 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 au principe d'égalité de traitement.



A savoir : la question relative aux dispositions du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, en matière de sanction de la violation du statut protecteur des représentants du personnel ne justifie pas un renvoi au Conseil constitutionnel

La Cour de cassation se penche sur le contingent d'heures supplémentaires

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017 : n° 16-10047

Par cet arrêt du 1^{er} mars 2017, la Cour de cassation vient d'apporter une précision importante concernant la fixation du contingent d'heures supplémentaires par un accord collectif. Elle précise ainsi la valeur d'un accord collectif dérogeant à l'accord de branche.

En l'espèce, une société est soumise à la convention collective nationale des industries chimiques. Elle signe avec la DUP (Délégation Unique du Personnel), un accord d'entreprise du 19 avril 2011 portant le contingent annuel d'heures supplémentaires à un montant de 220 heures par salarié, supérieur à celui prévu par l'accord de branche.

La commission paritaire de branche valide l'accord le 31 août 2011 et la DIRECCTE l'enregistre le 8 septembre 2011. Mais la Fédération nationale des industries chimiques (CGT) fait assigner la société ainsi que la délégation unique du personnel de l'entreprise et ses membres devant un tribunal de grande instance en annulation de l'accord d'entreprise.

La Cour d'appel de Versailles, dans son arrêt du 3 novembre 2015, donne raison à la fédération nationale, considérant que l'accord d'entreprise du 19 avril 2011, fixant un contingent d'heures supplémentaires supérieur à celui prévu par accord de branche, doit être annulé.

Elle précise en outre, que si le Conseil constitutionnel a indiqué que les parties à la négociation collective peuvent dès la publication de la loi du 20 août 2008 conclure des accords d'entreprise prévoyant un contingent différent d'heures supplémentaires (du contingent prévu par les conventions collectives antérieures), c'est à la condition d'avoir dénoncé ces conventions antérieures, ce qui n'est pas le cas en l'espèce concernant l'accord cadre de branche en date du 8 février 1999.

La Cour de cassation ne partage pas l'avis de la Cour d'appel de Versailles. Elle précise que selon l'article L 3121-11, alinéa 1, du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Et que ces dispositions sont d'application immédiate et permettent de fixer par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement le contingent d'heures supplémentaires à un niveau différent de celui prévu par l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.



A savoir : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche

L'indemnité versée au salarié en cas de rupture anticipée de son CDD est conforme à la Constitution

Cass. Soc., QPC 8 février 2017 : n° 16-40246 FS-PB

Un employeur contestait la constitutionnalité de l'article L 1243-4 du code du travail selon lequel la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée intervenant à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité médicalement constatée, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme

du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat. L'employeur critiquait ces dispositions en les comparant à celles de l'article L 1243-3 du même code, qui, en cas de rupture à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L 1243-1 et L 1243-2, ouvre droit pour l'employeur au paiement d'une indemnité fixée au regard du préjudice subi.

Article L 1243-4

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

La première critique, tirée de la violation du principe de nécessité et de personnalité de la peine, était vouée à l'échec. En effet, comme pour la requalification du contrat de travail intermittent en contrat à temps complet (Cass. Soc., QPC 10 juillet 2013 : n° 13-10.759 FS-PB), l'indemnisation du préjudice du salarié protégé licencié sans autorisation administrative (Cass. Soc. 20 février 2013 : n° 12-40.095 FS-PB), ou l'indemnité mise à la charge de l'employeur en cas de travail dissimulé (Cons. Const., QPC 25 mars 2011 : n° 11-111), le texte a pour objet d'organiser l'indemnisation de la partie lésée et non d'établir une sanction ayant le caractère d'une punition au sens de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

Les autres critiques, invoquant une atteinte au principe d'égalité, à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre n'ont pas été jugées plus sérieuses. Certes, l'article L 1243-4 du code du travail fixe l'indemnité due au salarié dans des conditions plus généreuses que celle ouvertes à l'employeur en cas de rupture injustifiée du contrat à durée déterminée par le salarié. Mais, le salarié qui perd son emploi n'est pas dans une situation identique à celle de l'employeur perdant un salarié de façon inattendue. Or, le législateur peut toujours traiter de façon différente des situations différentes (Cons. Const., 9 avril 1996 : DC n° 96-375 ; Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 15-40.003 FS-PB), ce qui est le cas avec les articles L 1243-3 et L 1243-4 du code du travail. En outre, aucune atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle ou à la liberté d'entreprendre n'a été relevée, le législateur ayant agi dans le cadre de sa marge de manœuvre.



A savoir : pour la Cour de cassation, il n'y a pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la QPC relative à l'article L 1243-4 du code du travail sur la réparation du salarié dont le CDD est rompu par l'employeur en dehors des cas prévus par ce texte

Nullité du licenciement : le salarié protégé peut récupérer des avantages perdus

Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-25.273 F-D

L'article L 2422-4 du code du travail accorde au salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est annulée une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi entre la rupture et sa réintégration, lorsqu'il la demande dans le délai légal. Cette indemnité, qui a le caractère d'un complément de salaire, a vocation à réparer son préjudice tant matériel que moral (Cass. Soc., 12 novembre 2015 : n° 14-10.640 FS-PB).

Pour la Cour de cassation, le préjudice matériel du salarié correspond aux rémunérations qu'il aurait perçues pendant la période considérée s'il avait continué à travailler, diminuées des revenus éventuellement perçus par ailleurs (Cass. Soc., 13 novembre 2008 n° 07-41.331 FS-PB ; Cass. Soc., 29 septembre 2014 : n° 13-15.733 FS-PB).

Article L 2422-4

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

La question soumise aux juges, dans l'arrêt du 2 mars 2017, était celle de savoir si cette indemnité doit inclure une réparation au titre de la perte d'accès, pendant la période d'éviction, à des tarifs préférentiels accordés par l'employeur sur les produits qu'il commercialise.

En l'espèce, le salarié protégé travaillait pour une compagnie aérienne et bénéficiait de billets d'avion à tarif réduit. N'ayant pas eu accès à ces tarifs privilégiés pendant sa période d'éviction, d'une durée de presque 6 ans, il avait acheté des billets d'avion au prix public : la somme atteignait plus de 11 000 euros. La cour d'appel, considérant que les tarifs préférentiels accordés par l'employeur sur ses produits au salarié n'étaient pas la contrepartie d'une prestation de travail, a débouté le salarié. A tort, selon la Cour de cassation, qui censure la décision : les billets d'avion à tarif réduit constituent un avantage lié à l'emploi du salarié, dont la privation pendant la période d'éviction ouvre droit à réparation.

Il est à noter que dans une précédente affaire opposant la même compagnie aérienne à un autre salarié protégé, ce dernier avait été débouté de sa demande de réparation au titre de la privation de ces *billets compagnie* car il n'avait pas apporté la preuve que ses droits lui avaient été retirés par l'employeur. La Cour de cassation lui avait en revanche donné raison sur sa demande tendant à obtenir la prise en charge de ses frais de mutuelle, avantage en nature dont il avait été privé pendant sa période d'éviction (Cass. Soc., 13 mai 2014 : n° 12-22.186 FS-D).



A savoir : *les billets d'avion à tarif réduit accordés aux personnels de compagnies aériennes constituant un avantage lié à l'emploi, le salarié protégé, en ayant été privé entre son licenciement et l'annulation de l'autorisation de rupture, peut en obtenir réparation*

C'est à l'employeur de prouver qu'il a payé salaire et cotisations

Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-22.759 F-D

Un salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes. Il sollicitait notamment des dommages-intérêts en raison du défaut de paiement, par l'employeur, des cotisations de retraite et un rappel de salaire. La cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes en relevant qu'il ne rapportait pas la preuve du défaut de paiement des cotisations sociales par l'employeur ni du défaut de paiement du salaire invoqué.

Pour casser cet arrêt la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les règles de preuves applicables. Conformément à l'article 1315 du code civil, repris sous l'article 1353 du même code depuis l'ordonnance 2016-131 du 10 février 2016, il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement des cotisations sociales, de démontrer qu'il y a bien satisfait. La Cour de cassation précise que le bulletin de paie ne fait pas présumer qu'il s'est acquitté de son obligation. En cas de manquement sa responsabilité peut être engagée (Cass. Soc., 7 juin 2007 : n° 05-45.211 F-D).

De même, c'est à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement du salaire, de démontrer le paiement ou le fait libératoire. A cet égard les fiches de paie ne sauraient prouver la réalité du paiement (Cass. Soc.

18 novembre 2003 : n° 01-44.671 F-D ; Cass. Soc. 11 janvier 2006 : n° 04-41.231 FS-PB).

Il n'y a ici aucune singularité du droit du travail et la Cour de cassation applique les règles de preuve de droit commun.



A savoir : *il appartient à l'employeur de prouver qu'il a versé les cotisations de retraite aux organismes concernés, le bulletin de paie ne faisant pas présumer qu'il s'est acquitté de son obligation. Il lui incombe également de rapporter la preuve du paiement du salaire*