

16 au 30 janvier 2019

Textes	
Exonération de cotisations : heures supplémentaires et complémentaires	<i>Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires</i>
Nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE	<i>Réponse ministérielle Mouiller n° 03267, JO du Sénat du 17 janvier 2019</i>
Indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	<i>Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail</i>
Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires	<i>Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019</i>
Zoom	
Fêtes légales : le calendrier des jours fériés en 2019	
De nouvelles mesures pour relancer l'apprentissage	
Rupture du contrat de travail	
Comparaison : rupture conventionnelle, licenciement ou démission	
Droit aux allocations chômage en cas de démission	
Jurisprudence	
Traitement du droit aux congés annuels payés d'un travailleur décédé	<i>CJUE, 6 novembre 2018 : aff C-569/16 et C-570/16</i>
Temps de restauration et de pause peuvent constituer du temps de travail effectif	<i>Cass. Soc., 24 octobre 2018, n° 17-13.841</i>
Prescription des actions mettant en cause la régularité de la procédure relative au PSE	<i>Cass. Soc., 20 septembre 2018 n° 17-11.546</i>
Temps partiel : sauf mention contraire de la convention collective, les primes conventionnelles sont proratisées selon la durée du travail	<i>Cass. Soc., 24 octobre 2018 : n° 16-15.898</i>
Élections professionnelles : les destinataires de l'invitation à la négociation du PAP	<i>Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-60.283</i>
Pas de négociation d'un nouveau protocole préélectoral en cas de report des élections	<i>Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 17-27.442</i>



Textes



Exonération de cotisations : heures supplémentaires et complémentaires

Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

Le décret fixe le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues sur les heures supplémentaires.

Il précise également les conditions d'application de l'exonération aux cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, ainsi qu'aux régimes spéciaux.

Enfin, il précise les dispositions d'application de cette exonération aux salariés des régimes spéciaux.

Le décret s'applique aux cotisations et aux contributions sur les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.



Nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE

Réponse ministérielle Mouiller n° 03267, Journal officiel du Sénat du 17 janvier 2019, p. 338
Décret n° 2017-1819 du 27 décembre 2017 relatif au comité social et économique

Dans une réponse ministérielle publiée le 17 janvier 2019, le ministère du Travail livre son interprétation du décret du 29 décembre 2017 concernant le nombre de mandats successifs auxquels un membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) peut prétendre dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'article L 2314-33 du code du travail dispose que les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour 4 ans. Il précise que dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf si le protocole pré-électoral en dispose autrement.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, cette limitation à 3 mandats successifs ne peut faire l'objet de dérogations. Par ces dispositions, le Gouvernement a souhaité assurer un renouvellement régulier des élus au sein des instances représentatives du personnel des plus grandes entreprises afin de garantir un dialogue social de qualité et au plus proche de la situation des salariés de l'entreprise.

En revanche, dans les entreprises de moins de 50 salariés, de nombreux procès-verbaux de carence sont établis à chaque cycle électoral faute de candidats aux élections professionnelles (63 % des entreprises de moins de 20 salariés et 35 % des entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 49 salariés sont dépourvues d'instances représentatives du personnel selon la dernière Enquête réponse de la DARES).

Afin d'encourager le dialogue social dans ces entreprises et éviter que les salariés ne puissent perdre une représentation aussi fondamentale, le Gouvernement n'a pas souhaité apporter de limitation dans le nombre de mandats successifs auxquels un élu du personnel peut prétendre. Ainsi, le nombre de mandats successifs n'est pas limité dans ces entreprises et le protocole pré-électoral ne peut prévoir de dérogations.



Indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

En France, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 9 % à travail égal et de 25 % sur l'ensemble de la carrière, selon des chiffres publiés par le ministère du Travail.

Les articles 104 et 105 de la Loi Avenir Professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018 veulent tenter de remédier à ses écarts de rémunérations.

L'obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises employant plus de 250 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés.

Le décret précise la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que leurs modalités de publication.

MODALITÉS DE CALCUL ET D'ÉVALUATION DES INDICATEURS DÉFINIS À L'ARTICLE D 1142-2 POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS

Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

METHODE DE CALCUL	Résultats obtenus	Nombre de points
a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents. Les tranches d'âge sont les suivantes : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus.	= à 0 %	40 points
	> à 0 % et < ou = à 1 %	39 points
	> à 1 % et < ou = à 2 %	38 points
	> à 2 % et < ou = à 3 %	37 points

<p>S'agissant des catégories de postes équivalents, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du CSE.</p> <p>Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, il répartit les salariés entre les 4 catégories socioprofessionnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvriers ; - employés ; - techniciens et agents de maîtrise ; - ingénieurs et cadres. <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte.</p> <p>Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique, dans les conditions prévues au a), est rendu impossible, au regard du critère défini au paragraphe 5.1, le classement par niveau ou coefficient hiérarchique n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les 4 catégories socioprofessionnelles définies au même a).</p> <p>c) La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitués en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en en faisant la moyenne.</p> <p>d) L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.</p> <p>e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.</p> <p>Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (<i>plancher à zéro</i>).</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (<i>plafond à zéro</i>).</p> <p>f) Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p>g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.</p>	> à 3 % et < ou = à 4 %	36 points
	> à 4 % et < ou = à 5 %	35 points
	> à 5 % et < ou = à 6 %	34 points
	> à 6 % et < ou = à 7 %	33 points
	> à 7 % et < ou = à 8 %	31 points
	> à 8 % et < ou = à 9 %	29 points
	> à 9 % et < ou = à 10 %	27 points
	> à 10 % et < ou = à 11 %	25 points
	> à 11 % et < ou = à 12 %	23 points
	> à 12 % et < ou = à 13 %	21 points
	> à 13 % et < ou = à 14 %	19 points
	> à 14 % et < ou = à 15 %	17 points
	> à 15 % et < ou = à 16 %	14 points
> à 16 % et < ou = à 17 %	11 points	
> à 17 % et < ou = à 18 %	8 points	
> à 18 % et < ou = à 19 %	5 points	
> à 19 % et < ou = à 20 %	2 points	
> à 20 %	0 point	

Il précise les délais de publication du niveau de résultat par l'entreprise au regard des indicateurs, qui est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente.

Il définit les conditions de fixation de la pénalité financière pouvant être appliquée en l'absence de résultats 3 ans après la première publication des indicateurs par l'entreprise d'un niveau de résultat inférieur à 75 points

Il précise également le niveau de résultat en deçà duquel des mesures de correction doivent être mises en œuvre et l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière à l'issue d'un délai de 3 ans.

Il détermine, enfin, la liste des services et des autorités compétents en matière de harcèlement sexuel. Il définit les mesures transitoires applicables en matière de publication du niveau de résultat obtenu par l'entreprise.



Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Principe : depuis le 1^{er} janvier 2019, les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'une exonération d'impôt sur le revenu

L'article 7 de la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 met en place un dispositif de réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires.

Initialement prévue au 1^{er} septembre 2019, l'entrée en vigueur du dispositif a été anticipée au 1^{er} janvier 2019 par la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Cette loi prévoit également l'exonération d'impôt sur le revenu de ces heures dans une limite de 5 000 € par salarié et par an.

Les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficient donc d'une réduction de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse et d'une exonération d'impôt sur le revenu depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce dispositif est inscrit aux articles L 241-17 du CSS et 81 quater du CGI.

Remarque : la déduction forfaitaire de 1,5 € par heure supplémentaire sur les cotisations patronales réservée aux entreprises de moins de 20 salariés reste toujours applicable

La réduction de cotisations salariales concerne les rémunérations ou majorations versées au titre :

- des heures supplémentaires classiques, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ;
- des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- des jours de repos, au-delà du plafond de 218 jours, auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours renoncent ;
- des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, à l'exception des heures

effectuées en deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord est inférieure à ce niveau ;

- des heures supplémentaires effectuées, dans le cadre d'un temps partiel pour raisons personnelles, au-delà de la durée légale hebdomadaire ou, en cas d'application d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, au-delà des limites fixées par cet accord ;
- des heures complémentaires, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel ;
- des heures supplémentaires effectuées par les salariés de particuliers employeurs ;
- des heures supplémentaires accomplies par des assistants maternels au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures et des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;
- des heures supplémentaires ou complémentaires de travail effectuées par des salariés ne relevant pas des dispositions du code du travail sur la durée du travail ou, dans le cadre de conventions de forfait annuel en jours, des jours de repos auxquels ils auraient renoncé au-delà du plafond de 218 jours.

L'ensemble des rémunérations correspondant aux heures supplémentaires ou complémentaires est concerné par la réduction. Elle s'applique également à la majoration salariale correspondante mais s'inscrit, pour éviter tout risque d'abus, dans la limite :

- des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable ;
- ou, à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, des taux légaux. Ces taux s'élèvent, s'agissant des heures supplémentaires, à 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes et, s'agissant des heures complémentaires, à 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10^{ème} de la durée contractuelle de travail et 25 % pour celles excédant cette limite. En cas d'augmentation temporaire de la durée du travail par avenant, la majoration est également de 25 % pour les heures accomplies au-delà.

Salariés concernés	Le dispositif est applicable	à l'ensemble des salariés du secteur privé
		aux rémunérations des agents de la fonction publique titulaires ou non au titre des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif qu'ils réalisent et aux rémunérations des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par les salariés relevant de régimes spéciaux
		aux rémunérations versées aux salariés agricoles (<i>article L 741-15 modifié du code rural</i>)
Cotisations exonérées	Les cotisations salariales concernées par la réduction sont les cotisations d'assurance vieillesse de base mais l'intention du législateur est d'exonérer également les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire	
Exonération des cotisations salariales d'assurance vieillesse	Le montant de la réduction est égal au produit d'un taux fixé par décret et des rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par le salarié, dans la limite des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées	
	Le taux fixé par décret pourrait correspondre au cumul des taux de cotisations de retraite de base plafonnées et déplafonnées et du taux de cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'après les travaux parlementaires. Le nouvel article L 241-17 du CSS prévoit d'ailleurs une limite au montant de réduction qui est égale aux cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle dues par le salarié au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Toutefois, le salarié continuerait de cotiser au régime de retraite complémentaire compte tenu des règles d'imputation prévues ci-dessous	
	La réduction est imputée sur le montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues par le salarié sur l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée et ne peut dépasser ce montant	
La réduction de cotisations salariales ne peut	La réduction de cotisations salariales n'est pas applicable lorsque les salaires ou éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit	

<p>pas se substituer à d'autres éléments de rémunération</p>	<p>écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités</p> <p>Ces dispositions visent à éviter la suppression d'un élément de rémunération existant (<i>prime au résultat, par exemple</i>) au bénéfice de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires exonérées</p>
<p>Possibilités de cumul limitées avec d'autres dispositifs d'exonération</p>	<p>La réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse n'est cumulable avec l'application de dispositifs d'exonération totale ou partielle de cotisations salariales ou de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations, que dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés</p>
<p>Heures supplémentaires exonérées d'impôt</p>	<p>L'article 2 de la loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 prévoit que les heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019 sont exonérées d'impôt sur le revenu dans une limite annuelle égale à 5 000 € par salarié (<i>article 81 quater nouveau du CGI</i>)</p> <p>Les heures ainsi défiscalisées sont les mêmes que celles bénéficiant de la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse prévue par l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et le bénéfice de l'exonération fiscale est subordonné au respect des mêmes conditions et limites que cette réduction</p>
<p>Entrée en vigueur</p>	<p>Ces dispositions s'appliquent aux cotisations et aux rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019</p> <p>En pratique, un décret fixant le taux de la réduction de cotisations est nécessaire pour que le dispositif s'applique. Il devrait paraître prochainement</p>

Zoom



Fêtes légales : le calendrier des jours fériés en 2019

L'article L 3133-1 du code du travail qui fixe la liste des fêtes légales considérées comme des jours fériés. Rappel des jours fériés prévus en 2019 et des principales règles qui s'appliquent pour les salariés.

Dates des jours fériés en 2019	
Mardi 1 ^{er} janvier	Jour de l'An
Lundi 22 avril	Lundi de Pâques
Mercredi 1 ^{er} mai	Fête du Travail
Mercredi 8 mai	Victoire de 1945
Jeudi 30 mai	Ascension
Lundi 10 juin	Lundi de Pentecôte
Dimanche 14 juillet	Fête nationale
Jeudi 15 août	Assomption
Vendredi 1 ^{er} novembre	Toussaint
Lundi 11 novembre	Armistice 1918
Mercredi 25 décembre	Noël

Les jours fériés peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés (*1^{er} mai ou autre*). Dans certains cas, les jours fériés permettent également de bénéficier d'un pont.

1^{er} mai	Le 1 ^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, le travail n'étant prévu ce jour-là que dans certains établissements et services (<i>hôpitaux, transports publics...</i>) où le travail ne peut pas être interrompu en raison de la nature de leur activité
Autres jours fériés	D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, de l'Alsace et de la Moselle qui bénéficient également du Vendredi Saint et du 26 décembre
Ponts	L'employeur peut également accorder un pont aux salariés en particulier entre 1 ou 2 jours de repos hebdomadaire et un jour férié. Les heures perdues du fait du pont peuvent être récupérées, les salariés étant amenés à effectuer un autre jour les heures de travail perdues



De nouvelles mesures pour relancer l'apprentissage

Thèmes	Contenus	Références
Compétences exigées d'un maître d'apprentissage	Le décret précise les conditions de compétence professionnelle qui sont exigées d'un maître d'apprentissage, à défaut de convention ou accord collectif de branche les déterminant	<i>Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent</i>

		<i>être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie (JO du 14 décembre 2018)</i>
Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur	L'arrêté du 17 décembre 2018 procède à la création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur	<i>Arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (JO du 26 décembre 2018)</i>
Prime à l'apprentissage	2 primes à l'apprentissage sont abrogées par décret publié au JO du 19 décembre 2018 : <ul style="list-style-type: none"> - la prime à l'apprentissage (<i>entreprise de moins de 11 salariés et entreprises de moins de 250 salariés pour recrutement 1^{er} apprenti ou augmentation nombre d'apprentis</i>) ; - la prime à l'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé. 	<i>Décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018 (JO du 19 décembre 2018)</i>
Rupture d'un contrat d'apprentissage à l'initiative du salarié	Un décret apporte plusieurs précisions concernant la rupture à l'initiative de l'apprenti	<i>Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 (JO du 26 décembre 2018)</i>
Rémunération des apprentis	Un décret apporte de nombreuses modifications aux rémunérations versées durant le contrat ou période d'apprentissage. Ces changements sont applicables aux contrats conclus depuis le 1 ^{er} janvier 2019	<i>Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30 décembre 2018)</i>
Visite d'information des apprentis	Un décret précise les conditions de l'expérimentation prévue par la loi, d'une réalisation de la visite d'information et de prévention d'un apprenti par un médecin de ville	<i>Les aides employeurs en rapport avec les contrats d'apprentissage sont grandement modifiées par la loi, ainsi que certaines dispositions concernant la visite médicale et le contrat à l'étranger et de nouveaux dispositifs entrent en vigueur.</i>
Prise en charge des contrats d'apprentissage	Un décret détermine les modalités de prise en charge financière des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences. Il précise la nature des dépenses de fonctionnement éligibles, ainsi que les modalités de participation des opérateurs de compétences au financement des frais annexes à la formation par apprentissage. Il précise également le rôle des acteurs, notamment des branches professionnelles et de France compétences, dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.	<i>Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, (JO du 30 décembre 2018)</i>
Aide unique aux employeurs d'apprentis	Un décret définit les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.	<i>Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (JO du 30 décembre 2018)</i>



Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail n'est valide que si elle respecte certaines formalités, peu importe les circonstances.

Mode de rupture	Initiative	Procédure	Formalités employeur
Démission (CDI)	Salarié	Sauf convention collective prévoyant une procédure, simple notification verbale ou écrite de la démission à l'employeur	<p>Remise au salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dernier bulletin de paie ; - certificat de travail ; - attestation Pôle emploi qui doit être téléchargée par l'employeur sur sa plateforme DSN après avoir signalé la rupture du contrat de travail sur cette même plateforme ; - reçu pour solde de tout compte ; - état récapitulatif des droits en matière de formation (<i>CPF qui a remplacé le DIF</i>) ; - état récapitulatif de l'épargne salariale (<i>si intéressement, participation, PEE, PEI ou PERCO dans l'entreprise</i>) ; - éventuellement BIAF si rupture CDD pour force majeure + document pas remis lors de l'embauche.
Licenciement (CDI)	Employeur	Procédure complexe avec : <ul style="list-style-type: none"> - convocation du salarié à un entretien préalable ; - tenue de l'entretien ; - notification au salarié de la décision de licencier avec motivation / justification précises 	
Départ à la retraite	Salarié	Sauf convention collective prévoyant une procédure, simple notification écrite du départ à l'employeur	
Mise à la retraite	Employeur	Notification écrite au salarié	
Prise d'acte de la rupture (CDI)	Salarié	Notification écrite à l'employeur	
Départ négocié (CDI)	Employeur + Salarié	Processus de négociation + rédaction d'une convention écrite.	
Rupture conventionnelle homologuée (CDI)	Employeur + Salarié	Procédure avec : <ul style="list-style-type: none"> - négociation ; - rédaction d'une convention écrite ; - homologation de la convention par l'administration du travail. 	
Force majeure (CDI/CDD)	Employeur	Notification écrite au salarié	
Rupture anticipée du CDD en raison d'une faute grave	Employeur	Procédure complexe avec : <ul style="list-style-type: none"> - convocation du salarié à un entretien préalable ; - tenue de l'entretien ; - notification au salarié de la décision de rompre avec motivation / justification précises 	
Rupture anticipée du CDD par accord commun	Employeur + Salarié	Processus de négociation + rédaction d'une convention écrite.	
Rupture anticipée du CDD en raison d'une embauche sous CDI	Salarié	Notification écrite à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - BIAF si pas remis lors de l'embauche.

La rupture du contrat de travail est officielle au moment où la partie à qui est notifiée la rupture reçoit l'information.

Mode de rupture	Initiative	Date à retenir
Démission (CDI)	Salarié	Jour où : - le salarié notifie verbalement sa décision à l'employeur ; - l'employeur reçoit la lettre de démission du salarié.
Licenciement (CDI)	Employeur	Jour où le salarié : - reçoit en main propre le courrier de notification de l'employeur ; - réceptionne (<i>1^{ère} présentation</i>) le courrier en recommandé de l'employeur.
Départ à la retraite	Salarié	Jour où l'employeur reçoit la lettre du salarié.
Mise à la retraite	Employeur	Jour où le salarié : - reçoit en main propre le courrier de notification de l'employeur ; - réceptionne (<i>1^{ère} présentation</i>) le courrier en recommandé de l'employeur.
Prise d'acte de la rupture (CDI)	Salarié	Jour où l'employeur reçoit la lettre du salarié.
Départ négocié (CDI)	Employeur + Salarié	Date fixée par le protocole écrit de départ.
Rupture conventionnelle homologuée (CDI)	Employeur + Salarié	Soit : - le lendemain du jour de l'homologation administrative ; - le lendemain du jour de l'expiration du délai de 15 jours dont dispose l'Administration pour homologuer la convention.
Déterminer la date de rupture du contrat de travail (sans préavis)		
Force majeure	Employeur	Jour où le salarié :
Rupture anticipée du CDD en raison d'une faute grave	Employeur	- reçoit en main propre le courrier de notification de l'employeur ; - réceptionne (<i>1^{ère} présentation</i>) le courrier en recommandé de l'employeur.
Rupture anticipée du CDD par accord commun	Employeur + Salarié	Date fixée par le protocole écrit de rupture anticipée.
Rupture anticipée du CDD en raison d'une embauche sous CDI	Salarié	Jour où l'employeur reçoit la lettre du salarié. Remarque : dérogation : existence d'un préavis.



Comparaison : rupture conventionnelle, licenciement ou démission

Le code du travail définit le licenciement, la démission et la rupture conventionnelle et prévoit le régime juridique applicable à chacun d'eux.

Avant de prendre une décision, le salarié doit veiller à consulter la convention collective applicable au sein de son entreprise. En effet, celle-ci peut prévoir des dispositions plus avantageuses que la loi (*par exemple, elle peut envisager le versement d'une indemnité plus favorable*). Elle peut également fixer la durée du préavis que doit exécuter le salarié.

Pour comprendre les différences qui existent entre la rupture conventionnelle, la démission et le licenciement, prenons un exemple concret :

M. Martin, employé en CDI, relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (3018, (Syntec-Cinov)) dont le salaire mensuel moyen brut sur les 12 derniers mois est de 1.800 euros et qui a 9 ans d'ancienneté. Quelles seront les conséquences pour lui et son employeur, selon le mode de rupture choisi ?

Attention, ces dispositions s'appliquent uniquement aux salariés et aux employeurs liés par un CDI dont la période d'essai est terminée. En effet, des dispositions spécifiques sont mises en place pendant la période d'essai du CDI ainsi qu'aux CDD.

	Démission	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle
Définition	La démission est l'acte par lequel le salarié rompt son contrat de travail	C'est l'acte par lequel l'employeur rompt le contrat de travail de son salarié pour un motif autre qu'économique (<i>insuffisance professionnelle, faute, inaptitude ...</i>)	C'est une procédure qui permet au salarié et à l'employeur de décider, d'un commun accord, de la rupture du CDI
Initiative de la rupture	Le salarié	L'employeur	Le salarié et l'employeur
Nécessité de justifier d'un motif de rupture	Non	Oui Le motif de la rupture est indiqué dans la lettre de licenciement	Non
Nécessité pour l'employeur de réaliser un entretien avec le salarié	Non	Oui (<i>Article L 1232-2</i>) L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable	Oui (<i>Article L 1237-12</i>)
Nécessité d'un écrit formalisant la rupture	Non En revanche il est vivement conseillé, pour des raisons de preuve	Oui (<i>Article L 1232-6</i>) L'employeur doit adresser une lettre de notification du licenciement au salarié	Oui Une convention de rupture amiable est négociée et signée par l'employeur et le salarié
Préavis à respecter	Oui (<i>Article L 1237-1</i>) La durée dépend de la convention collective et du statut (<i>cadre ou non cadre</i>) Vous voulez démissionner sans préavis (ou avec un préavis réduit), car vous êtes en arrêt maladie ou vous voulez vous rapprocher au plus vite de votre conjoint ? C'est parfois possible ! Pour M. Martin : 2 mois	Oui, sauf faute grave ou lourde (<i>Article L 1234-1</i>) La durée dépend de la convention collective et du statut du salarié (<i>cadre, employé, agent de maîtrise...</i>) Pour M. Martin : 2 mois	Non, sauf si les parties décident qu'il y en aura un. La rupture intervient au plus tôt le lendemain de l'homologation de la convention (délai de rétractation de 15 jours calendaires puis 15 jours ouvrables pour homologation) (<i>Article L1237-13</i>)
Indemnités de rupture que l'employeur doit verser au salarié	Non L'employeur doit toutefois lui verser une indemnité compensatrice de congés payés, c'est-à-dire les congés acquis mais non pris par le salarié	Oui, sauf faute grave ou lourde (<i>Ces 2 cas de rupture donnent tout de même droit à l'indemnité de congés payés</i>) La convention collective peut prévoir une indemnité plus favorable que l'indemnité légale de	Oui Le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement Si l'indemnité conventionnelle de licenciement est plus élevée, l'indemnité spécifique de rupture

		licenciement (<i>Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement et Articles R 1234-2 et R 1234-4</i>)	conventionnelle ne peut être inférieure à cette dernière (certaines entreprises ne sont pas concernées par cette disposition) (<i>ANI 11 janvier 2008 modifié et Instruction DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009</i>)
Droit aux allocations chômage pour le salarié (Assedic)	Non, sauf cas de démission légitime qui permet de toucher le chômage Depuis le 1 ^{er} janvier 2019, un salarié démissionnaire peut - sous réserve de respecter des conditions précises - prétendre aux allocations chômage Notamment, avant de démissionner, le salarié doit demander un conseil en évolution professionnel auprès des institutions, organismes ou opérateurs prévus à cet effet (<i>Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Articles L 5422-1 et L 5422-1-1</i>)	Oui	Oui
Possibilité de contester la rupture du contrat devant le juge	Oui, par exemple en cas de démission équivoque c'est-à-dire qu'elle n'est pas du plein gré du salarié (<i>démission forcée, en cas de harcèlement, en raison de mauvaises conditions de travail ...</i>) Dans ces circonstances, la démission peut être requalifiée en prise d'acte	Oui Toute rupture du contrat de travail peut être contestée dans un délai de 12 mois à compter de sa notification (<i>Article L 1471-1</i>) Le salarié peut obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou licenciement nul (<i>Articles L 1235-3 et L 1235-3-1</i>)	Oui La convention de rupture peut être annulée. Le salarié dispose d'un délai de 12 mois à compter du jour de la rupture pour agir. Elle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse



Droit aux allocations chômage en cas de démission

La démission étant une rupture de contrat volontaire de la part du salarié, elle ne donne pas droit aux allocations chômage. Il existe cependant des exceptions dans les cas où la démission est considérée comme justifiée.

Parmi les principales démissions pouvant donner droit aux allocations chômage

	Le salarié veut suivre son conjoint qui doit déménager pour motif professionnel (<i>mutation, changement d'employeur, reprise d'emploi après une période de chômage, création ou</i>
--	---

La démission pour des raisons personnelles	<i>reprise d'une entreprise ou début d'une activité de travailleur indépendant</i>). Un départ à la retraite ou une formation du conjoint ne sont pas considérés comme des motifs professionnels
	Le mariage ou le Pacs entraîne un changement de résidence. La démission est légitime à condition que ce nouveau lieu soit incompatible avec l'activité salariée et que la démission intervienne moins de 2 mois avant et jusqu'à 2 mois après la date de l'union
	Un enfant handicapé a été admis dans une structure d'accueil éloignée et cela oblige le salarié à déménager vers un lieu incompatible avec son activité salariée
	La démission est légitime si le déménagement est justifié par des violences conjugales. La salariée doit avoir déposé une plainte pour ce motif (<i>récépissé de dépôt de plainte à joindre à la demande</i>).
La démission pour des raisons professionnelles	Avoir moins de 18 ans et rompre son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale
	Avoir 18 ans et plus, être placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, et rompre son contrat de travail pour suivre le parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur
	Avoir exercé un emploi pendant moins de 3 mois après avoir perdu son précédent emploi sans avoir été inscrit à Pôle emploi entre-temps
	L'employeur met fin à la période d'essai ou au contrat dans les 3 premiers mois après avoir précédemment démissionné de son emploi. La personne peut alors bénéficier d'allocations chômage si elle a travaillé au moins 3 ans auparavant sans aucune interruption
Actes délictueux au travail	La démission est légitime si le salarié est victime d'actes délictueux dans le cadre de son travail (<i>violences physiques, harcèlement...</i>)
	Il doit justifier avoir déposé une plainte pour l'un de ces motifs (<i>récépissé de dépôt de plainte à joindre à la demande</i>)
Non-paiement du salaire	Si l'employeur ne verse pas au salarié tout ou partie de son salaire, la démission est légitime dès lors qu'il justifie de cette situation (<i>ordonnance de référé du conseil de prud'hommes condamnant l'employeur à payer les sommes dues</i>).
Départ en formation	La démission est légitime : <ul style="list-style-type: none"> - si elle est justifiée par l'entrée dans une formation qualifiante après avoir démissionné d'un contrat aidé (<i>CU ou ancien contrat</i>), - ou si elle est justifiée par une entrée en formation (<i>qualifiante ou non</i>) après avoir démissionné d'un CDDI
	Devoir justifier de 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage
	Avant de quitter son emploi, le salarié doit suivre au préalable le dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP doit valider le caractère réel et sérieux du projet professionnel
Création ou reprise d'entreprise	La démission est considérée comme légitime si : <ul style="list-style-type: none"> - le salarié quitte son emploi pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités légales de publicité, - le salarié n'a pas perçu l'ARE après la fin de son activité salariée, - et si l'activité de l'entreprise cesse dans les 3 ans qui suivent la démission, pour des raisons indépendantes de la volonté du salarié.
	Avant de quitter son emploi, le salarié doit suivre au préalable le dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP doit valider le caractère réel et sérieux de son projet professionnel
Service civique ou volontariat	La démission est légitime si elle est justifiée par la conclusion : <ul style="list-style-type: none"> - d'un contrat de service civique, - d'un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif, d'une durée continue minimale d'1 an.
	Bénéfice de l'ARE y compris si la mission est interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue au contrat
Reliquat de droits	Si la personne n'a pas épuisé tous ses droits à l'ARE lors d'une précédente inscription comme demandeur d'emploi, elle peut bénéficier d'une reprise de ses droits même en cas de démission, sous conditions. En effet, sa démission est considérée comme involontaire par Pôle emploi si elle justifie avoir travaillé moins de 65 jours (<i>ou 455 heures</i>). Dans ce cas, elle peut percevoir son reliquat de droits à l'ARE

<p>Rupture du contrat de travail</p>	<p>La démission est légitime si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le salarié a été licencié(e) (<i>licenciement personnel ou économique, rupture conventionnelle ou fin de CDD</i>) et il ne s'est pas inscrit(e) comme demandeur d'emploi, - et, suite à son licenciement, le salarié a repris une activité salariale à laquelle il a mis fin volontairement avant l'expiration d'un délai de 65 <i>jours ouvrés</i> suivant la date de l'embauche.
<p>L'employeur rompt le CDI</p>	<p>Si l'employeur rompt son CDI alors que le salarié avait démissionné de son poste précédent pour ce nouveau poste, il a droit à l'ARE dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - son nouvel employeur met fin au CDI avant l'expiration d'un délai de 65 jours ouvrés suivant la date de l'embauche, - et le salarié a travaillé sans interruption pendant au moins 3 ans (<i>quel que soit le nombre d'employeurs</i>) avant sa démission.

Si la personne n'est pas dans le cas d'une démission dite *légitime*, elle peut demander après 4 mois de chômage l'examen de sa situation par une commission régionale de Pôle emploi, l'instance paritaire régionale (*IPR*). Selon notamment ses efforts de reclassement, cette instance pourra décider de lui attribuer des allocations à partir du 5^{ème} mois de chômage. Le versement des allocations commencera alors le 122^{ème} jour suivant la fin de contrat de travail concerné, il ne peut être antérieur à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Jurisprudence

Les chauffeurs des plateformes en ligne de réservation peuvent avoir la qualité de salarié

CA Paris, 10 janvier 2019 : n° 18/08357, P. c/ Sté Uber B.V

Principe : *les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés et au répertoire des métiers sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces travailleurs indépendants fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci (article L 8221-6).*

En l'espèce, un chauffeur ayant conclu un contrat de prestation de services avec une société utilisant une plateforme en ligne d'intermédiation de transport afin de mettre en relation des professionnels indépendants fournissant une prestation de transport et des utilisateurs souhaitant en bénéficier, saisit la juridiction prud'homale afin de solliciter la requalification de la relation le liant à la société en un contrat de travail à durée indéterminée. A l'appui de sa demande, il fait valoir que les courses qu'il a réalisées constituent autant de contrats à durée déterminée devant ainsi être requalifiés.

Le conseil de prud'hommes se déclare incompétent pour connaître de la relation de travail entre les parties et rejette sa demande mais la cour d'appel ne partage pas cette analyse.

Après avoir rappelé que le contrat de travail est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique étant caractérisé par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié (*Cass. Soc., 13 novembre 1996 : n° 94-13.187 PBR*) et que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité (*Cass. Soc., 23 avril 1997 : n° 94-40.909 P ; Cass. Soc., 20 janvier 2010 : n° 08-42.207 FP-PBR*), la cour d'appel apprécie le faisceau d'indices qui lui est soumis pour établir un lien de subordination entre les parties et infirme le jugement du conseil de prud'hommes.

Remarque : *la cour d'appel reprend ici les règles énoncées par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 novembre 2018 ayant admis l'existence d'un contrat de travail au profit d'un livreur à vélo lié à une plateforme numérique (Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-20.079 FP-PBRI)*

Il ressort de son appréciation qu'outre le fait qu'il a été contraint de s'inscrire au registre des métiers pour pouvoir exercer son activité, loin de décider librement de cette dernière, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, le chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société, au travers duquel il ne pouvait pas :

- constituer une clientèle propre. Il lui était interdit pendant l'exécution d'une course de prendre en charge d'autres passagers en dehors du système et de garder les coordonnées des passagers pour une prochaine course ;
- fixer ses tarifs. Ceux-ci étaient contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme ;
- déterminer les conditions d'exercice de sa prestation.

En outre, il recevait des directives de la société qui en contrôlait l'exécution et exerçait un pouvoir de sanction à son égard. Il devait, en effet, suivre les instructions du GPS de l'application et recevait des directives comportementales, son activité était contrôlée en matière d'acceptation des courses ainsi que via

un système de géolocalisation et il pouvait perdre l'accès à son compte et à l'application en cas de signalements des utilisateurs.

Dès lors, pour la cour d'appel, un faisceau d'indices suffisant était réuni pour caractériser le lien de subordination existant entre les parties et renverser la présomption simple de non-salariat pesant sur le chauffeur. L'affaire est donc renvoyée devant le conseil de prud'hommes de Paris, à qui il appartiendra de se prononcer sur les effets de la requalification du contrat liant les parties en un contrat de travail.



A savoir : après la Cour de cassation dans un arrêt du 28 novembre 2018 concernant un livreur à vélo, la cour d'appel de Paris reconnaît l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur et une plateforme numérique dès lors que le lien de subordination est caractérisé

Le délai de 2 mois accordé au salarié protégé pour demander sa réintégration n'est susceptible d'aucun report

Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 17-26.325 F-D

Principe : aux termes de l'article L 2242-1 du code du travail, le salarié protégé peut demander sa réintégration dans l'entreprise lorsque l'autorisation administrative de licenciement dont il a fait l'objet est annulée. Il doit former cette demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision

La Cour de cassation n'a admis aucune exception à l'application de ce délai d'exercice du droit à réintégration. Dans un arrêt ancien, elle avait précisé que la demande de réintégration formée par le salarié plus de 2 mois après la décision d'annulation était irrecevable comme tardive, quel que soit le motif de l'annulation (*Cass. Soc., 23 juin 1999 : n° 97-41.825*).

La Haute Juridiction vient de confirmer le caractère intangible du délai dans une affaire où plusieurs salariés protégés faisaient valoir qu'il aurait dû être reporté du fait d'une instance prud'homale en cours portant sur l'identification de leur employeur.

Ces salariés avaient fait l'objet en juillet 2006 d'un licenciement économique prononcé par le mandataire liquidateur de leur société employeur, après une autorisation de l'inspecteur du travail qui avait été annulée dès janvier 2007. Mais aux côtés des autres salariés, ils avaient saisi le conseil de prud'hommes qui avait jugé que l'activité à laquelle ils étaient employés avant leur licenciement avait été transférée à une autre société, les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail étant applicables : leurs contrats de travail auraient dû être transférés vers cette société devenue de plein droit leur nouvel employeur.

Ce n'est qu'après ce jugement que les salariés protégés avaient sollicité leur réintégration auprès des deux sociétés, en février 2009. Selon eux, ils n'avaient pas pu respecter le délai de 2 mois suivant l'annulation de l'autorisation de licenciement, du fait de l'incertitude quant à l'identité de leur employeur. Celle-ci n'avait cessé qu'avec le jugement du conseil de prud'hommes, qui devait d'après eux constituer le point de départ du délai de 2 mois dont ils disposaient pour demander leur réintégration.

Mais la cour d'appel les avait déboutés, estimant qu'ils auraient dû manifester leur droit à réintégration auprès du mandataire liquidateur dans le délai légal, quitte ensuite à mettre en cause la société qui avait repris l'activité, suite au jugement des prud'hommes.

Formant un pourvoi en cassation, les salariés protégés arguaient qu'il était impossible pour la société d'origine de les réintégrer alors qu'elle n'avait plus la qualité d'employeur du fait du transfert des contrats de travail. La Cour de cassation a jugé, en effet, que lorsque les contrats de travail ont été transférés dans le cadre de l'article L 1224-1 du code du travail, l'obligation de réintégration des salariés protégés licenciés par la société d'origine est transférée au nouvel employeur (*Cass. Soc., 10 octobre 1990 : n° 88-41.347*).

Mais la Haute Juridiction approuve la cour d'appel et réaffirme que le délai prévu par l'article L 2422-1 du code du travail n'est susceptible d'aucun report, peu important l'existence d'un litige sur l'application de l'article L 1224-1 du même code, lequel n'est pas de nature à empêcher les salariés de solliciter leur réintégration dans le délai légal



A savoir : *après l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement, le salarié protégé peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les 2 mois suivant la notification de la décision. La Cour de cassation juge que ce délai n'est susceptible d'aucun report, nonobstant l'existence d'un litige en cours entre les parties sur le transfert du contrat de travail et sur l'identité de l'employeur réel du salarié*

Bulletin de paie : la mention des heures supplémentaires est obligatoire

Cass. Soc., 3 octobre 2018 : n° 16-24705

Dans sa décision du 3 octobre 2018, la Cour de cassation a rappelé l'obligation pour l'employeur de mentionner clairement les heures supplémentaires sur le bulletin de paie.

En l'espèce, un salarié réclamait des dommages-intérêts à son employeur. Il lui reprochait de ne pas avoir fait figurer sur ses bulletins de paie la mention des heures supplémentaires, l'empêchant ainsi de bénéficier des exonérations de cotisations portant sur la rémunération de ces heures, prévues par la loi *Tepa*.



A savoir : *l'employeur est tenu de remettre au salarié des bulletins de paie qui précisent le nombre d'heures de travail et distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration pour heures supplémentaires*

Activité professionnelle exercée par un salarié pendant un arrêt maladie

Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 16-28513

Pour justifier un licenciement, l'activité professionnelle exercée par un salarié pendant un arrêt maladie doit causer un préjudice à l'employeur. C'est ce qu'estime la Cour de cassation, dans un arrêt du 21 novembre 2018.

Alors qu'il se trouve en arrêt de travail, un salarié, embauché par une entreprise d'informatique, exerce les fonctions de gérant au sein d'un hôtel qu'il a créé. L'employeur décide alors de le licencier pour faute grave, estimant que le salarié n'a pas respecté son obligation de loyauté.

La Cour de cassation confirme que l'employeur ne pouvait pas licencier le salarié pour faute grave. Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté, obligation qui subsiste malgré l'arrêt de travail.

Selon la Cour de cassation, l'acte commis pendant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise pour justifier le licenciement.

Il faut noter que cet arrêt concerne uniquement les relations employeur-employé dans le cadre du contrat de travail et ne se prononce pas sur les conséquences en termes d'indemnisation et sanctions de l'Assurance maladie.



A savoir : la Cour de cassation estime que pour justifier un licenciement, l'activité professionnelle exercée par un salarié pendant un arrêt maladie doit causer un préjudice à l'employeur

Élections professionnelles : les destinataires de l'invitation à la négociation du PAP

Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-60.283

La 1^{ère} étape du processus électoral pour les élections des membres du CSE est l'invitation par l'employeur des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral.

L'employeur doit en effet informer et inviter les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats :

- par tout moyen, pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- par courrier, pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

La cour de cassation vient de préciser que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit être adressée :

- soit au délégué syndical présent dans l'entreprise,
- soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné.

Il en découle que l'employeur ne doit pas se contenter d'adresser l'invitation au siège de l'organisation syndicale. Il doit également l'adresser aux délégués syndicaux existants dans l'entreprise. A défaut, les élections professionnelles encourent leur annulation.



A savoir : l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit être adressée soit au délégué syndical présent dans l'entreprise, soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné

Pas de négociation d'un nouveau protocole préélectoral en cas de report des élections

Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 17-27.442 F-PB, Syndicat CFDT des transports du Nord-Est francilien c/ Sté XL transports

En l'espèce, en raison d'une anomalie affectant le matériel de vote, les élections n'ont pas pu se tenir aux dates prévues par le protocole préélectoral signé à l'unanimité. L'employeur invite alors les parties à négocier en vue de fixer de nouvelles dates mais aucun accord n'est trouvé.

Se prévalant de la jurisprudence constante selon laquelle, sauf tacite reconduction, l'accord préélectoral ne vaut que pour les élections pour lesquelles il a été conclu (*Cass. Soc., 10 mars 1976 : n° 75-60.137 P ; Cass. Soc., 21 mai 2003 : n° 01-60.742 FS-P*), un syndicat signataire soutient que le protocole est devenu caduc et doit être entièrement renégocié.

La Cour de cassation approuve le tribunal d'instance d'avoir, au contraire, jugé valable et applicable le protocole contesté et d'avoir ordonné à l'employeur d'organiser les élections dans un délai donné sur la base de ce protocole.

La jurisprudence invoquée par le syndicat a en effet été rendue pour des protocoles effectivement suivis de la tenue d'élections et ayant donc produit leur effet. Le cas était différent en l'espèce puisque le protocole contesté avait bien été conclu pour les élections en cause dont il s'agissait seulement de reporter la date de quelques semaines.

La solution retenue ici est transposable au comité social et économique (CSE), l'article L 2314-28 du code du travail étant rédigé dans les mêmes termes que les textes relatifs au CE et aux DP.



A savoir : *si les élections ne se tiennent pas à la date prévue par le protocole préélectoral, celui-ci peut toutefois rester valable pour les élections organisées selon un nouveau calendrier électoral*