

1^{er} au 31 août 2019

Textes	
Une ordonnance coquilles à la loi Avenir professionnel	<i>Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</i>
Réforme de l'épargne retraite	<i>Décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite</i>
Réforme de l'épargne retraite	<i>Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite</i>
Chômage : les durées d'indemnisation modifiées au 1^{er} novembre 2019	<i>Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage</i>
Le bonus-malus sur les contributions chômage	<i>Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage</i>
Zoom	
Discrimination syndicale	
Abandon de poste	
Obligations d'affichage dans l'entreprise	
Régime social et fiscal des indemnités de rupture 2019	
Jurisprudence	
Nombre de jours ouvrables devant séparer la convocation à l'entretien préalable de l'entretien	<i>Cass. Soc., 10 juillet 2019 : n° 18-11.528</i>
Relaxe au pénal : le licenciement prononcé pour les mêmes faits est sans cause réelle et sérieuse	<i>Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-24.701</i>
Les titres-restaurant doivent être exclus du calcul du minimum conventionnel	<i>Cass. soc., 3 juillet 2019 : n° 17-18.210</i>
Qualification de faute lourde du salarié	<i>Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 16-27.960</i>
Forfait heures et respect dispositions de la convention collective	<i>Cass. Soc., 20 février 2019 : n° 18-12.922</i>
Tolérance administrative relative aux bons d'achat	<i>Cass. 2^{ème} Civ., 14 février 2019 : n° 17-28.047</i>
Licenciement : rédaction de la lettre de rupture si une action justice est en cours	<i>Cass. Soc., 13 février 2019 : n° 17-23.720</i>
Les déplacements entre différents lieux de travail doivent être indemnisés par l'employeur	<i>Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-19.779</i>
La date d'ancienneté sur un bulletin de paie vaut reprise d'ancienneté	<i>Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 17-11170</i>



Textes



Une ordonnance *coquilles* à la loi Avenir professionnel

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Les nouveautés relatives à l'apprentissage

Durée du contrat d'apprentissage	La durée du contrat d'apprentissage (<i>ou de la période d'apprentissage</i>) peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises
	L'ordonnance précise que cette durée peut désormais aussi être supérieure (<i>pour prendre en compte le service national universel, par exemple</i>)
Statut de l'apprenti en cas de rupture du contrat	Concernant la rupture du contrat d'apprentissage, l'ordonnance précise que pendant que l'apprenti poursuit sa formation théorique au CFA, il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle
Maitre d'apprentissage	Une nouvelle personne peut être maitre d'apprentissage : le conjoint collaborateur de l'employeur
Modalités de dépôt du contrat d'apprentissage	A partir du 1 ^{er} janvier 2020, l'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès des chambres consulaires va être remplacé par un dépôt auprès de l'opérateur de compétences
	L'ordonnance précise que le contrat est simplement transmis à l'opérateur de compétences ; c'est ce dernier qui procède à son dépôt

Les nouveautés relatives aux travailleurs handicapés

Accord agréé	La loi avenir professionnel a modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
	La loi a maintenu la possibilité de s'acquitter de cette obligation en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise (<i>l'accord d'établissement n'est plus mentionné</i>) agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés. Ce programme ne peut toutefois plus être annuel mais forcément pluriannuel, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois
	Les accords agréés avant le 1 ^{er} janvier 2020 continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans (<i>sauf s'agissant des accords d'établissement</i>)
	L'ordonnance ajoute une précision importante sur cette dernière règle : elle concerne les accords agréés et entrés en vigueur avant le 1 ^{er} janvier 2020
Dépenses déductibles	L'ordonnance ajoute un nouveau type de dépenses déductibles de la contribution AGEFIPH : les dépenses supportées par l'entreprise dans le cadre d'un contrat passé avec une entreprise de portage salarial lorsque le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi
Rescrit AGEFIPH	L'ordonnance supprime le rescrit AGEFIPH à partir du 1 ^{er} janvier 2020. Ce rescrit devrait être confié à l'URSSAF
	L'URSSAF se voit confier, à partir de 2020, le contentieux et les sanctions mis en œuvre par l'AGEFIPH

Modification de la reconversion ou la promotion par alternance

L'ordonnance apporte beaucoup de nouveautés concernant la reconversion ou la promotion par alternance (<i>Pro-A</i>)	Créé par la loi avenir professionnel, ce dispositif a remplacé les périodes de professionnalisation. Il a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation
	L'ordonnance précise qu'il peut aussi s'agir d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
	Par ailleurs, la loi avenir professionnel avait prévu que la Pro-A concerne les salariés en CDI, les sportifs et entraîneurs en CDD et les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée
	L'ordonnance l'ouvre aux salariés placés en activité partielle
	Enfin, il est précisé que la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A va être définie par un accord de branche étendu afin de mieux cibler le dispositif. Cet accord prévoit que la rémunération du salarié en Pro-A peut être prise en charge par l'opérateur de compétences dans des conditions définies par décret. La Pro-A peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Mesures diverses

Plus de limite de temps pour utiliser le DIF mais des droits plafonnés	Les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 devaient normalement être mobilisés d'ici le 1 ^{er} janvier 2021 sinon ils étaient perdus
	L'ordonnance supprime cette échéance. Les heures de DIF peuvent donc être utilisées sans limite de temps
	Pour permettre la mobilisation de ces heures, le titulaire du CPF doit toutefois inscrire le montant de ses droits sur le site moncompteactivite.gouv.fr avant le 31 décembre 2020
	En outre, les droits acquis au titre du DIF seront pris en compte pour le calcul des plafonds du CPF sauf exceptions
Précision sur l'alimentation du CPF	Jusqu'à présent, le code du travail indiquait que le compte personnel de formation est alimenté à la fin de chaque année, ce qui n'est en réalité pas exactement le cas (<i>l'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition</i>)
	L'ordonnance modifie donc plusieurs articles pour préciser que l'alimentation du CPF intervient non plus à la fin mais <i>au titre</i> de chaque année
Corrections de coquilles	Plusieurs dispositions qui évoquaient le CIF sont ainsi modifiées pour tenir compte de son remplacement par le CPF de transition professionnelle
	L'article sur la consultation sur la politique sociale est corrigé pour parler du plan de développement des compétences et non plus du plan de formation ainsi que pour supprimer toute référence aux périodes de professionnalisation

Cette ordonnance doit à présent être ratifiée par le Parlement sinon elle deviendra caduque.



Réforme de l'épargne retraite

Décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite

Le décret est pris pour l'application de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite supplémentaire.

L'objectif du décret est la mise en œuvre de la réforme de l'épargne retraite prévue par l'article 71 de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Ainsi, le décret complète la création des nouveaux produits d'épargne retraite afin de renforcer l'attractivité de cette épargne de long terme et de l'orienter davantage vers le financement des entreprises.

Il définit notamment la liste des instruments financiers éligibles aux produits d'épargne retraite et prévoit que soient proposées aux épargnants des allocations d'actifs adaptées à leur horizon de placement de long terme.

Le décret met également en application le dispositif du forfait social réduit sur les versements des employeurs en épargne retraite, à condition que l'épargne soit orientée vers le financement des petites et moyennes entreprises.

En outre, le décret modifie les modalités de calcul de la valeur de rachat ou de transfert des contrats d'épargne retraite exprimés en points, afin de tenir compte de la généralisation d'une possibilité de sortie en capital des produits d'épargne retraite.

Afin d'assurer la protection des intérêts des épargnants, le décret fixe les principes de déontologie que les associations souscriptrices de contrats d'assurance vie et d'épargne retraite devront adopter.

Enfin, le décret fixe les dates d'entrée en vigueur de la réforme de l'épargne retraite :

- les nouveaux produits pourront être commercialisés à partir du 1^{er} octobre 2019 ;
- les produits préexistants à la réforme cesseront d'être commercialisés à compter du 1^{er} octobre 2020.



Réforme de l'épargne retraite

Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite

L'arrêté ministériel du 7 août 2019 apporte les précisions nécessaires à l'élaboration des nouveaux plans d'épargne retraite (*PER*) et finalise ainsi la réforme de l'épargne retraite initiée par la loi Pacte.

Complétant l'ordonnance du 24 juillet 2019 et le décret du 30 juillet 2019, cet arrêté apporte une série de précisions réglementaires permettant la commercialisation des nouveaux produits d'épargne retraite à compter du 1^{er} octobre 2019.

Le présent arrêté précise notamment :

- les règles applicables à la gestion pilotée par défaut (*article 1^{er}*) : définition des différents profils d'investissement possibles d'horizon retraite, du rythme minimal de la gestion pilotée et de la nature des actifs à faible risque ;
- les informations à fournir au titulaire d'un plan d'épargne retraite (*article 2*): information lors de l'ouverture du plan dont la charge incombe à l'employeur dans le cas d'un PER entreprise (*PERE*), information annuelle sur les droits en cours de constitution ;
- les délais de transfert des droits en cours de constitution (*article 3*).



Chômage : les durées d'indemnisation modifiées au 1^{er} novembre 2019

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

	Le régime actuel	Nouveau régime au 1^{er} novembre 2019
Mode de calcul	La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence mentionnée à l'article 3 de la convention (<i>88 jours ou 610 heures travaillées, au cours des 28 ou 36 mois pour les salariés soit âgés de moins de 53 ans, soit âgés de 53 ans et plus</i>).	La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires déterminé à compter du 1 ^{er} jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence mentionnée à l'article 3, jusqu'au terme de cette période de référence (<i>130 jours ou 910 heures travaillées, au cours des 24 ou 36 mois pour les salariés soit âgés de moins de 53 ans, soit âgés de 53 ans et plus</i>).
		SOUS DEDUCTION Sont déduits de ce nombre de jours calendaires, les jours, situés en dehors d'une période pendant laquelle l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail, correspondant : <ul style="list-style-type: none"> - aux périodes de maternité mentionnées à l'article L 331-3 du CSS et aux périodes d'indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif mentionnées à l'article L 331-7 du même code ; - aux périodes de maternité non mentionnées à l'alinéa précédent, indemnisées au titre de la prévoyance ; - aux périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à 15 jours consécutifs ; - aux périodes d'accident du travail mentionnés à l'article L 411-1 du CSS ainsi que les périodes de maladie d'origine professionnelle mentionnées à l'article L 461-1 de ce code ; - aux périodes d'activité professionnelle non déclarées par le demandeur d'emploi en application de l'article L 5426-1-1 du code du travail
Durée d'indemnisation	La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être :	La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être :
	Pour les salariés de moins de 53 ans (<i>à la date de fin de leur contrat de travail</i>) : - ni inférieure à 122 jours calendaires - ni supérieure à 730 jours	Pour les salariés de moins de 53 ans (<i>à la date de fin de leur contrat de travail</i>) : - ni inférieure à 182 jours calendaires - ni supérieure à 730 jours
	Pour les salariés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans (<i>à la date de fin de leur contrat de travail</i>) : - ni inférieure à 122 jours calendaires - ni supérieure à 913 jours	Pour les salariés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans (<i>à la date de fin de leur contrat de travail</i>) : - ni inférieure à 182 jours calendaires - ni supérieure à 913 jours
	Pour les salariés âgés de 55 ans et plus (<i>à la date de fin de leur contrat de travail</i>) : - ni inférieure à 122 jours calendaires - ni supérieure à 1.095 jours calendaires	Pour les salariés âgés de 55 ans et plus (<i>à la date de fin de leur contrat de travail</i>) : - ni inférieure à 182 jours calendaires - ni supérieure à 1.095 jours calendaires



Le bonus-malus sur les contributions chômage

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

Principe : à compter du 1^{er} mars 2021, dans certains secteurs d'activité, le taux de la contribution chômage due par les entreprises d'au moins 11 salariés sera modulé à la hausse ou à la baisse en fonction du taux de fins de contrat imputables à l'employeur

Le Gouvernement avait annoncé la mise en place d'une modulation du taux de la contribution d'assurance chômage due par les entreprises de certains secteurs d'activité en fonction du nombre de fins de contrat qui leur est imputable. Les modalités d'application de cette modulation sont définies aux articles 50-2 à 50-15 du règlement d'assurance chômage, annexé au décret 2019-797 du 26 juillet 2019. Toutefois, de nombreux éléments doivent encore être précisés par arrêté à paraître.

Le taux modulé, qui sera compris entre 3 % et 5,05 %, sera défini en comparant le taux de séparation de chaque entreprise, qui correspond au nombre de fins de contrats imputable à l'employeur rapporté à l'effectif de l'entreprise sur une certaine période, avec le taux de séparation médian observé dans certains secteurs d'activité.

Bien que l'entrée en vigueur du dispositif soit programmée au 1^{er} janvier 2021, en pratique, du fait de la date d'exigibilité des contributions, les premières contributions modulées seront dues à partir du 1^{er} mars 2021.

La modulation s'appliquera aux entreprises des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation médian est supérieur à un seuil fixé par arrêté à paraître pour une période de 3 ans.

Ce seuil sera fixé en fonction de l'écart entre les taux de séparation médian des différents secteurs d'activité. L'arrêté précisera les secteurs d'activité concernés par référence à la nomenclature des activités françaises.

Le Gouvernement a pour sa part identifié les secteurs suivants comme présentant le plus grand nombre de fins de contrat :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- hébergement et restauration ;
- production et distribution d'eau et assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- transports et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

Le dispositif pourrait ensuite être étendu à d'autres secteurs d'activité voire généralisé.

L'affectation d'une entreprise à un secteur d'activité sera effectuée en fonction de l'activité économique principale qu'elle exerce ou, le cas échéant, de son objet social, et de la convention collective à laquelle elle est rattachée, selon des modalités fixées par arrêté à paraître (*Règlement article 50-3 al.3*).

La modulation s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus. Le calcul de l'effectif sera effectué et le franchissement du seuil de 11 salariés sera déterminé dans les conditions fixées à l'article L 130-1 du CSS (*Règlement article 50-3 al. 1 et 2*).

La majoration ou la minoration du taux de la contribution chômage due par l'employeur a vocation à s'appliquer à tous ses salariés quel que soit le type de contrat de travail.

Il y aura toutefois quelques exceptions. En effet, il est expressément prévu que la part de la contribution chômage à la charge de l'employeur restera fixée à 4,05 %, soit le taux de référence, dans les cas suivants (*Règlement article 50-1, al. 3 à 5*) :

- lorsque l'employeur embauchera un salarié en CDI à l'issue d'un CDD ;
- pour les contrats de travail temporaire et pour les CDD de remplacement ou conclus pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

En outre, pour les contrats spécifiques mentionnés plus loin, dont la fin n'est pas prise en compte dans le calcul du taux de séparation (*contrat d'apprentissage, de professionnalisation, etc.*), le taux de contribution à la charge de l'employeur correspondra au taux de référence de 4,05 % (*Règlement article 50-6 dernier alinéa*). Les rémunérations afférentes à ces contrats échapperont par conséquent à la modulation.

Pour les contrats ci-dessus pour lesquels il est expressément prévu que le taux de la contribution chômage à la charge de l'employeur reste le taux de référence de 4,05 %, ce taux semble devoir s'appliquer que l'employeur se soit vu notifier un taux minoré ou un taux majoré. On voit donc mal quel est l'objectif de cette mesure qui peut s'avérer favorable ou défavorable à l'employeur selon sa situation.

Les rémunérations versées par les caisses de congés payés, pour le compte de l'employeur, dès lors qu'elles rentrent dans l'assiette des contributions chômage, seront soumises à la minoration ou à la majoration du taux de celles-ci. La caisse de congés payés appliquera le taux minoré ou majoré correspondant à la part de rémunération qu'elle verse, pour le compte de chaque employeur, aux salariés concernés. L'employeur devra donc lui communiquer, chaque année le taux modulé qui lui aura été notifié (*Règlement article 50-13*).

Zoom



Discrimination syndicale

Définition : la discrimination syndicale se définit comme une différence de traitement entre deux individus, qui n'est pas fondée sur des éléments objectifs et neutres mais sur des motifs personnels liés à l'activité syndicale

Plusieurs textes interdisent, en France, les discriminations. Cette interdiction est reprise par le code du travail (*Article L 1132-1*) et par le code pénal (*Article 225-1*).

Ainsi, l'employeur ne peut pas prendre en compte l'appartenance syndicale dans le cadre (*Article L 2141-5*) :

- d'une embauche ;
- de conduite et de répartition du travail ;
- de l'octroi d'un avancement ;
- de formation professionnelle ;
- de l'entretien professionnel ;
- de mesure disciplinaire ;
- de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux ;
- de rupture du contrat de travail.

Cette liste n'est pas limitative. L'appartenance syndicale ne doit en aucun cas être le fondement d'une décision prise par l'employeur. Cela ne doit pas non plus être un motif de pression sur le salarié (*Article L 2141-7*).

Il existe une garantie d'évolution de rémunération pour certains salariés protégés (*Article L 2141-5-1*). Ils doivent obtenir une évolution de leur salaire basée sur l'évolution moyenne de la rémunération des salariés de leur catégorie professionnelle et ayant la même ancienneté, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable.

Les salariés protégés concernés par cette disposition sont notamment les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au Comité Social et Économique (*CSE*) (*Article L 2411-1, 1° à 7°*) ...

Si l'employeur a pris des mesures discriminatoires à l'encontre d'un salarié protégé, fondées sur ses activités syndicales, il s'expose à 2 types de sanctions :

- Les sanctions civiles
Tout acte discriminatoire pris par l'employeur est nul (*Article L 1132-4*). Il est donc possible au salarié protégé de demander l'annulation de la mesure discriminatoire prise à son encontre (*Cass. Soc., 17 mars 1999 : n° 97-45555 ; Cass. Soc., 10 juillet 2001 : n° 99-21884*).
L'interdiction de prendre des mesures discriminatoires est d'ordre public. C'est-à-dire qu'aucun texte ne peut la contredire. Toute disposition contraire est nulle et les mesures prises en violation de cette interdiction sont considérées comme abusives et peuvent donner lieu au versement de dommages-intérêts (*Article L 2141-8*).
- Les sanctions pénales
Toute discrimination syndicale à l'égard d'un salarié protégé expose l'employeur à une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende (*Article 225-2 du code pénal*). La peine d'amende est portée à 225.000 euros maximum si la discrimination est commise par une personne morale (*Articles 225-4 et 131-38 du code pénal*).

L'employeur qui méconnaît les dispositions relatives à la discrimination syndicale est passible d'une amende de 3.750 euros ou de 7.500 euros et d'1 an de prison en cas de récidive (*Articles L 2146-2 et L 2141-5 à L 2141-8*).

En cas de discrimination syndicale, le salarié protégé peut saisir le juge, à charge pour lui de démontrer qu'il est victime d'une telle pratique.

Malgré les lois en vigueur, la discrimination syndicale est toujours d'actualité. Selon les chiffres 2016 du Défenseur des droits, 5,5 % des réclamations en matière de discrimination sont faites au motif de l'activité syndicale. Ce motif se place au 6^{ème} rang des motifs de réclamations en matière de discrimination.

La discrimination syndicale donne lieu à de nombreuses condamnations par les juges.

Cass. Crim., 27 mai 2015 : n° 13-85440	Les refus successifs d'accorder des vacances ou d'accéder à des formations ainsi que le retrait de dossiers sont constitutifs d'une discrimination syndicale
Cass. Crim., du 25 novembre 2003 : n° 03-80721	L'application d'une période d'essai plus longue que pour les autres salariés ayant le même âge, la même expérience et les mêmes responsabilités
Cass. Soc., 29 janvier 2008 : n° 06-42066	Un système d'avancement propre aux salariés titulaires d'un mandat syndical
Cass. Soc., 3 juillet 2012 : n° 11-10793	Le licenciement est discriminatoire lorsque l'employeur reproche au salarié son manque de loyauté suite à la création d'un syndicat
Cass. Soc., 1 ^{er} février 2017 : n° 15-20799	Est victime de discrimination syndicale le salarié dont les activités syndicales sont mentionnées dans ses entretiens d'évaluation professionnelle, évaluations plus faibles que ses collègues durant lesquels il lui est demandé de <i>faire la part des choses entre son métier et ses opinions</i> et d' <i>assumer ses fonctions et ses mandats, en même temps qu'il lui [est] reproché de ne pas atteindre ses objectifs</i>



Abandon de poste

Définition : *l'abandon de poste suppose que le salarié quitte soudainement son travail avant la fin de son service, sans raison apparente ou légitime, et sans en informer l'employeur.*

Ce peut être également le fait pour un salarié de ne pas reprendre son poste le lendemain, sans avertir son employeur, ni justifier son absence.

Les conséquences pour l'entreprise peuvent être préjudiciable puisqu'il peut en découler une désorganisation du travail, voire de l'entreprise, dans la mesure où l'employeur n'a pas le temps de pourvoir au remplacement du salarié qui abandonne son poste (*Cass. Soc., 15 janvier 2003 : n° 01-40939*).

Dans une telle situation, l'employeur peut envisager une sanction disciplinaire. Toutefois, toute absence injustifiée n'est pas forcément synonyme d'abandon de poste. En effet, un salarié peut avoir quitté son poste pour une raison légitime :

- pour raison de santé ou pour consulter un médecin ;
- en cas de décès d'un proche (*Cass. Soc., 22 novembre 2000, n° 98-43283*) ;
- en cas d'exercice de son droit de retrait face à un danger grave et imminent.

Lorsque les explications recueillies auprès du salarié ne satisfont pas l'employeur et que l'abandon de poste est caractérisé, il appartient à l'employeur donc de mettre en œuvre une procédure disciplinaire.

Le salarié s'expose alors à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (*Cass. Soc., 19 juillet 1994 : n° 91-41289*). Dans ce cas-là, l'employeur n'a à verser ni indemnité de licenciement, ni indemnité de préavis (*Article L 1332-4*).

L'employeur a 2 mois, après connaissance des faits fautifs, pour engager une procédure disciplinaire (*Article L 1234-9*).

Toutefois, l'employeur doit veiller à tenir compte des circonstances du départ du salarié et de ses conséquences avant de prononcer la sanction. Les faits doivent être appréciés au cas par cas afin de choisir la sanction adéquate.

1	Changement de domicile d'un salarié âgé de moins de 18 ans	Est considérée comme légitime la démission d'un salarié âgé de moins de 18 ans pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale
2	Changement de domicile d'un salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice changement de domicile d'un salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice	Est considérée comme légitime la démission d'un salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur
3	Changement de domicile pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi (<i>salarié ou non</i>)	Est considérée comme légitime, la démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié. Le nouvel emploi peut notamment : - être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise ; - résulter d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ; - correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité
4	Changement de domicile pour se marier ou pour conclure un Pacs	Est considérée comme <i>démission légitime</i> , la rupture du contrat de travail par le salarié dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé. Les conditions cumulatives suivantes doivent alors être respectées : - changement de résidence ; - délai de moins de 2 mois entre la date de démission (<i>ou de fin de contrat de travail</i>) et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité. Il n'est pas exigé que la fin du contrat soit antérieure au mariage ou au PACS
5	Suivre son enfant handicapé	Est considérée comme démission légitime, la rupture du contrat de travail d'un salarié pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence
6	Démission de certains contrats aidés pour un nouvel emploi ou une formation	Est considérée comme légitime, la démission d'un salarié sous contrat d'insertion par l'activité ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation. Dans le même cadre des contrats aidés, sera réputée démission légitime, la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat CUI-CIE, CUI-CAE ou CIRMA pour : - exercer un emploi sous contrat CDI ; - exercer un emploi sous contrat CDD d'au moins 6 mois ; - suivre une action de formation qualifiante
7	Non-paiement des salaires	Est également réputée démission légitime, la rupture du contrat de travail par le salarié pour : - non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées ;

		- à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires
8	Salarié victime d'un acte délictueux au sein de l'entreprise	Est précisément visée la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République (<i>ou citation directe, plainte auprès d'un commissariat de police ou gendarmerie</i>)
9	Changement de domicile pour causes de violences conjugales	La démission est réputée légitime lorsqu'elle intervient pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République. Outre le dépôt de plainte précité, sont également recevables : - la citation directe ; - la plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction ; - la plainte déposée auprès d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie
10	Démission après un licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD	La situation permettant de reconnaître le caractère de démission légitime est la suivante : Le salarié postérieurement à un licenciement, rupture conventionnelle ou fin de contrat CDD n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés (<i>au lieu de 91 jours dans la précédente convention</i>) Exemple : - Un salarié est licencié par l'employeur A qui le dispense de préavis ; - Pendant cette période de préavis non effectué, le salarié ne s'inscrit pas comme demandeur d'emploi et retrouve un emploi chez l'employeur B ; - Le salarié met fin volontairement au contrat chez B, dans une période qui n'excède pas 65 jours travaillés ; - Le salarié s'inscrit comme demandeur d'emploi, la rupture du contrat chez B s'analyse alors comme une démission réputée légitime et le chômage involontaire
11	Démission motivée par une embauche donnant lieu à rupture par le nouvel employeur	Cette situation particulière concerne un salarié qui : - justifie de 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage ; - rompt volontairement son contrat de travail en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée (<i>CDI</i>) concrétisée par une embauche effective ; - le contrat CDI est rompu par l'employeur avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés Exemple : - Un salarié démissionne le 30 juin N, alors qu'il se trouvait chez l'employeur A ; - Il retrouve un emploi chez l'employeur B le 5 juillet N ; - Le contrat est rompu par l'employeur le 31 juillet N, soit au terme d'une période inférieure à 65 jours travaillés ; - La démission chez l'employeur A est réputée légitime et le chômage involontaire
12	Clause de résiliation automatique d'un contrat de travail dit « de couple »	Sont concernés les contrats de travail dits <i>de couple ou indivisible</i> . Ces contrats particuliers contiennent une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat, <i>d'une rupture d'un commun</i>

		<p>accord selon les modalités prévues par les articles L 1237-17 à L 1237-19-14 du code du travail (accord GPEC ou RCC)* ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.</p> <p>* nouveau cas de rupture ajouté au 1^{er} novembre 2019</p> <p>Sont concernés par exemple les concierges et les gardiens d'immeubles ou les cogérants de succursales</p> <p>Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monsieur X est licencié - Madame X, épouse de Monsieur X voit alors son contrat résilié automatiquement, elle n'est pas licenciée mais peut bénéficier des allocations chômage
13	Mise en œuvre de la clause de conscience des journalistes	<p>La clause de conscience est une disposition qui permet au journaliste de quitter de sa propre initiative une entreprise de presse, tout en bénéficiant des indemnités de licenciement.</p> <p>Cette clause de conscience est aussi valable pour les pigistes.</p> <p>C'est le fait pour un journaliste d'éviter d'écrire des articles qui seraient en désaccord avec sa propre ligne de pensée.</p> <p>Une simple lettre recommandée adressée à la direction de la publication suffit pour <i>faire jouer la clause de conscience</i>.</p> <p>La démission est alors légitime, à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L 7112-3 et L 7112-4 du code du travail</p>
14	Démission pour conclure un contrat service civique ou mission de volontariat de solidarité	<p>Sont visées les démissions du salarié qui quitte son emploi pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conclure un contrat de service civique ; - conclure un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif d'une durée continue minimale d'1 an. <p>Nota : cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'1 an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale</p>
15	Démission pour créer ou reprendre une entreprise	<p>Ce cas concerne le salarié qui quitte son emploi, sans avoir été admis au bénéfice de l'allocation chômage, pour :</p> <p>Créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur</p>
16	Démission d'un assistant maternel (<i>nouveau cas</i>)	<p>Ce nouveau cas concerne la démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application des dispositions de l'article L 3111-2 du code de la santé publique</p>

Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi (JO du 28 juillet 2019)

Le décret en question a pour objet :

- l'examen et la mise en œuvre des projets professionnels des salariés démissionnaires,
- la mise en œuvre de l'allocation des travailleurs indépendants et expérimentation territoriale visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Ainsi, dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, le décret fixe les critères selon lesquels le caractère réel et sérieux du projet est attesté

par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L 6323-17-6 du code du travail.

Le décret fixe en outre les modalités procédurales de cet examen et définit enfin les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert.

Enfin, le décret, entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2019.



Obligations d'affichage dans l'entreprise

Les employeurs ont des obligations en termes d'affichage et de communication de certaines informations des salariés. En cas de non-respect (*constaté par l'inspection du travail*) de leurs obligations, ils s'exposent à des sanctions. Notamment à une amende pour défaut d'affichage, et en cas de récidive à une condamnation d'1 an de prison et 37 500 € d'amende pour délit d'obstacle (*article L 8114-1 du code du travail*).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit, par tout moyen (*affichage, intranet, courriel par exemple*), informer les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, à un stage ou à une formation de :

- l'existence d'actions en matière de harcèlement sexuel impliquant l'entreprise devant les tribunaux
- la définition du harcèlement sexuel et les sanctions encourues
- les coordonnées des personnes et services utiles
- médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement
- inspection du travail et nom de l'inspecteur
- référents désignés par l'entreprise et le comité social et économique (*CSE*) dans les entreprises de plus de 250 salariés
- défenseur des droits.

Affichages ou diffusions obligatoires dans toutes les entreprises

Type d'information	Contenu	Références du code du travail
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent Conditions de communication aux salariés mises en œuvre par l'employeur communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail*	D 4711-1
Service d'accueil téléphonique	N° de téléphone Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits	L 1132-3-3
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (<i>pompiers, SAMU, etc.</i>)*	D 4711-1
Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie	R 4227-34 à R 4227-38
Convention ou accord collectif du travail*	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (<i>précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail</i>)	L 2262-5, R 2262-1 à R 2262-3

Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Articles L 3221-1 à L 3221-7 du code du travail*	R 3221-2
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (<i>début et fin</i>) et durée du repos	L3171-1 , D3171-2 à D3171-3
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (<i>si le repos n'est pas donné le dimanche</i>)	R 3172-1 à R 3172-9
Congés payés	Période de prise des congés (<i>2 mois avant le début des congés</i>) Ordre des départs en congés* Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment*	D 3141-6, D 3141-28
Harcèlement moral *	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal	L 1152-4
Harcèlement sexuel *	Texte de l'article 222-33 du code pénal (<i>et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche</i>)	L 1153-5
Lutte contre la discrimination à l'embauche	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (<i>et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche</i>)	L 1142-6
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	R 3512-2 et du code de la santé publique
Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (<i>lieux de travail accueillant du public, par exemple</i>)	L 3513-6 du code de la santé publique
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (<i>avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique</i>)	R 4121-1 à R 4121-4
Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales : - pour chaque section syndicale de l'entreprise - pour les délégués du personnel (<i>dans les entreprises à partir de 11 salariés</i>) - pour le comité d'entreprise (<i>dans les entreprises à partir de 50 salariés</i>).	L 2142-3 et suivants
Travail temporaire	Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pole emploi et à la DIRECCTE Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la DIRECCTE	R 1251-9

Les informations signalées par un astérisque* ne doivent pas ou plus être obligatoirement communiquées aux salariés par le biais dans affichage dans les locaux. L'obligation est désormais celle d'une communication apportant aux salariés des garanties équivalentes, par exemple via la diffusion sur le site intranet de l'entreprise, ou par courriel (*cependant un affichage est toujours possible*).

Affichages ou diffusions obligatoires en fonction des effectifs de l'entreprise

Nombre de salariés	Type d'information	Contenu	Références du code du travail
À partir de 11 salariés	Élections des membres de la délégation du personnel (<i>tous les 4 ans</i>) *	Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel au CSE	L2311-1 et suivants
À partir de 20 salariés	Règlement intérieur*	Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.	L1321-1 à L1321-4 et R1321-1
À partir de 50 salariés	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*	Noms des membres du CHSCT et l'emplacement de leur poste de travail	L 4742-1 et R 4613-8

À partir de 50 salariés	Accord de participation	Information sur l'existence d'un accord et de son contenu	D 3323-12
--------------------------------	-------------------------	---	-----------

Les informations signalées par un astérisque * ne doivent pas ou plus être obligatoirement communiquées aux salariés par le biais dans affichage dans les locaux. L'obligation est désormais celle d'une communication apportant aux salariés des garanties équivalentes, par exemple via la diffusion sur le site intranet de l'entreprise, ou par courriel (*cependant un affichage est toujours possible*)



Régime social et fiscal des indemnités de rupture 2019

Licenciement

Régime de l'indemnité de licenciement en 2019	
Régime fiscal	Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : <ul style="list-style-type: none"> - Soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ; - Soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50% de l'indemnité versée (<i>limite de l'exonération : 6 PASS (soit 243.144 € en 2019)</i>).
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; - 2 fois le PASS (<i>81.048 € en 2019</i>).
Cotisations CSG/CRDS	Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : <ul style="list-style-type: none"> - La part exclue de cotisations ; - La part correspondant au montant légal ou conventionnel. Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.
Régime de l'indemnité versée dans le cadre de la cessation forcée des fonctions des dirigeants et mandataires sociaux	
Régime fiscal	En cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède 3 fois le PASS est imposable (<i>121.572 € en 2019</i>). Lorsque le mandataire cumule une rémunération mandataire avec une rémunération contractuelle, il est fait masse des indemnités versées afin de vérifier le seuil d'exonération fiscale de 3 PASS.
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; - 2 fois le PASS (<i>81.048 € en 2019</i>).
Cotisations CSG/CRDS	Les indemnités de cessation forcée des fonctions sont exonérées de CSG et de CRDS à hauteur de leur montant exonéré de cotisations de sécurité sociale. Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.

Retraite

Régime de l'indemnité de mise à la retraite en 2019	
Régime fiscal	Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à : <ul style="list-style-type: none"> - Soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ; - Soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50% de l'indemnité versée (<i>limite de l'exonération : 5 PASS (soit 202.620 € en 2019)</i> en cas de mise à la retraite).
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants :

	<ul style="list-style-type: none"> - La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; - 2 fois le PASS (81.048 € en 2019).
Cotisations CSG/CRDS	<p>Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La part exclue de cotisations ; - La part correspondant au montant légal ou conventionnel. <p>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.</p>
Régime de l'indemnité versée dans le cadre de la cessation forcée des fonctions des dirigeants et mandataires sociaux	
Régime fiscal	<p>En cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède 3 fois le PASS est imposable (121.572 € en 2019).</p> <p>Lorsque le mandataire cumule une rémunération mandataire avec une rémunération contractuelle, il est fait masse des indemnités versées afin de vérifier le seuil d'exonération fiscale de 3 PASS.</p>
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	<p>Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; - 2 fois le PASS (81.048 € en 2019).
Cotisations CSG/CRDS	<p>Les indemnités de cessation forcée des fonctions sont exonérées de CSG et de CRDS à hauteur de leur montant exonéré de cotisations de sécurité sociale.</p> <p>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.</p>

Rupture conventionnelle individuelle

Indemnité de rupture en cas de rupture conventionnelle : le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite	
Régime fiscal	Soumission dès le 1 ^{er} euro (<i>le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose</i>)
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Soumission dès le 1 ^{er} euro (<i>le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose</i>)
Cotisations CSG/CRDS	Soumission dès le 1 ^{er} euro (<i>le régime de l'indemnité de départ volontaire à la retraite s'impose</i>), sans abattement
Forfait social (taux de 20%)	Exonération totale
Indemnité de rupture en cas de rupture conventionnelle : le salarié n'est pas en mesure de bénéficier d'une pension de retraite	
Régime fiscal	<p>Détermination de la part exonérée d'impôt sur le revenu, limitée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ; - Soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50 % de l'indemnité versée (<i>limite de l'exonération : 6 PASS (soit 243.144 € en 2019)</i>).
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	<p>Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; - 2 fois le PASS (81.048 € en 2019).
Cotisations CSG/CRDS	<p>Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La part exclue de cotisations ; 2. La part correspondant au montant légal ou conventionnel. <p>Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement.</p>
Forfait social (taux de 20%)	La part exonérée de cotisations sociales est soumise au forfait social.
Rupture du contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle	
Régime fiscal et social des indemnités de rupture selon le régime des <i>parachutes dorés</i> : seuil 10 PASS (<i>soit 405.240 € en 2019</i>)	
Régime fiscal	Le régime de droit commun s'applique.

	La part exonérée d'impôt sur le revenu, est limitée à : - soit le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ; - soit le montant le plus élevé entre 2 fois la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédente et 50 % de l'indemnité versée (<i>limite de l'exonération : 6 PASS (soit 243.144 € en 2019)</i>)
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Les indemnités sont soumises dès le 1 ^{er} euro
Cotisations CSG/CRDS	Les indemnités sont soumises dès le 1 ^{er} euro, sans abattement
Forfait social	Exonération totale

Rupture conventionnelle collective

Régime fiscal et social en 2019	
Régime fiscal	Exclusion totale d'impôt sur le revenu
Régime des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)	Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants : - la part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu ; - 2 fois le PASS (<i>81.048 € en 2019</i>).
Cotisations CSG/CRDS	Détermination de la partie exclue de cotisations CSG/CRDS en retenant la plus petite de 2 limites d'exclusion : - la part exclue de cotisations ; - la part correspondant au montant dans la limite du montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou en l'absence de montant légal ou conventionnel, à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Les cotisations CSG/CRDS sont calculées sans aucun abattement. Compte tenu de l'exonération au titre de l'impôt sur le revenu, elles sont totalement NON déductibles.
Forfait social	Exonération totale (<i>selon LFSS pour 2019, article 16 et modification article L 137-15 du code de la sécurité sociale</i>)

Jurisprudence

Nombre de jours ouvrables devant séparer la convocation à l'entretien préalable de l'entretien

Cass. Soc., 10 juillet 2019 : n° 18-11.528

Articles L 1232-2 et R 1231-1 du code du travail : l'entretien préalable à un licenciement ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

En l'espèce :

Une salariée avait été convoquée le 16 décembre 2013 par lettre remise en main propre par son employeur à un entretien préalable prévu le 23 décembre 2013
Estimant que l'employeur n'avait pas respecté le délai légal minimum de 5 jours ouvrables requis entre la convocation et l'entretien préalable, elle avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement.

Pour rejeter sa demande, la cour d'appel avait retenu que l'employeur avait satisfait à l'exigence posée par l'article L 1232-2 du code du travail dès lors que la lettre de convocation du lundi 16 décembre 2013 remise en main propre à la salariée avait fait courir le délai de 5 jours ouvrables jusqu'au samedi 21 décembre inclus et que l'entretien, passé la journée du dimanche, avait pu normalement être organisé et tenu le lundi 23 décembre suivant.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et censure la décision des juges du fond. En effet, la cour d'appel ne pouvait pas juger que le délai minimum de 5 jours ouvrables entre la convocation à l'entretien préalable et celui-ci avait été respecté alors que le jour de la lettre de convocation ne compte pas dans ce délai et que celui-ci expirant un samedi, il se trouvait prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant. La salariée ne pouvait donc pas être convoquée à un entretien préalable un lundi pour le lundi de la semaine suivante. Elle pouvait l'être au plus tôt pour le mardi de la semaine suivante.

La chambre sociale de la Cour de cassation reprend ici la solution qu'elle avait déjà adoptée dans de précédentes affaires où le délai de 5 jours expirait notamment un dimanche :

- Cass. Soc., 9 juin 1999 : n° 97-41.349 ;
- Cass. Soc., 20 février 2008 : n° 06-40.949.



A savoir : le délai minimum de 5 jours ouvrables dont doit disposer un salarié entre sa convocation à un entretien préalable et ce dernier n'inclut pas le jour de remise de la lettre de convocation et doit être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi

Relaxe au pénal : le licenciement prononcé pour les mêmes faits est sans cause réelle et sérieuse

Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-24.701 F-D, N. c/ Sté Mazagran services

En l'espèce :

Poursuivie au pénal par son employeur pour des faits de vol et licenciée pour faute grave pour non-respect des dispositions du règlement intérieur selon lesquelles toute marchandise sortie du magasin doit faire l'objet d'un passage en caisse préalablement à sa sortie de l'établissement, une directrice de magasin saisit la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement.

Elle est relaxée au pénal des faits qui lui sont reprochés.

En revanche, elle n'obtient pas gain de cause s'agissant de son licenciement.

En effet, retenant qu'elle a sorti du magasin pour se les approprier, sans les avoir préalablement payés, des articles dont il n'est pas, au moins pour certains d'entre eux, établi qu'ils aient été impropres à la consommation ou périmés, la cour d'appel juge son licenciement fondé sur une faute grave et la déboute de ses demandes.

Rappelant le principe de l'autorité au civil de la chose jugée au pénal, la Cour de cassation censure cette décision. Pour elle, la cour d'appel ne pouvait pas juger le licenciement de la salariée fondé sur une faute grave dès lors qu'elle avait été relaxée par une décision, devenue définitive, motivée par le fait que les articles qu'elle s'était appropriés, et qui étaient les mêmes que ceux visés dans la lettre de licenciement, avaient été retirés de la vente et mis à la poubelle dans l'attente de leur destruction, car impropres à la consommation.

La Haute Juridiction confirme ainsi que lorsque la juridiction pénale décide que les faits dont elle est saisie ne sont pas établis ou ne sont pas imputables au salarié, l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose au juge prud'homal et ces faits ne peuvent pas être retenus comme cause réelle et sérieuse de licenciement (*Cass. Soc.*, 7 novembre 1991 : n° 90-42.645 ; *Cass. Soc.*, 20 mars 1997 : n° 94-41.918).



A savoir : si les faits de vol reprochés à une salariée ayant donné lieu à des poursuites pénales sont identiques à ceux énoncés dans sa lettre de licenciement pour faute grave, sa relaxe prononcée au pénal s'impose au juge prud'homal qui ne peut qu'invalider son licenciement

Les titres-restaurant doivent être exclus du calcul du minimum conventionnel

Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 17-18.210

En l'espèce :

Un salarié avait présenté une réclamation en raison de l'inobservation par l'employeur du minimum conventionnel.

Ce dernier avait répondu que le salarié avait été rempli de ses droits, notamment parce que l'avantage représenté par la part patronale à l'acquisition de titres-restaurant, étant un avantage en nature (*en ce sens* : *Cass. Soc.*, 29 novembre 2006 : n° 05-42.853 et *Cass. Soc.*, 1^{er} mars 2017 : n° 15-18.333), devait être intégré au calcul de ce minimum.

En effet, de manière générale, les avantages en nature sont pris en considération pour apprécier si le salaire minimum conventionnel a été respecté (*Cass. Soc.*, 4 mars 1981 : n° 79-41.343).

La Cour de cassation rejette cet argument. Elle juge que les sommes consacrées par l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant n'étant pas versées en contrepartie du travail, elles n'entrent pas dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum conventionnel.

La Cour de cassation emploie ici une formule habituelle selon laquelle, en l'absence de précision dans la convention ou l'accord collectif, les sommes ou avantages qui ne sont pas la contrepartie du travail doivent être exclus des sommes à comparer au minimum conventionnel (*voir en dernier lieu Cass. Soc.*, 5 juin 2019 : n° 18-14.298, au sujet de primes de pause). Cet argument peut surprendre : ne peut-on pas, au contraire, considérer que les titres-restaurant sont versés en contrepartie du travail ? En effet, ces titres de paiement ne sont délivrés aux salariés que pour leurs jours de travail (*article R 3262-7*).

Remarque : il a par ailleurs été jugé que l'employeur ne peut différencier les conditions d'attribution de cet avantage que si elles se fondent sur des critères objectifs excluant toute discrimination. Est ainsi exclue la différenciation fondée sur l'appartenance ou non à la catégorie des cadres (*Cass. Soc.*, 20 février 2008 : n° 05-45.601), tandis qu'il est possible de faire varier la valeur des titres en fonction de l'éloignement du

domicile des salariés, afin de privilégier ceux se trouvant véritablement dans l'impossibilité de regagner celui-ci (*Cass. Soc., 22 janvier 1992 : n° 88-40.938*)

Cette solution a été rendue en application de l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, selon lequel *les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire*. Rendue en termes généraux, elle devrait valoir, selon nous pour l'ensemble des conventions collectives.



A savoir : selon la Cour de cassation, la part patronale à l'acquisition de titres-restaurant n'entre pas dans le salaire à comparer au minimum conventionnel, car elle n'est pas versée en contrepartie du travail

Qualification de faute lourde du salarié

Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 16-27.960

Cet arrêt du 6 mars 2019 témoigne de la fermeté de la Cour de cassation quant à la caractérisation de l'intention de nuire du salarié à l'entreprise ou l'employeur par les juges du fond lorsque ceux-ci valident la qualification de faute lourde retenue par l'employeur à l'appui du licenciement.

Rappelons que cette intention distingue la faute lourde des autres fautes et qu'elle ne découle pas de la commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise (*Cass. Soc., 22 octobre 2015 : n° 14-11.291 et n° 14-11.801*).

L'employeur doit ainsi s'assurer que la motivation du licenciement fasse ressortir le mobile ayant conduit le salarié à commettre les actes qui lui sont reprochés et que ce mobile dépasse la seule recherche d'un intérêt personnel.

La Haute Juridiction a ainsi écarté la qualification de faute lourde pour un salarié s'étant rendu coupable d'abus de biens sociaux en employant à son domicile quatre personnes rémunérées par l'entreprise, celle-ci n'établissant pas l'intention de nuire de l'intéressé (*Cass. Soc., 24 mai 2018 : n° 16-24.297*).

L'arrêt du 6 mars 2019 procède de la même rigueur. En l'espèce, le salarié avait falsifié, à la demande du gérant de la société, un nombre important de documents afin de prouver l'accomplissement d'actions de formation par celle-ci auprès de la direction du travail et ensuite sollicité une augmentation de salaire tout en menaçant son employeur de dénoncer les falsifications auxquelles il s'était livré pour son compte.

La Cour de cassation censure la décision d'appel ayant validé le licenciement pour faute lourde de l'intéressé. Le fait que celui-ci ait commis intentionnellement ces actes préjudiciables à l'entreprise ne suffit pas à caractériser en soi son intention de lui nuire.

La faute lourde emporte les mêmes conséquences sur les droits du salarié que la faute grave :

- absence de préavis,
- privation des indemnités de licenciement.

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due depuis la déclaration d'inconstitutionnalité des dispositions qui en privaient le salarié licencié pour faute lourde (*Cons. Const., 2 mars 2016 : n° 2015-523 QPC*). La faute lourde permet toujours néanmoins d'engager la responsabilité civile du salarié et de le sanctionner s'il est gréviste.



A savoir : ne caractérise pas en elle-même l'intention de nuire constitutive de la faute lourde du salarié la commission par celui-ci de plusieurs actes préjudiciables à l'entreprise, en l'espèce la falsification de documents à la demande du gérant en vue de leur production à l'administration du travail suivie de la menace de révéler ces faux

Forfait heures et respect dispositions de la convention collective

Cass. Soc., 20 février 2019 : n° 18-12.922

Principe : dans la majorité des cas, la convention collective définit et encadre les modalités d'aménagement du temps de travail dont peuvent bénéficier les salariés de la branche. Le plus souvent, 3 types de gestion du temps de travail s'offrent aux employeurs :

- 35 heures,
- forfait heures,
- forfait jours

En l'espèce :

96 salariés d'une entreprise relevant de la convention collective SYNTEC-CINOV avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires.

Ces salariés étaient soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire de 38 h 30 prévoyant :

- d'une part, un décompte de la durée du travail en jours, dans la limite d'un nombre maximal de 218 jours annuels incluant la journée de solidarité, ainsi que des variations de l'horaire de travail dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ;
- d'autre part, une rémunération forfaitaire sur une base de 218 jours travaillés par année civile, incluant les heures de travail accomplies dans la limite de 10 % de l'horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les salariés estimaient que leurs conventions de forfait n'étaient pas valables, car elles ne respectaient pas l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail annexé à la convention collective SYNTEC-CINOV.

Cet accord distingue 3 types de modalités de gestion des horaires à l'initiative de l'entreprise :

- modalités standard ;
- modalités de réalisation de missions (*forfait heures*) ;
- modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (*forfait jours*).

Pour les salariés, les conventions de forfait qu'ils avaient signées relevaient des modalités 2. Dans le détail, ce mécanisme, applicable aux ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la Sécurité sociale :

- prévoit une convention de forfait de 38 h 30 hebdomadaires avec un salaire supérieur ou égal à 115 % du minimum conventionnel et 220 jours annuels de travail au maximum ;
- et institue une annualisation des heures supplémentaires accomplies au-delà de 38 h 30 hebdomadaires.

Pour sa défense, l'employeur faisait valoir que les conventions qu'il avait fait signer à ces salariés ne relevaient pas des modalités 2 mais des modalités *standard*. Il estimait que l'existence des modalités 2, applicables aux ingénieurs et cadres, n'interdisait pas aux salariés relevant des modalités standards de conclure librement un autre type de convention de forfait en heures.

L'employeur soulignait que, d'une part, il faisait bénéficier ces salariés d'une rémunération forfaitaire supérieure à la rémunération conventionnelle augmentée des majorations et, d'autre part, qu'il effectuait un décompte des heures supplémentaires conforme aux dispositions légales.

Mais devant les juges, ce sont les salariés qui ont obtenu gain de cause. Ils ont rappelé, tout d'abord, que lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables, et que le salarié ne peut pas renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective.

Ils ont ensuite estimé que les conventions de forfait hebdomadaire en heures que les salariés avaient conclues relevaient nécessairement des modalités 2. Or, pour appliquer ce type de gestion du temps de travail, l'employeur doit faire bénéficier les salariés d'une rémunération au moins égale au plafond de la Sécurité sociale. Tel n'était pas le cas ici. Par conséquent, le forfait en heures signé par les salariés leur était inopposable.



A savoir : *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables, et le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective*

Tolérance administrative relative aux bons d'achat

Cass. 2^{ème} Civ., 14 février 2019 : n° 17-28.047 F-D, Urssaf d'Aquitaine c/ Sté Urgence 33

Cet arrêt du 14 février 2019 vient confirmer encore une fois l'aléa judiciaire qui pèse sur l'exonération de cotisations admise par l'administration pour les bons d'achat de faible valeur accordés par l'employeur ou l'institution représentative du personnel à des salariés pour des événements particuliers.

Une tolérance administrative exonère les bons d'achats de faible valeur sous conditions. Cette tolérance administrative est notamment prévue par une lettre circulaire de l'Acoss 96-94 du 3 décembre 1996. Selon ce texte, le bénéfice de la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux en nature servis par les entreprises à l'occasion d'événements visés par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 (*notamment, mariage, Pacs, naissance*) repose sur 3 conditions :

- le respect d'un plafond de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (*169 € en 2019*),
- la relation avec un événement particulier,
- la préoccupation de favoriser ou d'améliorer, sans discrimination, les activités extra professionnelles, sociales ou culturelles, des salariés ou de leur famille.

C'est donc en application de cette instruction que les juges du fond ont annulé un redressement opéré par l'Urssaf relatif à des bons d'achat versés par l'entreprise en considérant, contrairement à l'organisme de recouvrement, que l'employeur avait respecté les prescriptions de la circulaire administrative.

Relevant d'office le moyen, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel de Bordeaux en reprochant aux juges du fond d'avoir rendu leur décision sur le fondement d'une circulaire dépourvue de toute portée normative (*Les circulaires administratives non publiées sont dépourvues de toute portée normative*). Ce faisant, la Haute Juridiction confirme une solution déjà rendue il y a 2 ans selon laquelle les bons d'achat octroyés par l'employeur sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale (*Cass. 2^{ème} Civ., 30 mars 2017 : n° 15-25.453*).

Il est de jurisprudence constante que les circulaires et instructions sont dépourvues de toute portée, de sorte que les juridictions du fond ne peuvent pas se fonder sur leurs énonciations pour statuer sur les litiges dont elles sont saisies (*notamment Cass. 2^{ème} civ., 19 mai 2016 : n° 15-60.229*).



A savoir : *l'exonération de cotisations concédée par l'administration pour les bons d'achat de faible valeur versés aux salariés à l'occasion d'événements particuliers doit être écartée par le juge*

Licenciement : rédaction de la lettre de rupture si une action justice est en cours

Cass. Soc., 13 février 2019 : n° 17-23.720

Si le salarié a engagé une action en justice à l'encontre de l'entreprise et que l'employeur lui reproche des agissements fautifs étrangers à toute volonté de sanctionner son action en justice, l'employeur peut prendre la décision de licencier. Mais il ne peut pas mentionner cette action en justice dans la lettre de licenciement ou celui-ci sera annulé.

L'employeur a le pouvoir de licencier le salarié mais il doit toutefois respecter la procédure fixée par le code du travail, voire la convention collective.

Le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse, à défaut, le licenciement pourra être jugé injustifié, voire annulé sous certaines conditions. Par exemple, le licenciement en rétorsion à une action en justice introduite à l'encontre de l'entreprise est nul.

L'employeur ne peut pas licencier un salarié au motif qu'il a engagé une action en justice à son encontre. Pour la Cour de cassation, ce licenciement porte atteinte à une liberté fondamentale qui est le droit d'agir en justice.

Cela ne veut pas dire que l'employeur ne peut plus utiliser son pouvoir disciplinaire lorsqu'une action en justice est introduite par un salarié.

Ainsi, si, suite à un comportement fautif d'un salarié, indépendamment d'une action en justice qu'il a engagée, l'employeur décide de le licencier, il revient au salarié de prouver que l'employeur n'a pas utilisé son pouvoir disciplinaire en rétorsion à cette action mais bien en raison du comportement fautif du salarié.

Autre règle à respecter, dans la lettre de licenciement, l'employeur doit indiquer le motif du licenciement sans faire référence à l'action en justice.

En effet, dans une affaire récente, la Cour de cassation a annulé un licenciement car dans la lettre de notification, l'employeur reprochait au salarié notamment d'avoir saisi le juge à l'encontre de l'entreprise.

A l'origine, le salarié avait saisi le juge des référés pour résiliation judiciaire du contrat de travail. Par la suite, le salarié avait été licencié pour faute grave. Son employeur lui reprochait un abandon de poste.

Dans la lettre de licenciement, en plus de cette faute grave, l'employeur faisait référence à l'action en justice.

Pour la Cour de cassation, la seule référence, dans la lettre de rupture, à la procédure engagée par le salarié était constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice. Le licenciement ne pouvait donc être fondé sur une cause réelle et sérieuse.



A savoir : *lorsqu'il est reproché, dans la lettre de licenciement, notamment au salarié d'avoir saisi la justice en résiliation judiciaire du contrat de travail, le licenciement est nul*

Les déplacements entre différents lieux de travail doivent être indemnisés par l'employeur

Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-19.779

La prise en charge par l'employeur des frais professionnels exposés par ses salariés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur constitue une obligation :

- Cass. Soc., 25 février 1998 : n° 95-44.096 ;
- Cass. Soc., 9 janvier 2001 : n° 98-44.833 ;
- Cass. Soc., 10 novembre 2004 : n° 02-41.881.

S'agissant des frais de transport domicile-travail, la prise en charge par l'employeur des frais exposés par le salarié qui utilise son véhicule personnel est en revanche facultative (*article L 3261-3*). Il en est de même pour les frais engagés par le salarié exerçant son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié (*article R 3261-15*).

Se prévalant de ces dispositions, une entreprise conteste le droit, reconnu à un salarié par les juges du fond, au remboursement des frais de carburant de son véhicule personnel utilisé pour se rendre sur ses lieux de travail.

Le pourvoi est rejeté. La Cour de cassation approuve le conseil de prud'hommes qui, ayant constaté que le salarié était rattaché contractuellement au siège de la société mais affecté sur des sites variés dont la distance était très supérieure à celle domicile-siège et ne permettait pas l'utilisation des transports en commun, a retenu que ces déplacements étaient inhérents à son emploi, effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur et en a déduit qu'ils ne pouvaient pas être assimilés à des trajets habituels domicile-travail et devaient être indemnisés.



A savoir : *les déplacements inhérents à l'emploi d'un salarié et considérés comme étant effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être indemnisés*

La date d'ancienneté sur un bulletin de paie vaut reprise d'ancienneté

Cass. Soc., 12 septembre 2018 : n° 17-11170

En l'espèce :

Un salarié est engagé à compter du 29 septembre 2001 en qualité de conducteur de four, et bénéficie d'un statut protecteur à raison de ses divers mandats représentatif et syndical.

Par lettre du 11 juin 2013, après autorisation de l'inspecteur du travail, le mandataire liquidateur procède aux licenciements pour motif économique, en l'état de la fermeture définitive de l'entreprise et de la suppression de leur poste, des salariés protégés, parmi lesquels le salarié concerné par la présente affaire.

Mais le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment un complément d'indemnité de licenciement.

Le salarié met en avant l'ancienneté indiquée sur le bulletin de paie, non prise en considération dans le calcul de son indemnité de rupture.

Dans son arrêt du 22 novembre 2016, la Cour d'appel de Nîmes déboute le salarié de sa demande.

Ce dernier fait valoir que l'indemnité légale de licenciement qu'il a perçue est inférieure à ses droits compte tenu de son ancienneté.

Mais son contrat de travail confirme une date d'embauche qui a été réalisée *sans reprise d'ancienneté*.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis.

Elle rappelle à cette occasion, que *la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire*.

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation rappelle l'importance de l'indication de la date d'ancienneté sur un bulletin de paie.

Dans un arrêt précédent, de 2011 (*Cass. Soc., 21 septembre 2011 : n° 09-72054*), il s'agissait d'un salarié engagé en qualité de gardien le 1^{er} octobre 1989 ayant exercé son activité jusqu'au 31 janvier 2001.

Par la suite, le salarié n'avait pas exercé son activité de gardien pour cette entreprise, du 1^{er} février 2001 et le 31 janvier 2002, mais avait été à nouveau embauché le 1^{er} février 2002.

Lors de son licenciement, le salarié avait constaté que son indemnité de licenciement méconnaissait l'ancienneté indiquée sur le bulletin de paie, qui selon la Cour de cassation valait reprise de son ancienneté chez l'ancien employeur.



A savoir : *la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire*