

.Quinzaine du 16 au 31 octobre 2019.

Textes

Licenciement économique et RCC : dématérialisation	<i>Arrêté du 21 octobre 2019 relatif à la dématérialisation des procédures de licenciement collectif pour motif économique et de rupture conventionnelle collective</i>
---	---

Zoom

Absence de CSE au 1^{er} janvier 2020 : délit d'entrave contre l'employeur

Absence du délégué titulaire : remplacement

Allocations chômage : délais de carence

Licenciement économique et motifs

Jurisprudence

Indemnités kilométriques soumises à cotisations sociales	<i>Cass. Civ., 19 septembre 2019 : n° 18-12179</i>
Rémunération des temps de pause	<i>Cass. Soc., 22 mai 2019 : n° 17-2691</i>
Calcul de la période d'essai	<i>Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 17-21976</i>
Clause de mobilité : la zone géographique d'application doit être précisément définie	<i>Cass. Soc., 2 octobre 2019 : n° 18-20.353</i>



Textes



Licenciement économique et RCC : dématérialisation

Arrêté du 21 octobre 2019 relatif à la dématérialisation des procédures de licenciement collectif pour motif économique et de rupture conventionnelle collective

Dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, l'employeur est tenu d'informer l'administration de son intention d'ouvrir une négociation portant sur une rupture conventionnelle collective (*Articles L 1237-19 et D 1237-7*).

Cette communication, ainsi que d'autres éléments tels que l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective, le bilan de sa mise en œuvre, etc. sont transmis par voie dématérialisée (*Articles D 1237-8 et D 1237-12*).

Il en est de même concernant les procédures de *grands* licenciements économiques collectifs (*au moins 10 salariés sur 30 jours*). Par exemple, la notification du projet de licenciement est communiquée par voie dématérialisée à l'administration (*Article D 1233-4*).

Aujourd'hui, cette transmission s'effectue sur le portail PSE-RCC à cette adresse : <https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>.

A partir du 2 décembre 2019, les transmissions devront être effectuées sur un nouveau portail d'information RUPCO. Son adresse est <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>.

En cas de défaillance du portail RUPCO, la transmission devra être effectuée par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine.

Ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 :

- aux procédures de *petits* licenciements économiques collectifs (*moins de 10 salariés sur une période de 30 jours*) ;
- aux modifications apportées aux mesures visant à éviter les licenciements économiques et faciliter le reclassement des salariés licenciés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La transmission d'informations via le portail RUPCO s'étend à de nouvelles communications. Ainsi, dans le cadre d'un projet de *grand* licenciement économique collectif (*au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours*), dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les contestations relatives à l'expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail s'effectueront de façon dématérialisée via le nouveau portail RUPCO :

- par l'employeur, s'agissant du choix de l'expert, de la nécessité, du coût prévisionnel, de l'étendue, de la durée de l'expertise ;
- par le comité social et économique lorsque l'expert n'a pas un accès libre dans l'entreprise pour les besoins de sa mission ou que l'employeur ne lui fournit pas les informations nécessaires à l'exercice sa mission (*Article R 1233-3-3*).

Également dans le cadre d'un projet de *grand* licenciement collectif lorsque celui-ci porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs DIRECCTE, l'employeur informe le directeur

régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation pour déterminer le plan de sauvegarde de l'emploi (*Article R 1233-3-5*).

En cas d'absence de comité social et économique, il faudra désormais joindre à la notification du projet de licenciement par le portail RUPCO le procès-verbal de carence (*Article D 1233-10*).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il faudra également communiquer via la dématérialisation au DIRECCTE les modifications qui ont pu être apportées aux mesures envisagées pour éviter ou limiter le nombre de licenciements, ainsi que le calendrier de leur mise en œuvre (*Article R 1233-6*).

Dans le cadre d'un projet de *petit* licenciement économique collectif (*moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours*), le DIRECCTE est informé des licenciements prononcés via le nouveau portail RUPCO dans les 8 jours de l'envoi des lettres de licenciement (*Article D 1233-3*).

Dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, l'employeur ou l'administrateur envoie la copie du jugement arrêtant le plan de sauvegarde via RUPCO. Il en est de même en cas de jugement de redressement ou de liquidation judiciaire (*Article R 1233-7*).

Le congé de mobilité est également concerné par la procédure de déclaration dématérialisée. Le document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité institué par un accord GPEC sera également transmis de façon dématérialisée à compter du 2 décembre via le portail RUPCO.

Zoom



Absence de CSE au 1^{er} janvier 2020 : délit d'entrave contre l'employeur

Le comité social et économique (CSE) devient l'unique instance de représentation du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés (*Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017*).

Celles-ci doivent avoir mis en place leur CSE avant le 1^{er} janvier 2020, après avoir accompli des formalités complexes en 1 ou 2 tours de scrutin.

Remarque : à défaut, les anciens élus pourront demander la reconnaissance d'un délit d'entrave

Le CSE doit être mis en place au terme du mandat en cours des DP (*délégués du personnel*), du CE (*comité d'entreprise*), de la DUP (*délégation unique du personnel*), de l'instance regroupée ou du CHSCT (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*) lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Au 1^{er} janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront donc pris fin et le CSE devra avoir été institué dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés (*effectif atteint pendant 12 mois consécutifs*).

Pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours a pu être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (*ou de la DUP ou de l'instance regroupée*) de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE.

Au 1^{er} janvier 2020, les anciennes institutions représentatives du personnel n'auront plus de légitimité. A cette date, l'absence de CSE équivaudra à l'absence de représentants de personnel, quand bien même des délégués du personnel ou un comité d'entreprise seraient toujours en place.

L'employeur pourra dès lors être condamné pour délit d'entrave : 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende.

Il encourra également indirectement d'autres risques à condamnation dans des situations pour lesquelles l'existence de représentants du personnel ou d'un procès-verbal de carence est obligatoire. Exemples : procédure de licenciement pour inaptitude, dénonciation d'usage, etc...



Absence du délégué titulaire : remplacement

Lorsqu'un délégué titulaire est absent, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire.

La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (*Article L 2314-37*). S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Lorsqu'un délégué titulaire est momentanément absent pour une cause quelconque, telle que pour congés payés, il est remplacé par un suppléant (*Article L 2314-37*).

Ainsi, en cas d'absence du titulaire, le suppléant devient à son tour titulaire jusqu'au retour du délégué remplacé.

Par conséquent, en l'absence du titulaire, le suppléant dispose des mêmes attributions qu'un délégué titulaire. Ce dernier assiste notamment aux réunions du CSE (*Article L 2314-1*).

Le nombre d'heures de délégation de chacun des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peut être fixé par le protocole d'accord préélectoral (*Article L 2314-1*).

Le volume global de ces heures au sein de chaque collège doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (*Article L 2314-7*).

Le nombre d'heures de délégation ne peut donc pas être négocié en dessous de (*Article L 2315-7*) :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés.

À défaut de stipulations dans l'accord préélectoral, le nombre mensuel d'heures de délégation est fixé de la manière suivante (*Article R 2314-1*) :

Effectif de l'entreprise	Nombre d'heures de délégation pour les membres titulaires du CSE
11 à 49	10
50 à 74	18
75 à 99	19
100 à 199	21
200 à 499	22
500 à 1.499	24
1.500 à 3.499	26
3.500 à 3.999	27
4.000 à 4.999	28
5.000 à 6.749	29
6.750 à 7.499	30
7.500 à 7.749	31
7.750 à 9.749	32
9.750 à 10.000	34



Allocations chômage : délais de carence

Un salarié privé de son emploi doit s'inscrire au chômage dans les meilleurs délais. Il ne recevra pas d'indemnités ASSEDIC immédiatement.

En effet, Pôle Emploi applique un différé d'indemnisation appelé délai de carence. C'est à dire que le salarié ne recevra pas d'allocations chômage dès son inscription mais à partir d'une date fixée par le Pôle Emploi.

Le délai se compose des 3 éléments suivants :

- 1. Le délai de carence incompressible (ou délai d'attente : article 22 du règlement général annexé à la Convention du 14 avril 2017)
- 2. Le délai de carence lié aux congés payés : (ou différé d'indemnisation : article 21 &1 du règlement général annexé à la Convention du 14 avril 2017)
- 3. Le délai de carence lié aux indemnités de rupture : (ou différé d'indemnisation : article 21 &2 du règlement général annexé à la Convention du 14 avril 2017)

Les différés d'indemnisation déterminés en application de l'article 21 (congés payés et indemnités supra-légales) courent à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

Le délai d'attente visé à l'article 22 court à compter du terme du ou des différé(s) d'indemnisation visé(s) à l'article 21, si les conditions d'attribution des allocations sont remplies à cette date et au plus tôt à la date d'inscription comme demandeur d'emploi ou de la dernière actualisation.

Remarque : le décret du 26 juillet 2019, réforme importante de l'assurance chômage, ne modifie en rien les différents délais présentés dans cette note

Ces délais s'appliquent différemment selon la nature du licenciement comme le démontre la synthèse ci-dessous.

Synthèse

Différé d'indemnisation ou délai de carence

Délai				
Nature du licenciement	Délai d'attente de 7 jours	Délai lié aux congés payés non pris	Délai lié aux indemnités de rupture légales ou conventionnelles	Délai lié aux indemnités de rupture supra-légales
Licenciement individuel				
Licenciement pour faute	OUI	OUI	NON	OUI (150 jours maxi)
Rupture conventionnelle	OUI	OUI	NON	OUI (150 jours maxi)
Licenciement économique	OUI	OUI	NON	OUI (75 jours maxi)
Licenciement individuel dans le cadre d'un APC	OUI	OUI	NON	OUI (150 jours maxi)
Licenciement collectif				
RCC	OUI	OUI	NON	OUI (150 jours maxi)
PSE	OUI	OUI	NON	OUI (75 jours maxi)
PDV	OUI	OUI	NON	OUI (75 jours maxi)

1. Le délai de carence incompressible

Quelle que soit la situation du salarié, Pôle Emploi applique un différé des indemnités chômage de 7 jours.

C'est à dire que le calcul des allocations chômage ne débutera que 7 jours calendaires après le dernier jour du contrat de travail.

Ce délai de carence n'est applicable qu'une fois par année civile.

Si au cours de l'année 2019, par exemple, si le salarié a été inscrit plusieurs fois au Pôle Emploi, ce délai de 7 jours ne sera appliqué qu'une seule et unique fois.

2. Le délai de carence lié aux congés payés

Au délai de 7 jours, il faut rajouter le montant des congés payés perçus par le salarié lors de la rupture établissant ainsi un délai, appelé *différé d'indemnisation congés payés*, qui s'applique seulement si le salarié quitte l'entreprise avec une indemnité compensatrice de congés payés.

Le nombre de jours de congés payés reçu n'est pas égal au nombre de jours de carences à rajouter.

En effet, les jours de congés sont comptés en jours ouvrés (*5/semaine*) et Pôle Emploi paye en jours calendaires (*7/semaine*), il est donc nécessaire de les recalculer. Pour cela, on divise le montant des congés payés par le salaire journalier de référence (*voir le calcul du SJR*).

Remarque : les RTT et les heures supplémentaires payés à la fin du contrat n'entrent pas dans le calcul du délai de carence ASSEDIC

Période de référence

Pôle Emploi prend tout d'abord en compte le total des rémunérations brutes correspondant aux 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé et payé (*24 mois à compter du 1^{er} avril 2020*).

Si ce dernier jour correspond à la fin d'un mois civil, ce mois civil est pris en compte.

Exemple : le dernier jour travaillé et payé est le 10 mars de l'année N, on prendra en compte les mois de mars N-1 à février N. Si, en revanche, il se termine le 31 mars, on prendra en compte les mois d'avril N-1 à mars N.

Les jours n'ayant pas donné lieu à rémunération ne sont pas pris en compte. Mais l'ensemble des rémunérations liées à ces 12 mois sont comptabilisées, même si elles ont été versées en dehors de la période :

- 13^{ème} mois,
- prime de bilan,
- etc..

Sont en revanche exclues :

- les indemnités de rupture,
- l'indemnité compensatrice de congés payés, de préavis, de non-concurrence,
- les indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- toutes sommes qui, d'une manière générale, ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

Plafond : pour chaque mois, les rémunérations prises en compte sont plafonnées à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Formule : Pôle Emploi additionne ensuite les salaires perçus au cours de la période de référence pour obtenir le salaire de référence (S). Il divise le résultat obtenu par le nombre de jours travaillés (N) au cours de la période de référence, multiplié par 1,4.

Il faut décompter le nombre de jours travaillés de la façon suivante :

- 5 jours travaillés par semaine civile pour une période d'emploi égale à une semaine civile ;
- si cette période d'emploi est inférieure à une semaine civile : le nombre de jours travaillés par semaine civile, dans la limite de 5 jours.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas dépasser 261 jours (*la période de référence étant d'1 an*).

On applique ensuite la formule suivante : $SJR = S / (N \times 1,4)$.

Exemples :

	Exemple 1	Exemple 2
Indemnité de congés payés	420 EUR	720 EUR
Salaire journalier de référence	60 EUR	80 EUR
Différé d'indemnisation congés payés (<i>variable</i>)	$(420/60) = 7$ jours	$(720/80) = 9$ jours
Délai de carence (<i>fixe</i>)	7 jours	7 jours
Le salarié perçoit ses allocations chômage après écoulement d'un délai de	14 jours	16 jours

3. Le délai de carence lié aux indemnités de rupture

Enfin, si le salarié a perçu des indemnités de départ (*autres que les indemnités légales*), elles devront être ajoutées au délai. On les appelle *indemnités supra-légales*.

Pour déterminer le nombre de jours de carence que représente l'indemnité, il suffit de diviser son montant par 94,4.

Calcul : le salarié perçoit généralement une indemnité de rupture. Cette indemnité de rupture peut être supérieure à l'indemnité de licenciement prévue par la loi, notamment en cas de rupture conventionnelle (*il perçoit en plus de l'indemnité légale une indemnité supra-légale qui négociée*).

Dans ce cas, Pôle Emploi applique un différé d'indemnisation calculé de la façon suivante :

- on calcule la différence entre l'indemnité de rupture perçue et l'indemnité légale. Cette différence est égale à l'indemnité supra-légale.
- on divise le montant de cette indemnité supra-légale par 94,4.
- le chiffre ainsi obtenu correspond au nombre de jours de carence lié à l'indemnité de rupture supra-légale.
- si le nombre obtenu est à virgule, on l'arrondit au nombre entier supérieur.

Exemple : soit une indemnité supra-légale de 5000 euros. Le nombre de jours de différé d'indemnisation sera de $5000 / 94,4 = 54,7$. Soit 53 jours.

Plafond

Le différé d'indemnisation lié à l'indemnité de rupture est plafonné à 150 jours (*ou 75 jours pour les salariés victimes d'un licenciement économique, ou d'un licenciement ou départ négocié dans le cadre d'un plan de départ volontaire*).

Exemples :

	Exemple 1	Exemple 2
Différé d'indemnisation congés payés + délai de carence	14 jours	16 jours
Montant de l'indemnité supra-légale (<i>montant au-delà de l'indemnité légale</i>)	3.490 EUR	18.560 EUR
Différé d'indemnisation spécifique (<i>plafonné à 150 jours</i>)	37 jours $(3.490/94,4)$	150 jours $(18.560/94,4 = 197$ jours, mais limité à 150 jours)
Délai d'attente total (<i>comprenant le délai de carence, le différé d'indemnisation congés</i>)	51 jours	166 jours

payés et le différé d'indemnisation spécifique)		
---	--	--

Applicable pour APC

Dans le cadre d'un APC, en principe, il n'y a pas automatiquement d'indemnité supra-légale. Ainsi les indemnités chômage perçues par le salarié partiront après le délai de carence de 7 jours et celui calculé selon les congés payés.

Le salarié licencié a droit, dès lors qu'il en remplit les conditions, à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité prévue par la convention collective.

Si l'employeur le dispense d'effectuer son préavis, il aura droit également à l'indemnité compensatrice de préavis.

Enfin, s'il lui reste des congés payés non pris, l'employeur devra lui verser une indemnité compensatrice de congés payés.

Si des indemnités supra-légales ont été obtenues, elles diffèrent l'obtention de l'ARE selon un délai calculé en fonction de leur montant (*voir le calcul plus haut*). Ce délai est d'au maximum de 150 jours puisque nous ne sommes pas en présence d'un licenciement économique.

Ainsi, dans le cadre d'un APC, deux options sont possibles :

- APC sans indemnité supra-légale :

Délai avant de bénéficier de l'ARE : 7 jours + délai congés payés

- APC avec indemnité supra-légale :

Délai avant de bénéficier de l'ARE : 7 jours + délai congés payés + délai supra-légal limité à 150 jours

4. Conclusion générale

Lors des négociations visant à instaurer une RCC, un PSE, un PDV ou un APC, les partenaires sociaux devront avoir à l'esprit que le montant des indemnités supra-légales négociées seront relativisées par le différé du délai d'obtention de l'ARE.

Exemples :

Indemnité supra-légale	Délai supra-légal
1 000 €	1 000 : 94,4 = 11 jours
5 000 €	5 000 : 94,4 = 53 jours
10 000 €	10 000 : 94,4 = 106 jours
15 000 €	15 000 : 94,4 = 159 jours ramenés à 150 jours
20 000 €	20 000 : 94,4 = 212 jours ramenés à 150 jours
50 000 €	50 000 : 94,4 = 530 jours ramenés à 150 jours
90 000 €	90 000 : 94,4 = 954 jours ramenés à 150 jours

Ainsi, deux remarques doivent être prises en considération lors de négociations des indemnités supra-légales :

- elles repoussent le délai avant de pouvoir bénéficier de l'ARE pour les salariés qui ne retrouveront pas de travail à la fin de leur congé mobilité (*ou de reclassement*) et à la date de leur licenciement dans le cadre de l'APC ;
- si le délai est repoussé la durée d'indemnisation par Pôle emploi n'est pas remise en question. Cette durée varie selon le nombre de jours travaillés avant la date du licenciement.

Nature et montant de l'indemnité	Condition du versement	Prise en compte pour le calcul du différé
Indemnité légale de licenciement (Articles L 1234-9 à 13 et R 1234-1 à 5 du CT) ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11 ^{ème} année	Ancienneté au moins égale à 8 mois Licenciement sauf faute grave ou lourde Rupture du CDI pour force majeure résultant d'un sinistre	Non
Indemnité de rupture conventionnelle supérieure à l'indemnité légale de licenciement (Articles L 1237-11 à 13 du CT)		Oui ⁽¹⁾
Indemnité spéciale de licenciement (Article L 1226-14 du CT) Au minimum, double de l'indemnité légale de licenciement, soit 2/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années + 2/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11 ^{ème} année	Accident du travail, maladie professionnelle, si le reclassement est impossible ou refusé	Oui ⁽²⁾
Indemnité de rupture conventionnelle supérieure à l'indemnité légale de licenciement (Article L 1237-11 à 13 du CT)		Oui ⁽¹⁾
Indemnité de clientèle due aux VRP (Article L 7313-13 du CT)	Licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie	Oui ⁽¹⁾
Indemnité due aux journalistes (Articles L 7112-3 et L 7112-4 du CT) Au minimum 1 mois par année d'ancienneté avec un maximum fixé à 15 mois	Licenciement ou démission (clause de conscience)	Oui ⁽²⁾
Indemnité de licenciement des navigants de l'aviation civile (Articles L 6523-4 du code des transports et R 423-1 du code de l'aviation civile) Cat. A, B et C : 1 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 12 mois Cat. D : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 6 mois	Licenciement sauf faute grave ou lourde et si absence de droit à pension à effet immédiat	Oui ⁽²⁾
Indemnité de départ à la retraite (Articles L 1237-9 et D 1237-1 du CT) Au minimum 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire après 15 ans, 1 mois et demi de salaire après 20 ans, 2 mois de salaire après 30 ans	Départ à la retraite après 10 ans d'ancienneté	Oui ⁽²⁾
Dommages et intérêts (Article L 1235-3 du CT) Indemnité comprise entre les montants minimaux et maximaux fixés par un barème légal, en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise	Licenciement sans cause réelle et sérieuse : deux barèmes applicables selon que le salarié est occupé dans une entreprise de moins de 11 salariés ou dans une entreprise de 11 salariés et plus Nullité du licenciement collectif pour motif économique	Non
Dommages et intérêts (Article L 1235-11 du CT) Au minimum, 6 mois de salaire	Nullité du licenciement pour motif économique	Non
(1) Après déduction de la somme correspondant à l'indemnité légale de licenciement		
(2) Après déduction du minimum prévu par les textes		



Licenciement économique et motifs

Difficultés économiques	Les difficultés économiques rencontrées par une entreprise peuvent justifier la mise en place d'une procédure de licenciement économique (<i>Article L 1233-3</i>)
	Les difficultés économiques peuvent être caractérisées soit par : <ul style="list-style-type: none"> - l'évolution significative d'au moins un indicateur économique : <ul style="list-style-type: none"> • baisse de commandes, • baisse du chiffre d'affaires, • pertes d'exploitation, • dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ; - tout autre élément de nature à justifier ces difficultés économiques
	Un seul de ces critères suffit pour établir l'existence de difficultés économiques
	Si les difficultés économiques invoquées sont caractérisées par la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, celles-ci doivent être, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à : <ul style="list-style-type: none"> - 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ; - 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ; - 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ; - 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus
	Néanmoins, la volonté de réduire les coûts salariaux afin d'obtenir une meilleure rentabilité n'est pas un motif économique pouvant justifier une procédure de licenciement économique (<i>Cass. Soc., 3 novembre 2011 : n° 10-21337</i>)

Remarque : les difficultés économiques s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude

Mutations technologiques	La mise en œuvre de nouvelles technologies dans l'entreprise peut constituer une cause économique justifiant la suppression ou la transformation d'emploi, ou encore, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail
	L'introduction de nouvelles technologies (<i>acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail, informatisation...</i>) est un motif qui permet à lui seul de justifier un licenciement économique (<i>Cass. Soc., 15 mars 2012 : n° 10-25996</i>)
Exemple	La suppression d'un emploi en raison de l'informatisation de l'agence dans laquelle travaille une salariée constitue une cause économique justifiant la mise en œuvre d'un licenciement (<i>Cass. Soc., 30 juin 1992 : n° 91-40823</i>)
	Néanmoins, pour qu'une telle cause de licenciement puisse être valable, il faut que l'employeur ait tout mis en œuvre pour permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles technologies (<i>Article L 6321-1</i>)
	En effet, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Concrètement, cela nécessite de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
	Pour cela, l'employeur doit leur proposer des formations qui participent au développement de leurs compétences, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences
	L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle doit être assuré dans le cadre d'un plan de développement des compétences (<i>Article L 6312-16</i>)

Réorganisation de l'entreprise	Toute réorganisation de l'entreprise ne constitue pas forcément un motif économique de licenciement
---------------------------------------	---

Exemple	La réorganisation de l'entreprise ayant pour objectif d'optimiser sa rentabilité ne peut justifier un licenciement pour motif économique (<i>Cass. Soc., 17 décembre 2014, n° 13-22635</i>)
	La réorganisation de l'entreprise peut constituer un motif de licenciement lorsqu'elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise
	Lorsque la réorganisation n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, celle-ci ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise (<i>Cass. Soc., 16 décembre 2008 : n° 07-41953</i>)
Exemple	La suppression d'un poste de directeur, au motif que la direction bicéphale de l'entreprise handicape la bonne marche de celle-ci, constitue un motif économique dès lors qu'elle a pour objectif de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise (<i>Cass. Soc., 10 juillet 2002 : n° 00-42343</i>)
	Si l'entreprise appartient à un groupe, la réorganisation doit être nécessaire à la sauvegarde du secteur d'activité de ce groupe
	La réorganisation de l'entreprise peut aussi justifier un motif de licenciement lorsqu'elle est effectuée pour prévenir des difficultés économiques
	Même si l'entreprise ne connaît pas de difficultés économiques immédiates, l'employeur peut procéder à des licenciements en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise dès lors que la réorganisation est mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques ou anticiper des mutations technologiques à venir (<i>Cass. Soc., 27 janvier 2009 : n° 07-41738</i>)

Cessation d'activité	La cessation d'activité constitue une cause économique autonome de licenciement. Pour cela, certaines conditions doivent être réunies : <ul style="list-style-type: none"> - la cessation d'activité doit être complète : elle doit concerner toute l'entreprise dans son ensemble. Ainsi, si l'entreprise est constituée d'établissements distincts, la fermeture doit concerner tous les établissements. La fermeture d'un seul établissement ne constitue pas une cessation d'activité mais une simple réorganisation de l'entreprise (<i>Cass. Soc., 29 avril 2009 : n° 07-44306</i>) ; - la cessation d'activité doit être totale : la fermeture de l'entreprise ne doit pas être temporaire, elle doit être définitive ; - la cessation d'activité ne doit pas être la conséquence d'une faute de votre part ou d'une légèreté blâmable (<i>Cass. Soc., 21 avril 2010 : n° 08-70314</i>)
	Dès lors, lorsque l'employeur cesse son activité, il n'a pas besoin de démontrer que la fermeture de son entreprise est justifiée par l'existence de difficultés économiques, par des mutations technologiques ou nécessaire pour sauvegarder la compétitivité du groupe auquel elle appartient
	Une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (<i>Cass. Soc., 20 mai 2015 : n° 14-11996</i>)

Remarque : le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (*Article L 1233-4*)

Jurisprudence

Indemnités kilométriques soumises à cotisations sociales

Cass. Civ., 19 septembre 2019 : n° 18-12179

En l'espèce :

A la suite d'un contrôle portant sur la période 2007 à 2009, les services de l'URSSAF notifient à une association un redressement suivi d'une mise en demeure, le 14 mars 2011, réintégrant dans l'assiette des cotisations et contributions le montant des indemnités kilométriques versées aux joueuses sportives, à titre de frais professionnels.

L'association conteste ce redressement et saisit d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

L'association sportive indique à cette occasion :

- qu'elle attribue des indemnités kilométriques, à titre de frais professionnels, à toutes les joueuses sportives qui utilisent leur propre véhicule pour se rendre de leur domicile à leur centre sportif, situé en dehors de l'agglomération ;
- que ces salariées étaient contraintes d'effectuer le trajet (*domicile-lieu de travail*) avec leur véhicule personnel en raison de l'absence de transports en commun, de leurs horaires de travail et du lieu de celui-ci.

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence, déboute l'association par arrêt du 15 décembre 2017, mais elle décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour et rejette le pourvoi formé par l'association. Elle indique à cette occasion que le redressement de l'URSSAF est confirmé, et les indemnités kilométriques doivent être réintégrées en totalité afin de les soumettre aux cotisations et contributions sociales, pour les raisons suivantes :

- le bénéfice d'une exonération des indemnités kilométriques, dans la limite des barèmes fiscaux, est subordonné à la preuve par l'employeur que le salarié bénéficiaire se trouve contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles ;
- l'association pensait avoir justifié ce point, en mettant en avant à la fois l'absence de transports collectifs et l'inconfort des horaires ;
- sans toutefois justifier de la situation individuelle et du calcul du montant des indemnités kilométriques mensuelles pour chacune d'elles ;
- l'arrêt de la cour d'appel devait être confirmé ainsi que le redressement des services de l'URSSAF.

A la lecture de l'arrêt, il nous semble plus encore nécessaire d'effectuer certains rappels concernant le versement d'indemnités kilométriques aux salariés.

C'est ainsi que l'employeur se doit d'être capable de justifier, pour chaque bénéficiaire nommé désigné :

- le moyen de transport utilisé par le salarié (*photocopie de la carte grise*) ;
- de la distance exacte séparant le domicile du lieu de travail (*par une déclaration du salarié, mais en veillant à effectuer également une vérification, les moyens pour cela sont nombreux sur Internet*) ;
- de la puissance du véhicule (*le barème étant fixé pour de nombreux véhicules sur cet élément*) ;
- du nombre de trajets effectués chaque mois, et à condition que le salarié atteste ne transporter aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.



A savoir : une association alléguant justifier pour l'ensemble des salariées des conditions tenant à l'absence de transports collectifs, à l'inconfort des horaires et de la nécessité pour elles de l'usage de leur véhicule personnel pour le trajet entre leur domicile et le travail, sans toutefois justifier de la situation individuelle et du calcul du montant des indemnités kilométriques mensuelles pour chacune d'elles, lesdites indemnités sont soumises à cotisations sociales

Rémunération des temps de pause

Cass. Soc., 22 mai 2019 : n° 17-2691

En l'espèce :

Un salarié et 26 autres saisissent la juridiction prud'homale de demandes en paiement à titre de rappel de rémunération du temps de pause avec congés payés afférents.

Ils considèrent en effet que les temps de pause, rémunérés comme du temps de travail effectif, doivent alors s'ajouter à ce dernier, permettant notamment le déclenchement d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, dans son arrêt du 25 juillet 2017, donne dans un premier temps raison aux salariés.

Mais la Cour de cassation ne partage pas cet avis, indiquant que :

- les dispositions conventionnelles qui prévoient la rémunération des temps de pause comme du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur la qualification de ces temps de pause en temps de travail effectif, au regard des dispositions de l'article L 3121-1 du code du travail ;
- ces temps de pause ne doivent pas, en conséquence, être ajoutés au temps de travail effectif du salarié.

Rappel : le temps de pause minimum se retrouve au sein des articles L 3121-16 (*ordre public*) et L 3121-17 (*champ de la négociation collective*).

Ce temps de pause est fixé à 20 minutes consécutives dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures. La fixation d'un temps de pause supérieur peut être réalisée par :

- une convention ;
- un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Il en ressort qu'il n'existe pas légalement de *temps de repas*, ce dernier se confondant avec le temps de pause (*sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou usages dans l'entreprise*).

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L 3121-1 sont réunis, à savoir que le salarié :

- est à la disposition de l'employeur ;
- et se conforme à ses directives ;
- sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans le cadre du champ de la négociation collective, l'article L 3121-6 (*auparavant consacré au régime d'astreinte*) confirme que les temps de restauration et de pause, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, peuvent faire l'objet d'une rémunération selon :

- une convention ;
- un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou à défaut, une convention ou un accord de branche.

Dans le cadre du champ des *dispositions supplétives*, l'article L 3121-8 confirme qu'à défaut d'accords prévus aux articles L 3121-6 et L 3121-7, le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause.



A savoir : des dispositions conventionnelles qui prévoient la rémunération des temps de pause comme du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur la qualification de ces temps de pause en temps de travail effectif

Calcul de la période d'essai

Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 17-21976

En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation, de sorte que les samedi et dimanche durant lesquels le salarié n'a pas effectivement travaillé doivent être pris en compte pour prolonger la période d'essai.

C'est ainsi qu'a statué récemment la cour de cassation.

Mais attendu que la période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail ; qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté qu'alors que la période d'essai de 4 mois expirait le 16 juin à minuit, la salariée avait pris 7 jours de récupération du temps de travail, dont 5 jours continus la semaine du 19 au 23 mai, a décidé à bon droit que les samedi 24 mai et dimanche 25 mai durant lesquels la salariée n'avait pas effectivement travaillé devaient être pris en compte pour prolonger la période d'essai qui a, en conséquence, expiré le 25 juin à minuit et qu'il en résulte que le renouvellement de la période d'essai intervenu le 24 juin était valable.



A savoir : la période d'essai a pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié par l'employeur. En cas d'absence du salarié, la période doit être prolongée du temps d'absence de celui-ci, notamment en cas de prise de jours de récupération du temps de travail.

Clause de mobilité : la zone géographique d'application doit être précisément définie

Cass. Soc., 2 octobre 2019 : n° 18-20.353

Cet arrêt constitue une nouvelle illustration du principe désormais bien établi par la chambre sociale de la Cour de cassation selon lequel une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail n'est valable qu'à la double condition (*Cass. Soc., 7 juin 2006 : n° 04-45.846 ; Cass. Soc., 14 octobre 2008 : n° 06-46.400*) :

- d'une part, qu'elle définit de façon précise sa zone géographique d'application et,
- d'autre part, qu'elle ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

En l'espèce :

La salariée était responsable de secteur pour une société spécialisée dans la vente d'accessoires de cuisine.

Elle est licenciée pour avoir refusé une modification de son secteur géographique d'activité ; son contrat de travail, auquel était jointe une carte de la France métropolitaine mentionnant différents

secteurs d'intervention géographiques de R 01 à R 10, précisait qu'elle exerçait sa mission dans le secteur R 02.

Une clause de mobilité réservait le droit à l'employeur *à tout moment, et selon sa propre initiative, d'élargir, réduire ou modifier le secteur ci-dessus défini, de même que la qualification de la zone.*

La cour d'appel avait validé le licenciement, au motif que la mobilité était inhérente aux fonctions de la salariée, qui était par ailleurs précisément informée que la modification de son secteur pouvait intervenir au niveau du territoire métropolitain.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure ces motifs, en relevant classiquement que cette clause de mobilité ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La chambre sociale admet que l'exigence d'une définition précise de la zone géographique de la mobilité contractuelle soit satisfaite, lorsque cette zone couvre tout le territoire national : est ainsi valable la clause de mobilité stipulant que le salarié prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français (*Cass. Soc., 9 juillet 2014 : n° 13-11.906*), ou encore la clause prévoyant que le lieu de travail pourra être modifié et transféré en tout autre lieu sur le territoire national (*Cass. Soc., 26 septembre 2018 : n° 17-19.554*). Encore faut-il que l'indication de cette zone géographique apparaisse dans la clause de mobilité.

Il était indifférent, en l'espèce,

- d'une part que les fonctions de la salariée impliquent, par elles-mêmes, une large mobilité dans toute la région nord-ouest et,
- d'autre part, qu'une carte indiquant les différents secteurs géographiques d'intervention sur le territoire national soit jointe au contrat de travail.

Même s'il était possible, en interprétant ce document, de déduire que la mobilité de la salariée pouvait s'effectuer sur tout le territoire national, dès lors que la clause de mobilité ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, il ne pouvait être reproché à la salariée d'avoir refusé une mutation décidée par l'employeur en application de cette clause. En conséquence, le licenciement de l'intéressée était dépourvu de cause réelle et sérieuse.



A savoir : *n'est pas valable la clause de mobilité qui ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application et confère à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée*