FO FGTA
Agir au cœur du changement

repères

Bulletin de documentation juridique et syndicale FGTA-FO

N°59

Best of 2019

et

> Exécution du contrat de travail : jurisprudences

> Allocations de chômage : les délais

> Chiffres repères

www.fgtafo.fr

Édito

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR EN 2020 COMME EN 2019…

Cette fin d'année a été marquée par une forte mobilisation sociale pour défendre nos acquis sociaux.

Au premier rang de cette mobilisation, dans laquelle la FGTA-FO a pris toute sa place, la défense de notre régime de retraite. Nos militants et sympathisants ont été très nombreux à se mobiliser aux côtés des 18 millions de salariés relevant du régime général et du régime complémentaire de retraite qui sont directement touchés par la réforme de notre système de retraite par répartition

Cette mobilisation dans les entreprises a aussi été le moment de faire entendre les revendications historiques de la FGTA-FO sur le droit à des salaires reconnaissant la singularité et la pénibilité de nos métiers et de combattre l'absence de reconnaissance salariale qui est souvent le lot de nos professions.

Dans les nombreux rassemblements que nous avons impulsés, cette mobilisation sociale a aussi permis de faire remonter les inquiétudes fortes des salariés sur la détérioration constante des conditions de travail et de vie dans les entreprises.

C'est ainsi que nous tirons le signal d'alarme sur une question que nous évoquons souvent dans le magazine Repères : les Directions veulent des salariés toujours plus «agiles», c'est-à-dire des salariés se pliant en quatre pour assurer le service du client malgré le manque de moyens. Et ce sans que soit assurée une charge de travail raisonnable.

Autrement dit « comment vais-je m'organiser et combien vais-je devoir travailler pour réussir à faire ce que j'ai à faire, avec ces moyens et dans ce délai ? ».

Cela pose sur le plan syndical de plus en plus dans les entreprises des questions aussi fondamentales pour les salariés que l'autonomie dans l'exécution des tâches, l'intensité du travail, la dose de flexibilité du temps de travail, la reconnaissance salariale des sujétions professionnelles et l'objectivisation des exigences de performance.

D'autant que dans le même temps on déplore dans nos secteurs d'activités de nombreuses suppressions d'emplois, qu'il s'agisse des cadres ou des employés. Et le quotidien de beaucoup de salariés prend trop souvent la forme d'un mode de fonctionnement dégradé où il faut pallier sans cesse les absences non remplacées et les postes non pourvus.

Avec en toile de fonds des enjeux de santé au travail et des sujets liés aux risques psychosociaux (RPS) et à la qualité de vie au travail (QVT) qui demeureront encore au cœur des revendications sociales de la rentrée 2020.
Au final c'est donc toujours les mêmes interrogations : comment se faire entendre, comment peser efficacement pour changer le cours des choses ?

Ce qui ressort, au final est que le dossier des retraites concentre finalement l'ensemble des sujets. Garantir un véritable emploi dès l'entrée dans la vie active jusqu'à l'âge de la retraite, éliminer les contrats précaires, augmenter les salaires, le Smic, assurer l'égalité tant dans l'emploi que dans les rémunérations entre les femmes et les hommes… Ce sont les principales réponses qui doivent être apportées au monde du travail et non à la remise en cause

du système de retraite et de ses régimes.

Oui, nous le rappellerons sans cesse haut et fort, dans les principaux secteurs de syndicalisation de la FGTA nombre de choses doivent être améliorées. Car pour les salariés les petites retraites ont pour origine : les bas salaires, les carrières hachées, les temps partiels. C'est cela qui pèse sur beaucoup de pensions de retraites.

Et si le compte n'y est pas aujourd'hui pour avoir une retraite digne, ce n'est pas le seul système actuel de retraite qui est en cause, ce sont les politiques économiques qui n'ont pas réussi à résorber le chômage, les bas salaires, les inégalités hommes/ femmes, les contrats à durée déterminée et la précarité au travail.

C'est pour cela qu'à la fin de l'année notre Fédération a mobilisé fortement et avec succès autour des mobilisations et des appels à la grève lancés en décembre auxquels s'est associé FO dans l'unité d'action syndicale la plus large.

Le mot d'ordre de la rentrée 2020 reste pour la FGTA-FO de poursuivre la mobilisation. Car c'est ensemble et dans l'unité que l'on peut gagner sur nos légitimes revendications.

Résister, revendiquer, reconquérir est donc toujours à l'ordre du jour de notre Fédération et contribuera, nous n'en doutons pas, à vous permettre de réaliser une belle et heureuse nouvelle année 2020.

Fidèlement,
Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO

Sommaire

Jurisprudence 2019 : p. 3

L'exécution du contrat de travail : jurisprudence 2019 : p.17

Allocations chômage : délais de carence : p.20

Chiffres Repères : p.24

Jurisprudence 2019

Ce numéro spécial reprend, en première partie, l'essentiel de la jurisprudence sociale de l'année 2019 paru sur le site de la FGTA-FO à la rubrique juridique.

Il vous est présenté la synthèse de la jurisprudence par quinzaine de la plus récente à la plus ancienne.

En deuxième partie, il vous est proposé 2 articles intitulés :
- Jurisprudences sur l'exécution du contrat de travail
- Allocations de chômage : les délais

15 décembre 2019

Congé maternité : le rassemblement de preuve n'est pas une mesure préparatoire au licenciement de la salariée en congé

Cass. Soc., 6 novembre 2019 : n° 18-20.909

Le rassemblement par l'employeur, au fur et à mesure de leur signalement, d'éléments relatifs aux nombreuses erreurs de travail d'une salariée en congé maternité ne pouvait pas être considéré comme une mesure préparatoire à un licenciement

La demande de requalification d'une démission obéit au régime procédural de la prise d'acte

Cass. Soc., 18 septembre 2019 : n° 18-15.765

La Cour de cassation assimile le régime de la démission contestée en raison des manquements de l'employeur à celui de la prise d'acte de la rupture

Refus de donner à un syndicat les noms et classifications des salariés

Cass. Soc., 9 octobre 2019 : n° 19-10.780

L'employeur qui refuse de donner à un syndicat les noms et classifications des salariés au motif que le syndicat n'est pas encore présent dans l'entreprise, manque à son obligation de loyauté

Au travail, les échanges par messagerie instantanée sont présumés personnels

Cass. Soc., 23 octobre 2019 : n° 17-28448

Le licenciement pour faute grave résultant d'échanges entre salariés au moyen d'une messagerie MSN Messenger est abusif car ce type de messagerie est nécessairement personnel

Pas de présomption de justification pour la différence de traitement conventionnelle discriminatoire

Cass. Soc., 9 octobre 2019 : n° 17-16.642

Une différence de traitement reposant sur un motif discriminatoire ne peut en aucun cas être présumée justifiée au regard du principe de la non-discrimination, quand bien même elle résulterait d'une convention ou d'un accord collectif

Refus d'une modification du contrat de travail et licenciement

Cass. Soc., 28 mai 2019 : n°17-17929

Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement

30 novembre 2019

Barème Macron : la cour d'appel de Paris soutient la Cour de cassation

CA Paris, 30 octobre 2018 : n° 16/05602

La cour d'appel de Paris juge le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse compatible avec l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, allant ainsi dans le même sens que les avis rendus par la Cour de cassation sur le sujet

Conséquence de l'annonce publique à des salariés du licenciement d'un collègue avant l'entretien préalable

Cass. Soc., 23 octobre 2019 : n° 17-28.800

Pour la Cour de cassation annoncer un licenciement lors d'une réunion du personnel, avant l'entretien préalable du salarié, est un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse

Listes de candidats aux élections : l'alternance femme/homme est constitutionnelle

Cass. Soc., QPC 24 octobre 2019 : n° 19-18.900

Pour la Cour de cassation, l'obligation d'alterner des candidats de chaque sexe sur les listes de candidats aux élections professionnelles est proportionnée à l'objectif de parité recherché par la loi et ne méconnaît pas les principes constitutionnels de participation et d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

Temps partiel : calcul des effectifs

Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-60.206

Pour la prise en compte des salariés à temps partiel dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, il appartient au juge, en cas de contestation, de vérifier que la prise en compte des heures inscrites dans leur contrat de travail correspond à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les intéressés

Conséquences d'une absence de signature d'un CDD

Cass. Soc., 22 mai 2019 : n° 18-11.350

La signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraine la requalification en CDI. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse

Annulation de l'élection du CSE : erreur dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral

Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 018-23.487

L'élection du CSE doit être annulée dès lors que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) comporte une erreur de date

Ne pas rendre son poste à une salariée de retour de congé parental : discrimination sexiste ?

Cass. Soc., 14 novembre 2019 : n° 18-15.682

Le non-respect par l'employeur de son obligation de réemploi d'une salariée au retour d'un congé parental d'éducation peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe

Détermination du terme d'un CDD de remplacement

Cass. Soc., 18 septembre 2019 : n° 18-12.446
Le terme d'un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié absent est la fin de l'absence de ce salarié, sans aucune exigence que l'employeur y mette fin par écrit

15 novembre 2019

Jeu de séduction avec un salarié subordonné

Cass. Soc., 25 septembre 2019, n° 17-31171

Le jeu de séduction caractérisé par l'envoi réciproque de SMS à caractère pornographique entre un supérieur et sa subordonnée, est une cause réelle et sérieuse de licenciement car il prive le supérieur de toute autorité et crédibilité dans l'exercice de ses fonctions

Travail du dimanche

TGI Angers, 17 octobre 2019 : ordonnance n° RG 19/00492

Le recours d'un hypermarché à un prestataire de service extérieur pour s'affranchir des règles du repos dominical est illégal. Ainsi en a jugé le TGI d'Angers qui interdit au prestataire d'employer des salariés le dimanche après-midi dans cet établissement de commerce de détail alimentaire

Difficulté de la preuve pour un salarié invoquant un harcèlement moral

Cass. Crim., 3 septembre 2019 : n° 17-85.733

La description d'une ambiance tendue ne constitue pas une preuve objective suffisante pour attester qu'un employeur a donné des consignes pour couper une salariée de ses collègues ou la *mettre au placard*. De même, le retrait d'une partie des attributions de l'intéressée peut relever du pouvoir de direction de l'employeur s'il n'est pas prouvé une autre intention que la volonté d'organiser et de gérer l'entreprise

Prise d'un congé par un salarié qu'il sait injustifié mais validé par erreur

Cass. Soc., 9 octobre 2019 : n° 18-15.030

Commet une faute de nature à justifier son licenciement le salarié qui, bien qu'informé immédiatement par le logiciel de gestion de l'entreprise que sa demande de congés ne pouvait pas recevoir de suite favorable, car en partie erronée, persiste à s'absenter malgré les demandes réitérées de son employeur de reprendre son poste à l'issue des congés payés auxquels il avait droit

Rupture conventionnelle, la lettre de rétractation produit ses effets même reçue après le délai légal

Cass. Soc., 19 juin 2019 : n° 18-22897

En cas de rupture conventionnelle, la lettre de rétractation transmise par l'employeur dans le délai de 15 jours calendaires produit ses effets, nonobstant le fait que la lettre ait été reçue par le salarié après l'expiration de ce délai de 15 jours

30 octobre 2019

Indemnités kilométriques soumises à cotisations sociales

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

Une association alléguant justifier pour l'ensemble des salariées des conditions tenant à l'absence de transports

collectifs, à l'incommodité 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

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

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

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

15 octobre 2019

Licenciement économique et propositions de réembauche : la Cour de cassation précise

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-21175 et n° 17-21289

Selon la Cour de Cassation, la loi étant muette sur le sujet, un employeur est totalement fondé à fixer un délai de réponse dans ses propositions de réembauche faisant suite à un licenciement économique

Rupture par écrit d'un CDD de remplacement sans terme précis arrivé à terme

Cass. Soc., 18 septembre 2019 : n° 18-12.446

L'employeur n'est pas tenu de notifier par écrit au salarié sous CDD conclu sans terme précis pour le remplacement d'un salarié malade la rupture du contrat arrivé à son terme en raison du licenciement de ce dernier pour inaptitude physique

Un accord d'entreprise peut aménager la prise en charge des frais de déplacement des élus

Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 17-14.623

Si un accord d'entreprise prévoit les modalités de prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions de l'instance, l'élu qui ne respecte pas ses stipulations ne peut pas prétendre au remboursement de la totalité de ses frais

Coquille dans l'invitation à négocier l'accord préélectoral

Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-23.487

N'est pas considéré comme régulièrement convié à la négociation du protocole d'accord préélectoral le syndicat qui a reçu une invitation à négocier mentionnant deux dates pour la réunion de négociation

Limitations à l'accès permanent à la BDES

Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-15.504

La condition d'accès permanent est respectée lorsque la BDES est accessible pendant les heures de travail ou sur support papier par courrier ou fax sur demande

Précision sur la prise en compte des salariés à temps partiel pour le calcul de l'effectif

Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-60.206

L'employeur doit rapporter la preuve des effectifs qui allègue. La prise en compte des heures accomplies par les salariés à temps partiel correspond à la durée mensuelle effectivement accomplie

30 septembre 2019

Contestation du licenciement économique : 12 mois à partir de la notification

Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 18-18.414

Le délai de prescription de 12 mois pour contester un licenciement économique court à compter de la notification de celui-ci, même en cas d'annulation par le juge administratif de la décision du DIRECCTE ayant validé le PSE

Cumul : élu au CSE et représentant syndical

Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 18-23.764

Un salarié ne peut pas exercer, au sein d'une même instance et dans les mêmes temps, des fonctions délibératives en tant qu'élu et des fonctions consultatives en tant que représentant syndical

Faute grave en cours de préavis : calcul du montant de l'indemnité de licenciement

Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 18-12606

En cas de faute grave commise pendant le préavis de licenciement venant l'interrompre, c'est l'ancienneté à la date de l'expiration du contrat de travail qui est prise en compte pour évaluer le montant de l'indemnité de licenciement

Barème Macron : nouvel épisode

CA Reims, 25 septembre 2019 : n° RG 19/00003

La cour d'appel de Reims n'a ni complétement validé ni remis en cause le barème. Elle le juge compatible avec le droit européen tout en admettant qu'il puisse être écarté si l'atteinte aux droits du salarié est trop importante

Trop-perçu de salaire : sanction d'un salarié qui ne dit rien

Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 18-19.522

Le caractère volontaire et persistant de la dissimulation à l'employeur de l'existence d'un trop-perçu de rémunération peut constituer une faute grave

La preuve des heures supplémentaires

Cass. Soc., 4 septembre 2019 : n° 18-10541

Le salarié qui réclame la condamnation de son employeur au paiement des heures supplémentaires n'a pas l'obligation de produire au Conseil de Prud'hommes un décompte hebdomadaires des heures effectivement accomplies

15 septembre 2019

Les opérateurs de détaxe ne sont pas autorisés à déroger de droit au repos dominical

CE, 10 juillet 2019 : n° 419215

L'activité des opérateurs de détaxe touristique ne satisfait pas aux conditions prévues à l'article L 3132-12 du code du travail pour être susceptible d'être retenue par le pouvoir réglementaire au nombre des catégories d'établissements pouvant de droit déroger à la règle du repos dominical en application de ces dispositions

Heures supplémentaires : les relevés téléphoniques prouvent l'accord de l'employeur

Cass. Soc., 19 juin 2019 : n° 18-10.982

En cas de litige sur le nombre d'heures effectuées, les factures et relevés de téléphone sont un élément permettant de prouver que l'employeur avait connaissance des dépassements d'heures et qu'il avait donc donné son accord implicite à cet accomplissement d'heures supplémentaires

Ordre des licenciements économiques : substitution du critère relatif aux qualités professionnelles

CE, 22 mai 2019 : n° 418090 et n° 413342

Le document unilatéral de l'employeur ne saurait légalement fixer des critères d'appréciation en omettant l'un de ceux fixés par le code ou en neutralisant ses effets, sauf si le critère en question ne peut être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements

Conventions collectives : date d'application d'un accord étendu

Cass. Soc., 10 juillet 2019 : n° 17-31.330

L'application d'une convention collective à tous les employeurs de la branche concernée suppose que le texte soit étendu par arrêté

30 août 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30 juillet 2019

Barème Macron : la Cour de cassation dit oui à son application

Avis n° 15012 et n° 15013 de la formation plénière de la Cour de cassation du 17 juillet 2019

La majorité des juges du fond vont se rallier à la position de la Cour de cassation car même s'il ne s'agit que d'un simple avis, en cas d'appel puis de pourvoi en cassation, le mot final appartient à la Cour de cassation qui est donc pour l'application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

La remise au salarié d'un exemplaire d'une convention de rupture ne se présume pas

Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-14.414 FS-PB, J. c/ Sté Morin frères

Le seul fait que la convention de rupture mentionne qu'elle a été établie en deux exemplaires ne suffit pas à établir qu'un exemplaire a été remis au salarié

Le remplacement d'un membre suppléant au CSE central doit être prévu par le protocole d'accord préélectoral

Cass. Soc., 29 mai 2019 : n° 17-31.029

La désignation d'un suppléant en remplacement d'un membre démissionnaire doit être prévu par un accord collectif spécifique ou une disposition spécifique du protocole d'accord préélectoral. A défaut, elle est nulle

Participation aux frais de crèche : un avantage en nature

Cass. Civ., 29 mai 2019 : n° 18-11436

N'ont pas le caractère d'une rémunération entrant dans l'assiette des cotisations sociales, les aides financières de l'entreprise versées en faveur des salariés lorsqu'elles sont destinées à financer, dans la limite d'un montant maximum de 1.830 € par année civile et par bénéficiaire, les services d'une crèche

Indemnité de congés payés : une prime annuelle de vacances peut être incluse dans l'assiette

Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-16.351

Une prime annuelle est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est calculée globalement pour l'année, périodes de travail et de congés confondues. Mais, rappelle la Cour de cassation, une prime annuelle peut être incluse lorsqu'elle est assise uniquement sur les périodes de travail du salarié

Le CHSCT peut désigner un expert sur décision de la DIRECCTE

Cass. Soc, 26 juin 2019 : n° 17-22.080

Cette jurisprudence, ouvre la voie à de nouvelles possibilités pour l'inspecteur du travail et pour les représentants du personnel d'agir pour réduire les risques professionnels et plus particulièrement les risques psychosociaux

Chaque membre de la section syndicale peut diffuser des tracts syndicaux

Cass. Soc., 9 avril 2019 : n° 18-80.921

Le délégué syndical n'est pas le seul à pouvoir diffuser des tracts syndicaux auprès des salariés. Chaque membre de la section syndicale bénéficie également de cette faculté

Pas d'indemnité compensatrice de préavis en cas de faute grave sauf… si le contrat le prévoit

Cass. Soc., 20 mars 2019 : n° 17-26999

En cas de licenciement pour faute grave, le salarié est légalement privé du paiement d'une indemnité compensatrice, sauf si des dispositions contractuelles en décident autrement

15 juillet 2019

La résiliation du prêt accordé à un salarié en raison de sa démission est abusive

Cass. Civ., 5 juin 2019 : n° 16-12.519

La clause prévue dans un contrat de prêt conclu entre un employeur et un salarié prévoyant le remboursement immédiat des sommes prêtées en cas de rupture du contrat de travail est abusive

Décompter le temps de travail conformément à la convention collective n'exclut pas le travail dissimulé

Cass. Soc., 5 juin 2019 : n° 17-23.228

La dissimulation d'emploi salarié, si elle ne peut se déduire de la seule application du dispositif de quantification préalable prévue par la convention collective, est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué

Les heures supplémentaires provenant d'une intervention durant l'astreinte sont éligibles à la loi TEPA

Cass. Soc., 14 mars 2019 : n° 17-26707

Sont éligibles à la réduction de cotisations salariales, dans le cadre de la loi TEPA, les heures supplémentaires issues d'une intervention du salarié au cours d'une période d'astreinte

Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle : respect du principe d'égalité

Cass. 2ème Civ., QPC 13 juin 2019 : n° 19-40.011 F-D, Sté Charal c/Urssaf des Pays de la Loire

La Cour de cassation estime que le régime social de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui diffère selon que le salarié est ou non en âge de bénéficier d'une pension de retraite ne créé pas de rupture d'égalité devant la loi

L'échec récurrent du salarié à une formation obligatoire peut justifier son licenciement

Cass. Soc., 5 juin 2019 : n° 18-10.050

Si un salarié, agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire, échoue à plusieurs reprises aux examens sanctionnant la formation périodique que l'employeur est tenu de mettre en œuvre, son licenciement peut être motivé par son insuffisance dans l'accomplissement des tâches pour lesquelles cette formation est exigée

Élections complémentaires après un transfert : le mandat du représentant syndical au CE demeure

Cass. Soc., 13 juin 2019 : n° 18-14.981

La Cour de cassation avait déjà jugé à plusieurs reprises que la représentativité des syndicats est établie pour toute la durée d'un cycle électoral et qu'elle perdure après un transfert. Elle confirme que c'est aussi le cas lorsque des élections complémentaires sont organisées à la suite de l'absorption d'une entreprise

Consultation des IRP sur le PSE : mentions dans l'accord collectif

CE, 12 juin 2019 : n° 420084

Vérification par le DIRECCTE de la qualité des signataires des accords PSE, obligation de reprendre la procédure consultative après un refus de validation, contenu des accords en matière d'information-consultation des représentants du personnel, tels sont les points sur lesquels le Conseil d'État apporte des précisions

Pas de période d'essai plus courte que la durée légale si l'accord collectif est conclu avant la loi de 2008

Cass. Soc., 13 mars 2019 ; n° 17-22783

La Cour de cassation rappelle dans cette affaire que :

- l'article 13 de la CCN des HCR du 30 avril 1997 est

applicable ;
- conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 ;
- instaure une durée de la période d'essai d'1 mois et une durée maximale, renouvellement compris, de 2 mois ;
- auxquelles la durée de 2 mois prévue par l'article L 1221-19 du code du travail et la durée maximale de 4 mois prévue à l'article L 1221-21 se sont substituées à compter du 30 juin 2009.

30 juin 2019

Désignation d'un délégué syndical

Cass. Soc., 29 mai 2019 : n° 18-19.675, n° 18-19.890, n° 19-60.129

2 organisations syndicales, affiliées à la même confédération interprofessionnelle nationale, dès lors qu'elles ont présenté des listes distinctes dans des collèges différents, peuvent faire valoir qu'elles remplissent, ensemble, les conditions exigées par le code du travail pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire en raison de la présence d'élus dans au moins 2 collèges

Salarié qui dissimule la création d'une entreprise concurrente

Cass. Soc., 15 mai 2019 : n° 17-28.943

Faute lourde caractérisée pour un salarié ayant recours à un montage juridique permettant de dissimuler la création d'une entreprise dont l'activité était concurrente de celle de son employeur et ayant détourné de la clientèle et débauché un salarié de l'employeur

Un malaise cardiaque sur le lieu de travail est un accident du travail

Cass. 2ème Civ., 29 mai 2019 : n° 18-16183

L'infarctus survenu sur le lieu de travail est un accident du travail, par application de la présomption d'imputabilité

Rétractation d'une rupture conventionnelle : c'est la date d'envoi qui compte

Cass. Soc., 19 juin 2019 : n° 18-22.897

La lettre de rétractation d'une rupture conventionnelle envoyée par l'employeur dans le délai de 15 jours calendaires produit tous ses effets, peu important sa date de réception par le salarié

15 juin 2019

Annulation du licenciement d'une salariée ayant refusé d'ôter son voile à la demande d'un client

CA Versailles, 18 avril 2019 : n° 18/02189

En l'absence de règle de neutralité interne, seule une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut légitimer une interdiction du port de signes religieux. La volonté de l'employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne pas voir de voile ne saurait en aucun cas constituer une telle exigence

Modification du lieu de travail ne motive pas obligatoirement un licenciement

Cass. Soc., 20 février 2019 : n° 17-24094

Ayant distingué modifications des conditions de travail avec la modification du contrat de travail, la mutation d'un salarié qui relevait de la seconde situation ne peut motiver un licenciement en cas de refus

Modification du lieu de travail : notion de secteur géographique

Cass. Soc., 20 février 2019 : n° 17-24.094

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut être amené à modifier unilatéralement le lieu de travail du salarié

Les détournements d'un salarié justifient le licenciement de son responsable

Cass. Soc., 10 avril 2019 : n° 17-24.772

Commet une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise le chef d'agence en charge du suivi de la clientèle et de la facturation et dont les manquements sont mis en évidence par l'ampleur et la fréquence des détournements de chèques commis, pendant plusieurs mois, par un salarié sous sa responsabilité

Le reçu pour solde de tout compte non signé ne constitue pas une preuve de paiement

Cass. Soc., 27 mars 2019 : n° 18-12.792

Un employeur peut-il se prévaloir d'un reçu pour solde de tout compte non signé pour prouver le paiement des salaires ou de ses accessoires ? Pour la Cour de cassation, l'employeur doit le justifier par un autre moyen

30 mai 2019

Licenciement disciplinaire : délai de notification

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-31.228

Le point de départ de la notification d'un licenciement disciplinaire est la date initiale de l'entretien préalable lorsque l'employeur a modifié de sa propre initiative cette date

Mise à la retraite d'office

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-29.017

Lorsque le salarié a atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail

Licenciement pour refus d'une modification du contrat issue du transfert d'entreprise

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-17.880

En cas de transfert d'entreprise, le licenciement du salarié refusant la modification de son contrat de travail proposée pour un motif non inhérent à sa personne repose sur un motif économique

Précision sur les motifs du licenciement après sa notification

CE, 4ème et 1ère chambres réunies, 6 mai 2019 : n° 417299

Le décret relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement est validé
Depuis les ordonnances Macron et la publication du décret d'application, l'employeur a la possibilité de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement postérieurement à sa notification.
Cette démarche peut être effectuée de sa propre initiative ou à la demande du salarié licencié sous certaines conditions.
Ainsi, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement pour préciser les motifs. La demande du salarié doit également être faite dans un délai de 15 jours. Ensuite, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de sa demande pour apporter des précisions s'il le souhaite.

Calcul des indemnités de licenciement et de reclassement d'un salarié en congé parental à temps partiel

CJUE, 8 mai 2019 : C-486/18 - RE contre Praxair MRC SAS

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé que le calcul des indemnités de licenciement et de reclassement d'un salarié en congé parental à temps partiel devait être effectué sur la base de la rémunération à temps plein

Priorité de réembauche : délai de réponse du salarié

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-21.175 et n° 17-21.289

Le salarié doit faire parvenir sa réponse à la proposition de réembauche dans le délai raisonnable fixé par l'employeur. Passer ce délai, l'employeur est dispensé de son obligation

Priorité de réembauche : fin du préjudice automatique

Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-27796

La Cour de cassation considère qu'il n'y a pas de préjudice automatique du salarié qui n'a pas reçu l'information relative à la priorité de ré-embauchage après un licenciement économique

Mise en place des IRP : la carence de l'employeur

Cass. Soc., 15 mai 2019 : n° 17-22.224

L'employeur qui n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place des représentants du personnel peut être condamné à verser des dommages-intérêts aux salariés sans que ceux-ci aient à prouver l'existence d'un préjudice

15 mai 2019

Cession d'une entreprise : devenir du procès-verbal de carence

Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-28.478

Lorsque l'entité économique cédée conserve son autonomie, les mandats des représentants du personnel se poursuivent chez le nouvel employeur. En l'absence de représentants du personnel, le procès-verbal de carence demeure valable après la cession de l'entreprise

Convention collective et garantie d'un certain nombre de jours fériés chômés aux salariés

Cass. Soc., 27 mars 2019, : n° 18-10.372

Lorsque 2 jours fériés chômés coïncident, le salarié peut prétendre à l'attribution de ces 2 jours ou au paiement d'une indemnité lorsqu'une convention collective garantit un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou prévoit le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année

Parité femmes-hommes sur les listes de candidats

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 18-60.145
Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-26.724
Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 18-60.173

Les listes de candidats aux élections professionnelles doivent respecter une représentation équilibrée entre femmes et hommes fidèle à la part respective de chaque sexe sur la liste électorale. La Cour de cassation apporte de

nouvelles précisions sur l'application de ces dispositions

Frais professionnels : remboursement même en l'absence de réclamation du salarié

Cass. Soc., 27 mars 2019 : n° 17-31.116

Le salarié est fondé à demander le remboursement de ses frais professionnels même s'il ne les a pas réclamés pendant plusieurs années

Insuffisance professionnelle d'un directeur caractérisée par bilan décevant

Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-20.886

Est bien fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un directeur commercial auquel est reprochée son insuffisance professionnelle dès lors que celui-ci a bénéficié de deux formations en lien avec ses fonctions, qu'il s'est vu assigner des objectifs précis ayant donné lieu à un bilan négatif et que l'employeur justifie à son égard d'erreurs et de manque de rigueur

Nullité de la clause du contrat prévoyant sa rupture de plein droit du fait de l'âge du salarié

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 18-10.476

Le salarié qui informe son employeur qu'il quittera l'entreprise à 65 ans en faisant référence à une clause de son contrat de travail prévoyant sa rupture de plein droit en raison de l'âge ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de partir à la retraite

30 avril 2019

CDD : l'obligation de signature du salarié

Cass. Soc., 10 avril 2019 : n° 18-10.614

La signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraine la requalification en CDI. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse

Les NAO et la sanction du défaut de négociations

Cass. 2ème civ., 14 mars 2019 : n° 18-12.313

Négociations annuelle obligatoires : la Cour de Cassation rappelle que ce n'est pas l'absence d'accord qui est sanctionnée mais le défaut de négociations

Validation du référendum dans les TPE sans délégué syndical

CE, 1er avril 2019 : n° : 417652

Le recours en annulation du décret fixant les modalités du référendum pour les accords collectifs conclus dans les TPE dépourvues de délégué syndical, a été rejeté par le Conseil d'État

Maternité : le congé conventionnel supplémentaire

Cass. Soc., 27 mars 2019 : n° 17-23.988

Le congé postnatal pathologique prolonge le congé maternité légal et reporte l'accès au congé supplémentaire de maternité prévu par la convention collective, qui aurait dû être pris à l'issue du congé maternité légal

Durée de la période d'essai : convention collective ou code du travail

Cass. Soc., 13 mars 2019, n° 17-22.783

Les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L 1221-19 et L 1221-21 se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008

Fixation du lieu de réunion du comité d'entreprise

Cass. Soc., 3 avril 2019 : n° 17-31.304

A qui incombe-t-il de fixer le lieu de réunion du comité d'entreprise ? La réponse de la chambre sociale de la Cour de cassation est sans surprise : c'est à l'employeur… qui ne saurait cependant abuser de sa position

Le salarié peut refuser sa mutation dans un autre bassin d'emploi en l'absence de clause de mobilité

Cass. Soc., 20 février 2019 : n° 17-24.094

Si le nouveau lieu de travail du salarié, distant de 80 kilomètres du précédent et n'appartenant pas au même bassin d'emploi, ne se situe pas dans le même secteur géographique, son licenciement pour refus de rejoindre sa nouvelle affectation est sans cause réelle et sérieuse

CSE : Prescription de l'action en contestation relative aux listes des candidats

Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 18-11.899

Les contestations, portant sur les listes de candidats aux élections professionnelles, relèvent de la contestation de la régularité de l'élection et peuvent être formée dans un délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats

15 avril 2019

Le refus de travailler avec un collègue justifie un licenciement pour faute grave

Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-24.605

Constitue une faute grave justifiant le licenciement immédiat du salarié le fait pour ce dernier, postérieurement à un précédent avertissement, de refuser de travailler avec un autre salarié de son service et de prendre violemment celui-ci à partie à plusieurs reprises

Accord de rupture conventionnelle collective : le contrôle du DIRECCTE est limité

CAA Versailles, 14 mars 2019 : n° 18VE04158, Fédération Sud Activités postales et de télécommunications

La cour d'appel administrative de Versailles confirme que le DIRECCTE peut valider un accord de rupture conventionnelle collective en l'absence de consultation des représentants du personnel et que cet accord peut être conclu pour des raisons économiques

Irrégularité du licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur des faits fautifs

Cass. Soc., 9 janvier 2019 : n° 17-20.568

La chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle fondée sur des faits fautifs

Loi Travail : le Conseil de l'Europe s'oppose à un aménagement du temps de travail sur plus d'1 an

Décision CEDS, 18 octobre 2018 : n° 15/2017 CGT c/ France, réclamation

Le Comité européen des droits sociaux considère que le régime conventionnel permettant d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à 1 an et jusqu'à 3 ans, issu de la loi Travail du 8 août 2016, est contraire à la Charte sociale européenne

Frais de soirée d'équipe et frais de crèche peuvent être exclus de l'assiette de cotisation

CA Paris, 15 mars 2019 : n° 15/02659

La Cour d'appel de Paris a jugé que les frais de soirée d'équipe organisées par l'employeur et les frais de crèche pris en charge par l'entreprise peuvent être totalement exonérés de cotisations

30 mars 2019

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

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

Qualification de faute lourde du salarié

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

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

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

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

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

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

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

15 mars 2019

Précision de la date du reçu pour solde de tout compte

Cass. Soc., 20 février 2019 : n° 17-27.600

Pour faire courir le délai de 6 mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié

Sans l'organisation d'une visite de reprise, l'absence du salarié n'est pas fautive

Cass. Soc., 13 février 2019 : n° 17-17492

En absence de visite de reprise, le contrat de travail est suspendu et l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié pour absence injustifiée

Représentants du personnel : volume d'heures de délégation conventionnel ou légal

Cass. Soc., 6 février 2019 : n° 17-17.190

En matière de crédit d'heures de délégation, les dispositions conventionnelles plus favorables au salarié doivent primer sur le légal

Priorité de réembauche : défaut de mention dans la lettre de licenciement

Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-27796

En cas de défaut d'information sur la priorité d'embauche, le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement pour bénéficier de dommages et intérêts

Une démission donnée sans réserve peut être équivoque

Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-26.794

Est équivoque la démission qui, bien que donnée sans réserve pour convenances personnelles, a été rédigée par un salarié dans un contexte de grande fatigue et en présence du directeur qui a indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte

Fusion-absorption : sort des créances du comité de la société absorbée ?

Cass. Soc., 16 janvier 2019 : n°17-26.993

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, si une opération de fusion-absorption entraîne la disparition des comités d'entreprise des sociétés absorbées, le comité de la société absorbante *hérite* des créances de ces comités

Dormir au travail ne justifie pas toujours un licenciement

Cass. Soc., 12 décembre 2018 : n° 17-17.680

Le licenciement d'un salarié chargé du gardiennage de l'entreprise est sans cause réelle et sérieuse si l'endormissement à son poste de travail qui lui est reproché est consécutif à une fatigue excessive résultant des 72 heures de service accomplies les jours précédents

28 février 2019

Représentation équilibrée hommes-femmes aux élections professionnelles

Cass. Soc, 13 février 2019 : n° 18-12.042

L'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des 2 sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répond à un objectif légitime

Harcèlement moral et licenciement pour désorganisation de l'entreprise

Cass. Soc, 30 janvier 2019 : n° 17-31473

L'employeur ne peut pas invoquer les absences du salarié et la désorganisation de l'entreprise pour prononcer le licenciement, alors même qu'il est à l'origine de absences

du fait de son manquement à son obligation de prévention et protection de l'état de santé de ses salariés

Démission obtenue sous la menace

Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-26.794

Une démission donnée sous la menace d'une plainte pour vol n'est pas libre, claire et non équivoque

CDD : requalifié en CDI s'il pourvoit durablement à un emploi

Cass. Soc., 23 janvier 2019 : n° 17-21.796

Le salarié s'étant tenu à la disposition de l'employeur en raison de CDD successifs justifie la requalification des CDD en CDI au motif qu'un CDD n'a pas pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise

Prime d'ancienneté en proportion de la durée du travail

Cass. Soc., 16 janvier 2019 : n° 17-19.929

Une prime conventionnelle d'ancienneté, qui constitue un élément de salaire, est soumis au principe de proportionnalité pour les salariés à temps partiel, sauf disposition contraire de la convention collective

15 février 2019

Défenseur syndical : information de l'employeur de son mandat

Cass. Soc., 16 janvier 2019 : n° 17-27685

Le salarié, détenteur d'un mandat de défenseur syndical, doit établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance

Géolocalisation des véhicules des salariés

Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 17-14631

L'utilisation de la géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, et que son utilisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail

La violation de l'obligation de réintégration du salarié protégé entraîne la nullité du licenciement

Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-19.912

Le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent

Information précise et écrite des membres du CE (ou du CSE) : conciliation de ce droit et respect de la vie privée des salariés

Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-26.895

Le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas en lui-même un obstacle à la communication d'informations précises aux élus, tenus à une obligation de discrétion

Licenciement d'un salarié ne disposant plus de véhicule

Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-15.379

Lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, l'employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire que si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation. Ce manquement peut justifier le licenciement

30 janvier 2019

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

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

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

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

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

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

Bulletin de paie : la mention des heures supplémentaires est obligatoire

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

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

Activité professionnelle exercée par un salarié pendant un arrêt maladie

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

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

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

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

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

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

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

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

15 janvier 2019

Les attestations concordantes de 4 victimes suffisent à établir le harcèlement sexuel

Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 17-24.794 F-D, Sté Renault c/ D.

Pour prouver les faits de harcèlement sexuel invoqués à l'appui du licenciement pour faute grave de leur auteur, la production par l'employeur de témoignages de plusieurs victimes peut suffire

Bulletin de paie : la mention des heures supplémentaires est obligatoire

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

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

Le non-paiement d'heures supplémentaires ne justifie pas nécessairement une prise d'acte

Cass. Soc., 14 novembre 2018 : n° 17-18890

Des faits qui pourraient permettre de justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail, et permettre que cette rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, risquent de ne pas être retenus lorsque le salarié agit avec beaucoup trop de retard

Discrimination syndicale : comment évaluer le rappel de salaire dû

Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-28.745

En cas de discrimination syndicale, la pertinence du panel de comparaison, qui définit le préjudice subi, est appréciée souverainement par les juges du fond

Indemnité pour violation du statut de salarié protégé : exclusion du paiement des congés payés

Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-11.653

L'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur est une indemnité forfaitaire de sorte que le salarié ne peut prétendre au paiement des congés payés afférents

30 décembre 2018

Ignorance, mise à l'écart et mise en cause de l'honnêteté d'un salarié caractérisent un harcèlement moral

Cass. Crim., 13 novembre 2018 : n° 17-85.005 2512F-D

Le délit de harcèlement moral est caractérisé en cas d'agissements répétés commis dans un contexte professionnel, consistant notamment en une attitude d'ignorance dévalorisante de la victime, une mise à l'écart professionnelle et l'imputation à cette dernière de comportements attentatoires à sa dignité et à son honnêteté

Caractère collectif de la participation

Cass. Soc., 7 novembre 18 : n° 17-18.936
Cass. Soc., 6 juin 18 : n° 17-14.372

La participation a un caractère collectif. Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat, ont droit à la participation dès lors qu'elle a été mise en place dans l'entreprise, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise à la date de versement mais qui étaient présents pendant l'exercice concerné

Réaction insuffisante à une altercation entre salariés : manquement à l'obligation de sécurité

Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-17.985

L'employeur, tenu à une obligation de sécurité, peut en cas de risque avéré ou réalisé s'exonérer de sa responsabilité en justifiant avoir pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Mais si ces mesures ne sont pas concrètes et proportionnées, il engage sa responsabilité

Syndicats : distribution de tracts pendant le temps de travail

Cass. Soc., 20 septembre 2018 : n° 17-21.099

Les juges ont fait interdiction au syndicat de distribuer des tracts syndicaux hors les horaires d'entrée et de sortie de travail, sous astreinte provisoire de 20 euros par infraction constatée

CDD pour accroissement temporaire d'activité : problème de la preuve du motif

Cass. Soc., 21 novembre 2018 : n° 17-21.803

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif d'accroissement temporaire de l'activité énoncé dans le contrat à durée déterminée

L'employeur qui transmet à un syndicat la fiche de paie d'un salarié porte atteinte à sa vie privée

Cass. Soc., 7 novembre 2018 : n° 17-16.799

Dans le cadre d'un litige relatif aux élections professionnelles, les syndicats peuvent obtenir certaines informations de l'employeur pour contrôler la liste électorale. Mais ce dernier ne doit pas leur fournir des documents contenant des données personnelles tels que les bulletins de paie entiers, sinon il y a atteinte à la vie privée des salariés

Mise en place du CSE : définition de l'établissement distinct

Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 18-23.655

La chambre sociale pose le principe selon lequel caractérise un établissement distinct, au sens de l'article L 2323-4 du code du travail, l'établissement présentant, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service

L'exécution du contrat de travail : jurisprudence 2019

Le contrat de travail existe dès l'instant où le salarié s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'un employeur. Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite.

Toutefois, si le contrat reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF (*ou à la Mutualité sociale agricole : MSA*).

Hormis le CDI à temps complet, tous les autres contrats doivent être écrits. Sont concernés :

- le contrat à durée indéterminée à temps partiel ;
- le contrat à durée déterminée ;
- le contrat de travail à temps partiel ;
- le contrat de travail intermittent ;
- le contrat de travail temporaire ;
- le contrat de professionnalisation ;
- le contrat d'apprentissage **;**
- les contrats spécifiques prévus pour les personnes en difficulté, notamment le contrat unique d'insertion, dans sa forme contrat d'accompagnement dans l'emploi ou contrat initiative-emploi
- les contrats conclus avec les groupements d'employeurs ;
- le *contrat de travail en portage salarial* à durée déterminée, ou à durée indéterminée.

Les jurisprudences présentées dans le tableau suivant montre la difficulté de respecter le droit dans l'exécution du contrat de travail.

Les infractions commises par un salarié donnant lieu à contraventions mises à sa charge provoquées par les instructions de son employeur ou par la négligence de ce dernier, doivent lui être remboursées par l'employeur	**Cass. Soc. 20 novembre 2019 nº 18-13.697**
La reconduction de contrats saisonniers en application de l'article 16- II de la CCN des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un CDI. Il en résulte qu'en cas de non-reconduction du dernier contrat saisonnier sans motif réel et sérieux, seuls des dommages-intérêts réparant le préjudice subi par le salarié peuvent être octroyés par le juge	**Cass. Soc. 20 novembre 2019 nº 18-14.118**
Si, dans le secteur d'activité de l'employeur, il existe un usage constant de ne pas recourir au CDI, il incombe néanmoins à la société, dont l'activité d'enquêtes et de sondages correspond à l'activité permanente et qui a recruté le salarié pour effectuer les tâches inhérentes à cette activité, d'établir que les CDD d'usage successifs conclus avec l'intéressé pendant une période de près de 4 années consécutives n'avaient pas pour fonction de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale.	**Cass. Soc. 20 novembre 2019 nº 18-15.696**
Une cour d'appel ne saurait débouter la salariée n'ayant pas été réintégrée dans son précédent emploi à l'issue d'un congé parental d'éducation de ses demandes au titre de la discrimination liée à son état de grossesse sans rechercher si, eu égard au nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un tel congé, la décision de l'employeur de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe et si cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination	**Cass. Soc. 14 novembre 2019 n° 18-15.682**
Investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci en raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail. Ayant souverainement constaté, d'une part, en ce qui concerne l'affaire des *frégates de Taïwan*, que le salarié avait agi dans l'exercice de ses fonctions de directeur administratif et financier de la société employeur, pour le compte de celle-ci et, d'autre part, s'agissant de l'affaire dite *de Karachi* qu'il avait été placé sous le statut de témoin assisté en raison des faits délictueux dont était suspecté son président directeur général et dont il aurait pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a retenu que l'intéressé avait agi dans le cadre de son activité professionnelle et fait ressortir qu'il n'avait pas abusé de ses fonctions à des fins personnelles. Dès lors, l'employeur devait prendre en charge les frais exposés par le salarié pour assurer sa défense dans la première affaire et l'assister dans la seconde	**Cass. Soc. 14 novembre 2019 nº 17-31.337**

Dès lors que la cour d'appel avait constaté le rachat par une société B de la machine à papier de la société A installée dans une usine, de différents actifs et de la plus grande partie des locaux pour y développer une activité de papier similaire à celle de la société A ainsi que la proposition du cessionnaire de reprendre 130 salariés de celle-ci sur les 140 emplois créés, il en résultait que l'activité était identique après la cession et que les moyens significatifs et nécessaires à celle-ci avaient été transférés, en sorte que l'activité de l'entité économique autonome ayant été poursuivie, les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail étaient applicables	**Cass. Soc. 14 novembre 2019 nº 18-14.251**
Ayant constaté que, dans le cadre de la mise en œuvre du plan de rattrapage salarial destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, l'employeur avait revalorisé la rémunération de la salariée à laquelle se comparait le demandeur, pour tenir compte des diplômes qu'elle possédait et de l'expérience antérieure dont elle justifiait au moment de son engagement, la cour d'appel, qui a estimé que la salariée était titulaire de diplômes utiles à l'exercice de la fonction qu'elle occupait, d'un niveau supérieur à ceux de l'intéressé, ainsi que d'une expérience en formation professionnelle plus importante que la sienne, a pu en déduire que l'employeur rapportait la preuve que la différence de rémunération existant entre les salariés, au cours de la période consécutive au rattrapage, était justifiée par des éléments objectifs et pertinents	**Cass. Soc. 6 novembre 2019 nº 18-13.235**
Dès lors que, dans un précédent courrier, l'employeur formulait des reproches précis au salarié, l'invitait *instamment* à changer *radicalement* et *sans délai* de comportement sous peine de licenciement disciplinaire, cette lettre constituait un avertissement et les faits, déjà sanctionnés, ne pouvaient plus justifier un licenciement ultérieur, même pour insuffisance professionnelle	**Cass. Soc. 6 novembre 2019 nº 18-20.268**
Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent peut ne pas comporter un terme précis. Il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé	**Cass. Soc. 6 novembre 2019 nº 18-10.799**
Dès lors qu'aux termes de la note de procédure en vigueur dans la filiale française de l'entreprise, les frais professionnels sont remboursés aux salariés à la suite de l'établissement d'un rapport de dépense, auquel doit être joint une facture ou un ticket de caisse, le salarié ne peut pas se prévaloir de la situation de ses collègues anglais pour revendiquer l'attribution d'une carte de crédit de la société pour ses frais de mission. Le refus persistant de l'intéressé de respecter la procédure de remboursement des frais professionnels en vigueur au sein de l'entreprise alors qu'il a déjà fait l'objet d'un rappel à l'ordre accompagné d'un rappel de la procédure à suivre caractérise un acte d'insubordination constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement	**CA Versailles 24 octobre 2019 nº 17/05858**
Sont couverts par le secret des correspondances les messages électroniques échangés au moyen d'une messagerie instantanée, provenant d'une boîte à lettre électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle dont le salarié dispose pour les besoins de son activité	**Cass. Soc. 23 octobre 2019 nº 17-28.448**
Le déplacement de l'entreprise dans le même bassin d'emploi s'accompagnant de l'insertion dans le contrat de travail du salarié d'une clause de mobilité constitue une modification dudit contrat que l'intéressé est en droit de refuser	**Cass. Soc. 23 octobre 2019 nº 18-18.151**
Une cour d'appel ne saurait débouter le salarié de ses demandes de condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation des préjudices économiques, moraux et professionnels au titre de l'inégalité de traitement et de la discrimination syndicale, de reclassement à un coefficient supérieur et de réévaluation de son salaire mensuel de base alors qu'elle constate que l'intéressé était affecté au premier échelon conventionnel depuis son embauche en 2012 et que, depuis cette date, il n'avait bénéficié d'aucune évolution salariale sans que l'employeur ne fournisse une explication pertinente de nature à justifier l'absence de réévaluation du coefficient depuis cette date	**Cass. Soc. 23 octobre 2019 nº 18-14.886**
La renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à celle-ci	**Cass. Soc. 16 octobre 2019 nº 18-18.287**
Le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord exprès du salarié, lequel ne peut résulter de son silence ou de la poursuite par lui du travail	**Cass. Soc. 16 octobre 2019 nº 17-18.445 nº 17-18.443**
A justifié sa décision de débouter un salarié de sa demande de reclassification et de dommages-intérêts la cour d'appel ayant relevé que celui-ci ne justifiait pas avoir subi le ralentissement dans la progression de sa carrière qu'il invoquait du fait d'avoir été classé lors de son engagement au niveau 5, degré 2, coefficient d'emploi 227 de la grille de classification prévue par la convention collective du personnel de la MSA, au lieu du niveau 5, degré 1, coefficient 212	**Cass. Soc. 16 octobre 2019 nº 18-18.174**

Ayant constaté que les échanges de courriels entre l'employeur et le salarié établissaient que ce dernier avait déclaré désirer être affecté au poste auquel il a été muté, une cour d'appel a pu en déduire que le salarié avait donné un accord exprès à la modification de son contrat de travail. La diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à l'acceptation par le salarié de ce nouveau poste de travail en horaire normal ou d'une modification des horaires du cycle de travail d'horaire posté en horaire normal, ne constitue pas une modification du contrat de travail	**Cass. Soc.** **16 octobre 2019** **n° 17-18.446** **n° 17-18.447**
Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière. La centralisation de services supports, des remontées de dividendes, des conventions de trésorerie et de compensation, des dettes non réglées à la filiale, des facturations de prestations de services partiellement sans contrepartie pour ladite filiale, la maîtrise de la facturation de celle-ci durant une période limitée dans le temps et l'octroi d'une prime exceptionnelle aux salariés de la filiale ne peuvent pas caractériser une telle situation de coemploi	**Cass. Soc.** **9 octobre 2019** **n° 17-28.150**
Dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié à un entretien préalable selon les modalités de l'article L 1332-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée. Dès lors que, selon ce texte, la sanction ne peut pas intervenir plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien, une cour d'appel ne saurait débouter le salarié de sa demande tendant à l'annulation d'un avertissement notifiée hors délai au motif que la sanction est justifiée et proportionnée	**Cass. Soc.** **9 octobre 2019** **n° 18-15.029**
Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de sa demande en paiement d'une somme correspondant à la gratification liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail pour 35 années de service, dont il soutenait avoir été privé en raison d'une discrimination liée à son âge, sans rechercher si les stipulations transitoires de l'accord collectif applicable ne laissaient pas supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison de l'âge en privant les salariés ayant entre 36 et 40 années de service au moment de l'entrée en vigueur de l'accord et relevant d'une même classe d'âge de la gratification liée à la médaille or du travail et, dans l'affirmative, si cette différence de traitement était objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime et si les moyens de réaliser ce but étaient nécessaires et appropriés	**Cass. Soc.** **9 octobre 2019** **n° 17-16.642**
La constatation d'une altération de l'état de santé du salarié n'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral	**Cass. Soc.** **9 octobre 2019** **n° 18-14.069**
L'employeur qui, pendant l'arrêt de travail pour maladie du salarié et après avoir avisé ce dernier plusieurs semaines auparavant, récupère le téléphone portable attribué à l'intéressé pour un usage professionnel et supprime sa ligne téléphonique sans possibilité de conservation du numéro ne commet pas une faute susceptible de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts	**CA Limoges** **8 octobre 2019** **n° 19/00169**
Dans la mise en œuvre d'une clause de mobilité, l'employeur ne peut ignorer totalement la situation personnelle et familiale du salarié. Une salariée a pu légitimement refuser les affectations proposées à l'issue de son congé parental d'éducation qui lui auraient imposé des horaires et des trajets manifestement incompatibles avec sa situation de mère d'un jeune enfant, qu'il n'était pas possible de faire garder à 4h30 ou 5 heures du matin, heure de départ imposée par les horaires d'embauche des 2 postes (6 heures) et leur localisation géographique impliquant entre 3 quarts d'heure à 1h de transport. La société ne justifiant par aucune pièce l'impossibilité de trouver une alternative plus adaptée à la situation de la salariée, soit en termes d'horaires de travail, soit en termes de localisation, alors qu'elle emploie 13 à 14.000 salariés en Ile de France où elle dispose de 8 agences, le licenciement de l'intéressée motivé par le refus de ces postes est dépourvu de cause réelle et sérieuse	**CA Paris** **1er octobre 2019** **n° 14/12388**

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 indemnisations 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, 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 1er 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 :
- 13ème 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 x 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 *(variable)*	(420/60) = 7 jours	(720/80) = 9 jours
Délai de carence *(fixe)*	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 légal une indemnité supra-légale qui dans le cadre de la fusion Pernod et Ricard est à négocier).*

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 (montant au-delà de l'indemnité légale)	3.490 EUR	18.560 EUR
Différé d'indemnisation spécifique (plafonné à 150 jours)	37 jours (3.490/94,4)	150 jours (18.560/94,4 = 197 jours, mais limité à 150 jours)

Délai d'attente total (comprenant le délai de carence, le différé d'indemnisation congés payés et le différé d'indemnisation spécifique)	51 jours	166 jours

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 PDV, un PSE et 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*

** Plafonné à 75 jours dans le cadre d'un PDV et d'un PSE*

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 dans le cadre de la RCC 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 11ème 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 11ème 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

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

À partir du 1er janvier 2019, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 1,52 %. Le SMIC brut en 2019 s'établit à 10,03€ de l'heure.

Sur une base hebdomadaire de 35 heures, le SMIC brut 2019 mensuel s'établit à 1 521,22€.

Smic apprenti

Rémunération la 1ère année		
<18 ans 27 % du SMIC 410,70 €	De 18 à 20 ans 43 % du SMIC 654,10 €	>21 ans 53 % du SMIC 806,20 € (1)
Rémunération la 2e année		
<18 ans 39 % du SMIC 593,30 €	De 18 à 20 ans 51 % du SMIC 775,80 €	>21 ans 61 % du SMIC 927,90 € (1)
Rémunération la 3e année		
<18 ans 55 % du SMIC 836,70 €	De 18 à 20 ans 67 % du SMIC 1019,20 €	>21 ans 78 % du SMIC 1 186,60 € (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de professionnalisation

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans		
Âge	**Salaire minimum de base (brut)**	**Salaire minimum majoré (brut)**
Jusqu'à 21 ans	836,70 €	988,80 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 064,90 €	1 216,90 €
26 ans et plus	100 % (1)	100 % (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

À savoir :
Le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie de la rémunération de base.

Minimum garanti

Depuis le 1er janvier 2019, le montant du minimum garanti est porté à 3,62 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du janvier au 31 décembre 2019, le PMSS est fixé à 3 377 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Revenu de solidarité active - RSA au 1er avril 2019			
Nombre d'enfants	**Allocataire seul(e)**	**Allocataire seul(e) isolé**	**En couple**
0	559,74 €	718,78 €	839,62 €
1	839,62 €	958,37 €	1007,55 €
2	1007,55 €	1197,97 €	1175,47 €
par enfant supplémentaire	223,89 €	239,52 €	223,89 €

Titre restaurant

La limite d'exonération des titres restaurant passe en 2019 de 5,43 à 5,52 euros.

Indice de référence des loyers

Au troisième trimestre 2019, l'indice de référence des loyers s'établit à 129,99.

Sur un an, il augmente de 1,20 %.

Indice des prix à la consommation

Les prix à la consommation ralentiraient à +0,7 % en octobre 2019, après +0,9 % le mois précédent, selon l'estimation provisoire réalisée en fin de mois. Cette baisse de l'inflation résulterait d'un repli des prix de l'énergie et d'un ralentissement de ceux de l'alimentation. Les prix des produits manufacturés baisseraient moins qu'en septembre et l'inflation dans les services serait inchangée.

Sur un mois, les prix à la consommation reculeraient de 0,1 %, après une baisse de 0,3 % en septembre. Les prix de l'énergie seraient stables, la hausse des prix des produits pétroliers étant compensée par une baisse accentuée du prix du gaz. Ceux des services baisseraient à peine, après une nette contraction en septembre. Enfin, les prix de l'alimentation reculeraient au même rythme que le mois précédent et ceux des produits manufacturés ralentiraient.

Sur un an, l'indice des prix à la consommation harmonisé ralentirait à +0,9 %, après +1,1 % en septembre. Sur un mois, il baisserait de 0,1 %, après –0,4 % le mois précédent.

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.

FGTA-FO : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél. : 01.86.90.43.60

Directeur de la publication : Dejan Terglav
Rédaction : Service juridique fédéral
Mise en page, édition et impression :
Service communication FGTA-FO
Maquette : Comtigo
Impression : FGTA-FO - n° CPPAP : 0420 S 07590

YouTube Instagram Google+ LinkedIn