

Pages 37 à 72

AU SOMMAIRE :**→ L'ACTUALITÉ****JURIDIQUE**

Sommaires

de jurisprudence

(n° 001 à n° 009)

Bibliographie

PAGE 41

→ ÉTUDE

Les élections

des représentants

du personnel

au comité social

et économique

(2^e partie) :

Le protocole d'accord

préélectoral

PAGE 57

→ Chiffres et taux

en vigueur

PAGE 70

Prix : 7,50 €

DOSSIER**LES****ORDONNANCES (I)****Les licenciements
après les ordonnances
de « sécurisation »**

PAGE 45

39

ÉDITORIAL

Excès de zèle

Par Laurent Milet

41

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

DROIT DU TRAVAIL

* Discriminations

Discrimination en raison de l'âge (n° 001)

* Syndicats

Information et communication syndicale (n° 002)

* Délégués syndicaux

Désignation (n° 003)

Page 42

* Délégués du personnel

Cadre de la mise en place (n° 004)

* Élections professionnelles

Protocole d'accord préélectoral (n° 005)

* Heures de délégation

Paiement (n° 006)

Page 43

* Heures de délégation

Utilisation (n° 007)

* Protection des élus et mandatés

Transfert partiel (n° 008)

Page 44

PROTECTION SOCIALE

* Protection sociale complémentaire

Prévoyance collective (n° 009)

BIBLIOGRAPHIE

45

DOSSIER

Les licenciements après les ordonnances de « sécurisation »

Par Mélanie Carles

1 MOTIVATION, PRESCRIPTION ET INDEMNISATION DES LICENCIEMENTS

A – Des lettres types pour licencier

B – Demande de précisions sur les motifs du licenciement

C – Des délais de prescription raccourcis

D – Des indemnités revues à la baisse

2 RÈGLES SPÉCIFIQUES

AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

A – Difficultés économiques

« made in France »

B – L'ordre des licenciements et ses limites

C – Le reclassement revu et allégé

D – Des licenciements possibles

avant un transfert d'entreprise

57

ÉTUDE

Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (2^e partie) :

Le protocole d'accord préélectoral

Par Fabrice Signoretto

1 LA NÉGOCIATION D'UN PROTOCOLE ÉLECTORAL

A – L'invitation à négocier

B – Les thèmes de la négociation préélectorale

C – Les négociateurs du protocole électoral

D – Les conditions d'adoption de l'accord préélectoral

2 LA RÉPARTITION DES SIÈGES ET DU PERSONNEL DANS DES COLLÈGES ÉLECTORAUX

A – Le nombre des collèges

B – La répartition des sièges et des membres du personnel dans les collèges

C – La saisine du Direccte en l'absence d'accord

AUTRES RUBRIQUES

page 40

Rétrospective

page 70

Chiffres et taux en vigueur

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site

[\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRRECTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr. ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr. soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement ?

Rendez-vous sur www.nvo.fr

Rubrique RPDS
Recherchez, choisissez,
commandez en quelques clics

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 73^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex

Directeur : Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef :

Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction :

Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada, Marie
Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

**A collaboré au présent
numéro :**

Fabrice Signoretto.

Secrétaire documentaliste :

Patricia Bounnah.

Mise en page :

Cécile Bondeelle.

Secrétariat de rédaction :

Claire Merrien.

Éditeur : SA « La Vie Ouvrière »,

263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex.

Directeur de la publication :

Simon Gévaudan.

Prix au numéro : 7,50 €
(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande et
abonnement :**

NSA La Vie Ouvrière,
263 rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex.
Envoi après réception du
règlement,
Tél. : 01 49 88 68 07

Tarif d'abonnement

incluant l'accès Internet :
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et
DROM-COM : 139 €).

Copyright :

Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par :

RIVET Presse Édition
87000 Limoges

ISSN : 0399-1148



Excès de zèle

Cela devient un peu récurrent, la chambre sociale de la Cour de cassation anticipe l'application de dispositions législatives qui ont été adoptées dans un passé récent, quand bien même l'affaire qu'elle est appelée à examiner repose sur des faits bien antérieurs aux nouvelles dispositions légales. Elle vient d'en donner un nouvel exemple dans un arrêt du 30 novembre 2017 (1). Cette affaire vise l'hypothèse où, en cas de perte d'un marché de service n'entrant pas dans les prévisions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, des accords de branche organisent la reprise du personnel par le nouveau titulaire du marché, en l'obligeant notamment à maintenir les avantages contractuels dont bénéficiaient jusque-là les salariés transférés. La différence de traitement qui en résulte parfois à l'égard des salariés de l'entreprise ayant repris le marché génère alors de la part de ces derniers une revendication bien légitime de bénéficier des mêmes avantages.

En 2014, la chambre sociale avait posé en principe, à propos d'un accord fixant les conditions de la poursuite des contrats de travail dans les entreprises de propriété, que le maintien des contrats de travail, prévu et organisé par un accord de branche étendu, ne constitue pas un élément pertinent de nature à justifier une inégalité de traitement entre des salariés accomplissant un même travail pour un même employeur sur un même chantier (2). Les salariés de l'entreprise entrante, affectés au même chantier, avaient ainsi bénéficié de la prime contractuelle de treizième mois que leur employeur était tenu de verser aux salariés transférés au titre du maintien des avantages contractuels prévu par l'accord de branche.

Revenant sur cette jurisprudence, l'arrêt du 30 novembre 2017 décide le contraire. Pour la chambre sociale, la disparité qui résulte de la mise en œuvre de ce type d'accord est parfaitement justifiée au regard du principe d'égalité de traitement, ce qui exclut que les salariés du prestataire entrant puissent revendiquer l'extension à leur profit des avantages maintenus aux salariés transférés en application du dispositif conventionnel.

Résultat : les salariés du prestataire entrant ont été déboutés de leur demande de versement de la prime de treizième mois dont bénéficiaient les autres salariés affectés au même chantier. Ce qui est le plus choquant est la justification de la Cour de cassation. Selon les juges, « l'évolution générale de la législation du travail en matière de négociation collective et de la jurisprudence en ce qui concerne le principe d'égalité de traitement à l'égard des accords collectifs conduit à apprécier différemment la portée du principe d'égalité de traitement à propos du transfert des contrats de travail organisé par voie conventionnelle. »

Ainsi donc, la chambre sociale décide de se livrer à un contrôle de l'opportunité du maintien de telle ou telle jurisprudence en fonction de l'évolution du contexte législatif. C'est un véritable déni de justice pour ceux qui pensaient pouvoir s'appuyer sur une jurisprudence bien établie. Cet excès de zèle, encouragé par les récentes ordonnances (3), vise sans doute à faire comprendre aux travailleurs, qui auraient l'idée saugrenue de vouloir revendiquer des droits, notamment sur le terrain de l'égalité de traitement, qu'ils vont perdre leur temps à saisir le juge. Il est vrai que c'est un leitmotiv des mêmes ordonnances que de sécuriser les entreprises en limitant les possibilités, autant que faire se peut, d'action en justice des salariés.

Laurent Milet



Bapouishoo

(1) Cass. soc. 30 nov. 2017, n° 16-20532.

(2) Cass. soc. 15 janv. 2014, n° 12-25402.

(3) L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 dispose désormais que « lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis ».

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 862 (février 2017) au numéro 873 (janvier 2018)

COMITÉ D'ENTREPRISE

- Les élections au comité social et économique (1^{re} partie) : l'obligation d'organiser les élections
2017, p. 387 (n° 872)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise
2017, p. 119 (n° 864)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)

CHÔMAGE

- L'indemnisation du chômage au 1^{er} novembre 2017
2017, p. 367 (n° 871)

CHSCT

- Le CHSCT
2017, p. 255 (n° 868-869)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)

CONGÉS DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »
2017, p. 405 (n° 872)

CONTRAT DE TRAVAIL

- La rupture conventionnelle du contrat de travail
2017, p. 229 (n° 867)
- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié
2017, p. 157 (n° 865)
- CDD : Maintien dans l'entreprise dans l'attente d'une décision de requalification
2017, p. 173 (n° 865)

DISCRIMINATIONS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »
2017, p. 405 (n° 872)
- L'action de groupe pour discrimination dans les relations de travail
2017, p. 239 (n° 867)

DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »
2017, p. 405 (n° 872)

DROIT SYNDICAL

- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)

DURÉE DU TRAVAIL

- Durée et aménagement du temps de travail après la loi du 8 août 2016
2017, p. 45 (n° 862)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections au comité social et économique (1^{re} partie) : l'obligation d'organiser les élections
2017, p. 387 (n° 872)

ÉPARGNE SALARIALE

- Les plans d'épargne dans l'entreprise,
2017, p. 317 (n° 870)
- Le compte épargne-temps
2017, p. 241 (n° 867)
- L'intéressement facultatif et la participation obligatoire
2017, p. 183 (n° 866)

FONCTION PUBLIQUE

- Devenir fonctionnaire
2017, p. 351 (n° 871)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- La validation des acquis de l'expérience
2017, p. 397 (n° 872)
- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté »
2017, p. 405 (n° 872)
- Formation professionnelle : des nouveautés et des aménagements
2017, p. 89 (n° 863)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Voir aussi PRUD'HOMMES
- Jurisprudence de droit social 2016-2017
2018, p. 5 (n° 873)

LICENCIEMENT

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié
2017, p. 157 (n° 865)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Nouvelles facilités pour les employeurs
2017, p. 99 (n° 863)

MATERNITÉ, PATERNITÉ

- Congé de paternité et congé de naissance
2017, p. 175 (n° 865)
- Le congé de maternité
2017, p. 139 (n° 864)

NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Un référendum pour contourner les syndicats
2017, p. 343 (n° 871)
- Les accords de préservation ou de développement de l'emploi
2017, p. 57 (n° 862)

PRUD'HOMMES

- Les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation maltraités sur ordonnance
2017, p. 371 (n° 871)
- Mauvais procès (sur le statut de défenseur syndical)
2017, p. 75 (n° 863)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les élections au comité social et économique (1^{re} partie) : l'obligation d'organiser les élections
2017, p. 387 (n° 872)
- Le CHSCT
2017, p. 255 (n° 868-869)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise
2017, p. 119 (n° 864)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées
2017, p. 65 (n° 862)

SANTÉ AU TRAVAIL

- Le CHSCT
2017, p. 255 (n° 868-869)
- La santé au travail fragilisée
2017, p. 81 (n° 863)

SALAIRE ET AVANTAGES

- Le compte épargne-temps
2017, p. 241 (n° 867)
- Intéressement facultatif et participation obligatoire
2017, p. 186 (n° 866)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Jurisprudence de droit social 2016-2017
2018, p. 5 (n° 873)
- L'épargne salariale (II)
2017, p. 317 (n° 870)
- Le CHSCT
2017, p. 255 (n° 868-869)
- L'épargne salariale (I)
2017, p. 183 (n° 866)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise
2017, p. 119 (n° 864)
- Loi « travail » (3^e partie)
2017, p. 81 (n° 863)
- Loi « travail » (2^e partie)
2017, p. 45 (n° 862)

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Aude Le Mire et Laurent Milet.

DROIT DU TRAVAIL Discriminations

Discrimination en raison de l'âge

001 Licenciement – Conséquences financières

Le principe de non-discrimination en raison de l'âge ne constitue pas une liberté fondamentale consacrée par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni par la Constitution du 4 octobre 1958 qui justifierait, en cas de nullité du licenciement prononcé en violation de cette prohibition, la non-déduction des revenus de remplacement perçus par le salarié entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration.

Par conséquent la cour d'appel a jugé à bon droit qu'il fallait déduire de l'indemnité qu'elle a allouée au salarié réintégré les revenus de remplacement qu'il avait perçus depuis son licenciement.

(Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-14281, sté Allianz IART)

Commentaire : Un licenciement discriminatoire – en l'espèce un licenciement fondé sur l'âge du salarié – est nul (art. L. 1132-4 du C. trav.). Le cas échéant, le salarié a droit à être réintégré dans l'entreprise s'il le souhaite et l'employeur doit lui verser tous les salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et son retour dans l'entreprise. Déduction faite des revenus de remplacement que le salarié est susceptible d'avoir reçus dans l'intervalle : revenus tirés d'une activité professionnelle, allocations Pôle Emploi.

Toutefois, dans certains cas de licenciements discriminatoires, l'employeur ne peut pas déduire de la somme versée les revenus perçus par l'intéressé depuis son départ de l'entreprise : un licenciement pour grève (Cass. soc. 2 févr. 2006, n° 03-47481), en raison de l'activité syndicale (Cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-43277) ou pour des raisons de santé (Cass. soc. 11 juill. 2012, n° 10-15905). La justification donnée dans ces arrêts étant que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, que la liberté syndicale est garantie par la Constitution et enfin que le droit à la protection de la santé est garanti par l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Dans cette affaire, un responsable des achats placardisé puis licencié pour cause réelle et sérieuse avait fait reconnaître en justice un licenciement fondé sur son âge. Il avait demandé sa réintégration et perçu les salaires non versés depuis son départ de l'entreprise, dont les juges d'appel avaient retranché les revenus de remplacement et les indemnités de rupture. L'intéressé demandait en cassation, entre autres, la non-déduction des revenus de remplacement. En vain : la non-discrimination pour l'âge n'est pas une liberté fondamentale consacrée par le préambule de la Constitution de 1946 ou par la Constitution de 1958. **ALM.**

Syndicats Information et communication syndicale

002 Élections professionnelles – Possibilité de communiquer à des fins électorales en dehors de la période fixée par le protocole

Aux termes de l'article L. 2142-5 du Code du travail, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. En outre, en vertu de l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, les membres d'un syndicat doivent pouvoir exprimer devant l'employeur leurs revendications tendant à améliorer la situation des travailleurs au sein de leur entreprise.

Il en résulte qu'il ne peut pas être ordonné aux syndicats de cesser et faire cesser toute communication à des fins électorales en dehors de la campagne électorale fixée par le protocole d'accord préélectoral.

(Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-24798, sté GRDF)

Commentaire : Dans cette affaire l'employeur reprochait à deux organisations syndicales d'avoir lancé leur campagne électorale avant la date convenue, laquelle figurait dans le protocole d'accord préélectoral. Il avait obtenu du tribunal d'instance une ordonnance de référé intimant aux organisations de cesser leur propagande. Ordonnance cassée par la Cour de cassation selon laquelle il n'y avait pas trouble manifestement illicite. La liberté d'expression dont jouissent les syndicats, y compris hors campagne électorale, doit primer. **ALM.**

Délégués syndicaux Désignation

003 Salarié ayant changé d'étiquette – Possibilité d'être désigné par son nouveau syndicat

Lorsqu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi pour être désigné délégué syndical, il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier s'il est en mesure de remplir sa mission. Il importe peu que le salarié ait précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou qu'il ait été élu lors des dernières élections sur des listes présentées par un autre syndicat.

(Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-25668, sté Boulanger)

Commentaire : Lors des élections du comité d'entreprise, un salarié est élu en tant que suppléant sur la liste CFDT avec 30 % des

suffrages. Ayant rallié FO quelques mois après, il est désigné délégué syndical par ce syndicat. La direction de l'entreprise demande l'annulation de la désignation, au motif que FO dispose de deux candidats qui ont réuni 70% des suffrages et doivent être désignés par priorité, conformément à l'article L. 2143-3 du Code du travail. Argument non retenu par la Cour de cassation, selon laquelle FO pouvait donc choisir parmi tous les candidats répondant aux conditions pour être désignés, parmi lesquelles l'obtention d'une audience personnelle d'au moins 10%. **ALM.**

Délégués du personnel Cadre de la mise en place

004 Établissement distinct – Conditions de reconnaissance – Conséquence de la non-reconnaissance sur les droits des salariés

L'établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins onze salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes ou spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, peu important que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations. Il en résulte que l'existence d'un établissement distinct ne peut être reconnue que si l'effectif de l'établissement permet la mise en place de délégués du personnel.

Si un établissement ne peut constituer un établissement distinct pour la mise en place de délégués du personnel, les salariés exerçant sur ce site doivent nécessairement être rattachés à un établissement au sens des délégués du personnel. En conséquence, un salarié travaillant dans un établissement de sept salariés ne pouvait être privé du droit qu'il tire de l'article L. 1226-10 du Code du travail à la consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude. Le défaut de consultation de ces derniers par l'employeur au motif que l'établissement totalisait moins de onze salariés ne saurait justifier le rejet des demandes du salarié visant à la condamnation du chef d'entreprise pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. soc. 9 nov. 2017, n° 16-17808, sté Sft Gondrand frères)

Commentaire : Le présent arrêt est intéressant dans la mesure où il a essentiellement une vertu pédagogique pour aujourd'hui et pour demain dans les entreprises à établissements multiples. Il explique clairement que des salariés travaillant dans des petites unités ne peuvent pas être privés des droits d'être défendus par des représentants du personnel. En l'occurrence il s'agissait en l'espèce des délégués du personnel (DP) qui doivent être obligatoirement consultés sur les propositions de reclassement faites au salarié déclaré inapte au travail par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment (art. L. 1226-10 du C. trav.). Pour échapper à une condamnation, l'employeur prétendait que dans l'établissement de sept salariés où travaillait le salarié, il n'existait pas d'accord collectif ayant institué des délégués du personnel conventionnels et qu'il ne pouvait dès lors être condamné pour ne pas avoir consulté ces derniers. Or s'il n'existe pas d'accord pour des DP conventionnels,

les salariés des établissements de moins de 11 salariés doivent dès lors être rattachés à d'autres établissements pour pouvoir accomplir leur devoir électoral, mais aussi pour bénéficier des droits attachés à l'existence d'une représentation du personnel. Ainsi, l'employeur aurait dû consulter les éventuels délégués du personnel d'autres établissements. Ce qui n'avait pas été fait en l'espèce.

Demain, la question se posera dans des termes à peu près identiques avec les futurs comités sociaux et économiques qui sont mis en place progressivement depuis le 1^{er} janvier 2018 (voir *RPDS* 2017, n° 872, p. 387). Ceux-ci, dans une entreprise entre 11 et 49 salariés, exerceront les attributions qui sont celles des délégués du personnel actuels. S'il existe des établissements dont le caractère distinct est reconnu, les salariés travaillant dans des établissements de moins de 11 salariés devront, comme aujourd'hui être rattachés à un autre établissement, ou il pourra être procédé à un regroupement de plusieurs sites de moins de 11 salariés pour atteindre ce seuil. S'il n'existe pas d'établissement ayant un caractère distinct, c'est le comité social et économique de l'entreprise qui devra être consulté. **LM.**

Élections professionnelles Protocole d'accord préélectoral

005 Constitution d'un collège unique – Conditions de validité du PAP

Il résulte des articles L. 2232-16 et L. 2314-10 du Code du travail que peuvent décider la mise en place d'un collège unique pour les élections des délégués du personnel au sein d'un établissement distinct doté d'un comité d'établissement, à l'unanimité, les organisations syndicales représentatives au sein de cet établissement distinct.

Un syndicat représentatif dans l'entreprise, mais pas dans l'établissement distinct au sein duquel sont organisées les élections, ne peut pas contester la validité du protocole d'accord mettant en place un collège unique et signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

(Cass. soc. 22 nov. 2017, n° 16-2480, Engie Énergies services)

Commentaire : Pour les élections professionnelles, il est possible de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux via une convention, un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral, à condition que ledit texte obtienne la signature de toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise (art. L. 2314-10 du C. trav.). La loi semble à première vue donner raison au syndicat demandeur. Mais la Cour de cassation se réfère aux règles de négociation des accords d'entreprise et d'établissement (art. L. 2232-16 du C. trav.) pour affirmer que la qualité de représentativité des syndicats doit être appréciée dans l'établissement, périmètre des élections. **ALM.**

En savoir plus :

Le droit des CE et des CG, LGDJ 2017, n° 3093 et suiv., M. Cohen et L. Milet.

Heures de délégation Paiement

006 Heures prises pendant un mouvement de grève – Paiement à l'échéance

Il résulte des dispositions de l'article L. 2143-17 du Code du travail que les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, y compris lorsqu'elles sont prises pendant un mouvement de grève auquel le représentant du personnel ou un syndicat s'est associé, doivent être payées à l'échéance normale. L'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat, qu'après les avoir payées.

(Cass. soc. 13 déc. 2017, n° 16-19042)

Utilisation des heures

007 Participation d'un délégué du personnel à des réunions du syndicat – Information ne se rattachant pas directement à une difficulté particulière de l'entreprise – Utilisation non conforme – Remboursement de l'employeur

Le temps passé par les délégués du personnel à leur information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à leur entreprise. Dès lors que les absences du délégué du personnel résultaient de sa participation à des réunions du syndicat CSTP-FO, soit en vue d'une formation personnelle pour mieux comprendre en quoi consistait son mandat, soit pour préparer avec l'aide de ce syndicat les réunions mensuelles avec l'employeur prévues par le Code du travail, il s'en déduisait que l'information ne se rattachait pas directement à une difficulté particulière de l'entreprise. En conséquence, le temps consacré à ces réunions ne pouvait être inclus dans les heures de délégation et le salarié devait être condamné à rembourser à l'employeur les sommes perçues au titre des heures correspondantes.

(Cass. soc. 13 déc. 2017, n° 16-14132, sté Viti)

Commentaire: Alors que les interdépendances se multiplient dans notre société, la jurisprudence limite encore trop souvent l'objet du mandat représentatif aux problèmes spécifiques de l'entreprise ou à ceux des salariés directement électeurs des intéressés (par exemple : Cass. soc. 5 oct. 1994, n° 92-40164 : non-paiement à un membre du CHSCT du temps passé à une réunion syndicale locale consacrée au bilan des CHSCT). La présence, pour son information personnelle, à une réunion syndicale ne se rattachant pas directement à une difficulté particulière à l'entreprise, a déjà été jugée à plusieurs reprises par la Cour de cassation comme justifiant le remboursement à l'employeur des heures de délégation : non-paiement à un délégué syndical du temps passé à une réunion des élus du personnel d'une autre entreprise, sans lien avec sa société (Cass. soc. 21 janv. 1987, n° 85-41127) ; non-paiement à deux représentants du personnel du temps passé à visiter des centres de vacances de l'entreprise sans avoir été désignés selon les règles en vigueur dans

l'entreprise (Cass. soc. 17 mars 1988, n° 87-42325) ; non-paiement à un délégué du personnel et à un délégué syndical du temps passé à des réunions intersyndicales ne concernant pas des problèmes spécifiques à l'entreprise (Cass. soc. 2 juin 1988, n° 85-42933, *Dr. soc.* 1988, p. 723, obs. J.-M. Verdier) ; non-paiement du temps consacré par des élus à une réunion syndicale avec un ordre du jour très général ne se rattachant pas directement à une difficulté particulière à leur entreprise (Cass. soc. 8 juill. 1998, n° 96-42060).

En l'espèce, l'employeur réclamait au délégué du personnel le remboursement des heures de délégation rémunérées en 2014 et en 2015, pour des activités étrangères au mandat de délégué du personnel. La période de deux ans sur laquelle était demandé le remboursement laisse présumer que les réunions auxquelles assistait le salarié avaient pris un caractère répétitif et que certaines ne présentaient qu'un lien éloigné avec les difficultés auxquelles il était confronté dans son entreprise. Il convient donc de ne pas faire une généralité de la solution retenue.

Rappelons en outre que l'employeur doit établir devant les juges du fond la non-conformité de l'utilisation des heures à l'objet du mandat représentatif (Cass. soc. 23 févr. 1994, n° 92-44145). La charge de la preuve du mauvais usage du temps de fonctions lui incombe. Elle doit être fournie par des moyens licites (Cass. soc. 22 mai 1995, n° 93-44078). Le représentant du personnel n'a pas à prouver que l'usage de ses heures était conforme à la loi. Mais évidemment il peut réfuter les arguments de son employeur, soit avec les éléments fournis lors de sa remise antérieure de précisions, soit avec des éléments nouveaux. Si la demande de l'employeur est dénuée de tout fondement, il peut être condamné, pour abus du droit d'ester en justice, à des dommages et intérêts pour le préjudice moral et matériel causé par son action (Cass. soc. 21 oct. 1992, n° 89-41272 ; art. 32-1 du CPC). **LM.**

Protection des élus et mandatés Transfert partiel

008 Autorisation de transfert annulée – Conséquences – Réintégration et indemnisation – Délai de deux mois pour demander la réintégration ne s'appliquant pas

Le représentant du personnel dont le contrat a été transféré en vertu d'une autorisation administrative qui a été ensuite annulée doit être réintégré dans l'entreprise d'origine s'il en fait la demande. Son employeur doit alors lui verser les salaires perdus depuis son transfert jusqu'à sa réintégration, sous déduction de ceux qu'il a pu recevoir du repreneur et des revenus de remplacement qu'il a perçus. La demande de réintégration n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 2422-1 du Code du travail, qui ne visent que l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement. Il en résulte que le délai de deux mois dans lequel le salarié doit demander sa réintégration ne s'applique pas et que l'ancien employeur ne peut dès lors s'opposer à la réintégration du salarié au motif que celle-ci n'a pas été demandée dans les deux mois.

(Cass. soc. 13 déc. 2017, n° 5-25108)

PROTECTION SOCIALE

Protection sociale complémentaire Prévoyance collective

009 Portabilité prévoyance et santé – Entreprises en liquidation judiciaire – Maintien des droits – Conditions

Les anciens salariés d'un employeur placé en liquidation judiciaire bénéficient du droit à la portabilité prévoyance et santé lorsque les conditions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale sont respectées. Mais les droits ne sont pas maintenus si le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur a été résilié.

(Cass. avis du 6 nov. 2017, n° 17013 à 17017)

Commentaire : L'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale organise le maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et prévoyance en vigueur dans l'entreprise aux anciens salariés lorsque la cessation du contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et à condition que ceux-ci soient pris en charge par le régime d'assurance chômage. Le maintien des garanties est alors applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail sans pouvoir excéder douze mois. En outre, le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Mais si l'entreprise a été placée en liquidation judiciaire la mise en œuvre de ce droit peut s'avérer problématique dans la mesure où le contrat avec l'organisme assureur (mutuelle, institution de prévoyance, assurance privée) a pu être résilié. Par ailleurs, le financement du maintien des garanties peut être lui aussi compromis.

Confronté au refus de plusieurs institutions de prévoyance et mutuelles d'accorder le maintien des garanties à des salariés dont les entreprises faisaient l'objet de procédures collectives, le tribunal de grande instance de Strasbourg a saisi la Cour de cassation dans le cadre de la procédure pour avis en lui posant la question suivante : « Les dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale sont-elles applicables aux anciens salariés licenciés d'un employeur en liquidation judiciaire ? »

Pour la Cour de cassation, le texte de l'article L. 911-8 n'opère aucune distinction entre les salariés des entreprises en bonne santé et les salariés dont l'employeur est placé en liquidation judiciaire. Le dispositif de maintien des droits a vocation à s'appliquer, en raison de sa généralité, à tous les salariés qui en remplissent les conditions, y compris ceux dont l'employeur a fait l'objet d'une telle procédure collective.

Dans la notice explicative jointe à son avis, la Cour de cassation estime que les problèmes de financement liés au maintien des droits « à titre gratuit » au bénéfice des anciens salariés ne se posent pas dans les mêmes termes selon la situation de l'entreprise. Certaines peuvent poursuivre temporairement leur activité et dans ce cas les

salariés actifs continuent de financer le maintien des garanties au bénéfice des futurs chômeurs. Par ailleurs, la Cour relève que des problèmes de financement similaires peuvent se poser en dehors de toute situation de liquidation judiciaire de l'employeur, dès lors qu'une diminution importante des effectifs, notamment à la suite d'un plan de sauvegarde de l'emploi, modifie de manière significative le ratio entre les salariés « actifs » et les anciens salariés bénéficiant de ce dispositif.

Seule restriction envisagée par la Cour de cassation : les garanties maintenues étant celles en vigueur dans l'entreprise, le maintien des droits implique que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié. Elle adopte ainsi la même position que sa première chambre civile selon laquelle, si l'assurance subsiste en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'assureur conserve le droit de résilier le contrat pendant un délai de trois mois à compter de la date de jugement de redressement ou de liquidation judiciaire (Cass. 1^{re} civ. 1^{er} avr. 2003, n° 99-21362). **LM.**

Bibliographie

Droit du travail

Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès,

Le Précis Dalloz de droit du travail est sans doute le plus connu des manuels de droit du travail. Cette 32^e édition millésimée 2018 est l'œuvre de Gilles Auzero et Emmanuel Dockès auxquels s'est joint Dirk Baugard. Les orientations, originellement définies par Gérard Lyon-Caen, sont toujours respectées : offrir un ouvrage tout à la fois accessible aux étudiants et utile aux praticiens, présenter une analyse objective du droit positif en ouvrant des pistes de réflexion avec un souci constant de simplicité.

Les auteurs, pénalisés par le calendrier des réformes imposé par le gouvernement (comme la plupart des auteurs en droit du travail publiant leurs ouvrages annuels à la rentrée universitaire), ont néanmoins mis à jour cette nouvelle édition en prenant en compte la loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, dans sa version définitive adoptée par le Parlement le 2 août 2017. D'importantes modifications ont en outre été apportées en raison, notamment, de la loi du 8 août 2016 et de la réforme de la procédure prud'homale. La jurisprudence, toujours aussi foisonnante et capitale pour la compréhension du droit du travail, a conduit, elle aussi, à d'importantes évolutions.

Précis Dalloz, 31^e éd. 2018, 1 786 pages, 50 €.

Disponible sur www.editions-dalloz.fr

Les licenciements après les ordonnances de « sécurisation »

Par Mélanie Carles



→ Sachez-le vite

Ordonnances, loi de ratification, décrets... de nombreux textes viennent aujourd'hui réformer en profondeur le droit du licenciement. Parmi les nouvelles mesures :

- des lettres types peuvent être utilisées pour licencier ;
- l'employeur peut notifier un licenciement puis préciser ultérieurement le(s) motif(s), à charge pour le salarié de demander des explications... faute de quoi un éventuel recours aux prud'hommes sera plus difficile ;
- le délai pour contester tout licenciement passe de 2 ans à 12 mois ;
- les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont fixées par un barème ;
- le cumul des indemnités allouées par le juge est également plafonné ;
- diverses indemnités sont revues à la baisse : licenciements nuls, non-respect de la priorité de réembauche...

En cas de licenciement économique :

- lorsqu'une multinationale licencie, le juge contrôle uniquement la situation économique des filiales françaises ;
- tout employeur peut limiter l'application de l'ordre des licenciements ;
- l'obligation de recherche de reclassement est considérablement allégée ;
- la possibilité de licencier avant un transfert d'entreprise est étendue.

Références

- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
- Ordonnance dite « balai » n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

Depuis quelques mois, le nombre d'affaires portées aux prud'hommes chute de manière spectaculaire : 30 à 40 % de dossiers en moins selon les conseils. Mais qu'on ne s'y trompe pas, le monde du travail n'est pas pacifié pour autant. Cet effondrement s'explique, en partie, par la complexité des règles de saisine issues de la loi Macron du 6 août 2015 et du décret entré en vigueur le 1^{er} août 2017. Le nouveau formulaire à remplir, sept pages au lieu d'une seule, a de quoi décourager.

Les ordonnances Macron ne vont pas inverser la tendance, bien au contraire. Les licenciements, en particulier, font l'objet de nombreuses mesures visant à sécuriser les employeurs. L'objectif est connu, il faut les protéger d'éventuelles actions en justice des salariés. Indemnités revues à la baisse, délais de prescription raccourcis, licenciements facilités, possibilité de mettre en place une « rupture conventionnelle collective » (*) ... de vieilles revendications patronales sont aujourd'hui satisfaites. Nous présentons ici ces nouvelles mesures, mais aussi quelques points d'appui juridiques pour protéger les salariés.

(*) Nous consacrerons un article spécifique à ce mode de rupture dans un prochain numéro

Bibliographie

- « Les procès économiques des Conseils de prud'hommes », T. Kirat, *Dr ouv.* 2017, p. 655.
- « L'encadrement de l'indemnisation du licenciement injustifié », C. Wolmark, *Dr ouv.* 2017, p. 733.
- « L'énonciation des motifs du licenciement : le grand bond en arrière », M. Henry, *RDT* déc. 2017, p. 767.
- « Que reste-il du droit du licenciement économique ? », A. Fabre, *SSL* du 2 oct. 2017, n° 1784, p. 3
- « Un nouveau droit du licenciement économique ? », F. Géa, *RDT* nov. 2017, p. 636.
- « Périmètre de l'ordre des licenciements et loyauté de l'employeur », M.-F. Bied-Charreton, *Dr ouv.* 2015, p. 164.
- « Derrière le pragmatisme des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux », M.-L. Morin, *Dr ouv.* 2017, p. 590.
- « Exit le droit du travail... place à la loi de l'entreprise ! », P. Masson, *Dr ouv.* 2017, p. 640.
- « Les réformes 2017 : quels principes de composition ? » T. Sachs et C. Wolmark, *Dr Soc.* 2017, p. 1008.

Avertissement :

À l'heure où nous mettons sous presse, tous les décrets d'application des ordonnances "Macron" ont été publiés. En revanche, le projet de loi de ratification des ordonnances est en cours d'examen devant le Parlement. Ce projet de loi ne fait pas que "ratifier" les ordonnances, il comporte de nouvelles dispositions modifiant sensiblement les textes applicables (voir les encadrés "En projet").

Plan

1 – Motivation, prescription et indemnisation des licenciements p. 46

- A – Des lettres types pour licencier p. 46
 - a) Six modèles de lettres p. 46
 - b) Des mentions diverses p. 46
- B – Demande de précisions sur les motifs du licenciement p. 46
 - a) Délais p. 47
 - b) Conséquences de l'action (ou de l'inaction) du salarié p. 47
 - c) Des « précisions » et non de nouveaux motifs p. 47
- C – Des délais de prescription raccourcis p. 47
- D – Des indemnités revues à la baisse p. 49
 - a) Indemnités plafonnées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse p. 49
 - b) Des limites au cumul d'indemnités p. 50
 - 1. Pas de dépassement des plafonds p. 50
 - 2. Indemnités versées par l'employeur p. 50
 - c) Cas particulier des licenciements nuls p. 50

2 – Règles spécifiques aux licenciements économiques p. 52

- A – Difficultés économiques « made in France » p. 52
 - a) Un contrôle judiciaire pour les multinationales p. 52
 - b) Périmètre réduit au territoire français p. 52
 - 1. Territoire national p. 52
 - 2. Secteur d'activité p. 52
 - 3. Groupe p. 53
 - 4. Fraude p. 53
- B – L'ordre des licenciements et ses limites p. 53
 - a) Salariés concernés p. 53
 - b) Périmètre géographique réduit p. 54
- C – Le reclassement revu et allégé p. 54
 - a) Des propositions de reclassement collectives p. 54
 - b) Informations données aux salariés p. 55
 - c) Un périmètre de recherches réduit p. 55
 - 1. Permutation du personnel p. 55
 - 2. Définition du groupe p. 55
- D – Des licenciements possibles avant un transfert d'entreprise p. 56
 - a) Le maintien des contrats de travail p. 56
 - b) Un droit non garanti avant transfert p. 56

Encadrés

Rappel Qu'est-ce qu'un licenciement nul ? p. 51

Et aussi... Des préjudices dévalués p. 51

Et aussi... L'indemnité légale de licenciement revalorisée p. 51

Rappel Le licenciement économique p. 52

Et aussi... Des changements à connaître p. 55

Schéma

Contester son licenciement p. 48

1 Motivation, prescription et indemnisation des licenciements

Diverses mesures de la réforme «Macron» sont applicables à tous les licenciements, qu'ils soient pour motifs personnel, économique, individuel ou collectif. Il en est ainsi des règles relatives à la motivation de la lettre de licenciement, des délais de prescriptions ou encore de l'indemnisation des licenciements abusifs.

A – Des lettres types pour licencier

Des lettres types, dont le contenu a été fixé par décret, peuvent désormais être utilisées par les employeurs (1). Elles ne sont pas obligatoires; un employeur peut donc rédiger une lettre de licenciement sans reprendre ces modèles.

a) Six modèles de lettres

Il existe désormais six lettres types pour les licenciements fondés sur les motifs suivants:

– licenciement pour motif personnel disciplinaire (faute(s) sérieuse(s), grave(s) ou lourde(s));

– licenciements pour motif personnel non disciplinaire (absences justifiées, mais répétées ou prolongées; insuffisance professionnelle, trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise);

– licenciements pour inaptitude, d'origine non professionnelle ou professionnelle;

– licenciements pour motif économique individuel;

– licenciements pour motif économique collectif de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ou d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de moins 50 salariés;

– licenciements pour motif économique collectif d'au moins 10 salariés dans

(1) *Art. L. 1233-16, L. 1233-42 du C. trav. et décret n° 2017-1820 du 29 déc. 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement, JO du 30.*

une même période de 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus.

b) Des mentions diverses

Pour limiter les risques d'erreur des employeurs et donc réduire les risques de contentieux, un certain nombre de mentions figurent sur ces lettres types.

Les délais à respecter par l'employeur sont indiqués en fonction des modèles: pour engager la procédure de licenciement en matière disciplinaire, pour reclasser ou licencier le salarié inapte, ou encore pour notifier un licenciement pour motif économique.

Sont également indiquées certaines mentions relatives à la motivation du licenciement.

Par exemple, l'exigence d'une triple cause en cas de licenciement pour motif économique: situation de l'entreprise; incidences sur le poste occupé par le salarié licencié; impossibilité de reclassement.

Ou encore, en vrac: mentions relatives aux documents de fin de contrat, au préavis (effectué ou non), au cas particulier des salariés protégés, et, en cas de licenciement économique, à la priorité de réembauche, à la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle ou d'un congé de reclassement, etc.

Enfin, ces modèles mentionnent la possibilité pour le salarié de demander à l'employeur des précisions sur le(s) motif(s) de son licenciement, avec un rappel des conditions et délais applicables (voir paragraphe ci-dessous).

B – Demande de précisions sur les motifs du licenciement

L'employeur a désormais la possibilité de préciser les motifs d'un licenciement après la notification de ce dernier. Il peut le faire de sa propre initiative (situation peu réaliste) ou à la demande du salarié.

a) Délais

Le salarié dispose de 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander (par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé) des précisions sur le(s) motif(s) indiqué(s) par l'employeur. Dès réception de la lettre du salarié, l'employeur dispose, à son tour, de 15 jours pour y répondre. Dans le cas où l'employeur déciderait, de lui-même, de préciser les motifs du licenciement, il dispose de 15 jours suivant la notification du licenciement pour le faire (2).

b) Conséquences de l'action (ou de l'inaction) du salarié

La demande (ou l'absence de demande) de précisions concernant le motif du licenciement impacte fortement les droits du salarié dans l'hypothèse où il y a procès.

Deux cas de figure sont possibles (voir notre schéma p. 48) :

– Malgré la demande du salarié, la lettre de licenciement demeure insuffisamment motivée: le juge considérera le licenciement sans cause réelle et sérieuse et allouera au salarié une indemnité en fonction du barème fixé par l'article L. 1235-3 du Code du travail.

– Le salarié ne demande pas de précisions relatives à sa lettre de licenciement: si la lettre n'est pas correctement motivée, le licenciement ne sera pas, pour cette seule raison, privé de cause réelle et sérieuse; la jurisprudence traditionnelle selon laquelle l'imprécision des motifs dans la lettre vaut automatiquement absence de motifs ne peut plus s'appliquer. L'indemnité versée au salarié, en présence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, ne pourra excéder un mois de salaire (3). En revanche, si le salarié parvient à démontrer l'absence de cause réelle et sérieuse, alors l'indemnité versée au salarié sera évaluée en fonction du barème fixé par l'article L. 1235-3 du Code du travail.

(2) Art. R. 1232-13 (licenciement pour motif personnel) et R. 1233-2-2 (licenciement pour motif économique) du C. trav.

(3) Art. L. 1235-2 du C. trav.

c) Des « précisions » et non de nouveaux motifs

L'employeur peut « préciser » seulement le(s) motif(s) du licenciement après notification de ce dernier. Aucun autre motif que celui (ou ceux) figurant dans la lettre initiale ne peut donc être ajouté par la suite. Il ne s'agit pas de « compléter » une lettre de licenciement avec de nouveaux motifs, mais bien de préciser ceux déjà mentionnés. Par ailleurs, « la lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixera les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement » (4). Ce qui veut dire que, passé le délai de 15 jours après la demande d'explications du salarié, l'employeur est lié par les motifs énoncés.

Mais on l'a compris, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne rend plus le licenciement sans cause réelle et sérieuse de manière systématique. Elle devient un simple vice de forme lorsque le salarié ne demande pas d'explications, ce qui risque de se produire dans la grande majorité des cas. Car combien de salariés seront suffisamment informés de leurs droits et auront le réflexe de demander, dans un délai très court et par lettre recommandée, des précisions sur les causes de leur licenciement? Certes, cette information figure dans les modèles de lettre « officiels », mais d'une façon générale, la loi ne contraint pas l'employeur à mentionner cette possibilité dans la lettre de licenciement!

Autre incertitude, de taille: quelles vont être les exigences du juge concernant le degré de précision de la lettre initiale? Deux exemples, dans lesquels l'information du salarié sur les causes de son licenciement doit, à notre avis, être immédiate et complète:

► **En matière disciplinaire**, « aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui » (5). On peut difficilement imaginer que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire ne comporte pas, a minima, les griefs

(4) Art. L. 1235-2 du C. trav.

(5) Art. L. 1332-1 du C. trav.

reprochés, les circonstances dans lesquels les faits se sont produits, et la (les) date(s) des fautes commises.

► **En matière de licenciement économique**, et selon une jurisprudence constante, l'employeur doit notifier le motif économique de la rupture du contrat avant l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (6). Or le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours, pour accepter ou refuser le CSP à compter du lendemain du jour où on lui remet le document, le plus souvent lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion des instances représentatives du personnel pour les « grands » licenciements (7). Mais ce délai est un maximum et bien souvent, le salarié adhère assez rapidement.

Notre conseil

Dès réception de la lettre de licenciement, peu importe son motif, il est impératif que les salariés demandent, de manière systématique, des précisions pour faire valoir leurs droits dans la perspective d'un éventuel contentieux. Cette demande doit être faite, de préférence, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Rappel

Même parfaitement motivé dans une lettre, un licenciement peut être sans cause réelle et sérieuse. Deux exemples :

- l'employeur invoque une faute mais celle-ci n'existe pas ou la sanction prise est disproportionnée eu égard à cette faute ;
- le salarié est licencié pour motif économique, mais les difficultés économiques invoquées sont fictives et/ou il existait des possibilités de reclassement non proposées par l'employeur.

C – Des délais de prescription raccourcis

Le salarié dispose désormais d'un délai très court pour contester la rupture de son contrat de travail aux prud'hommes: 12 mois (2 ans avant

(6) Cass. soc. 22 sept. 2015, n° 14-16218

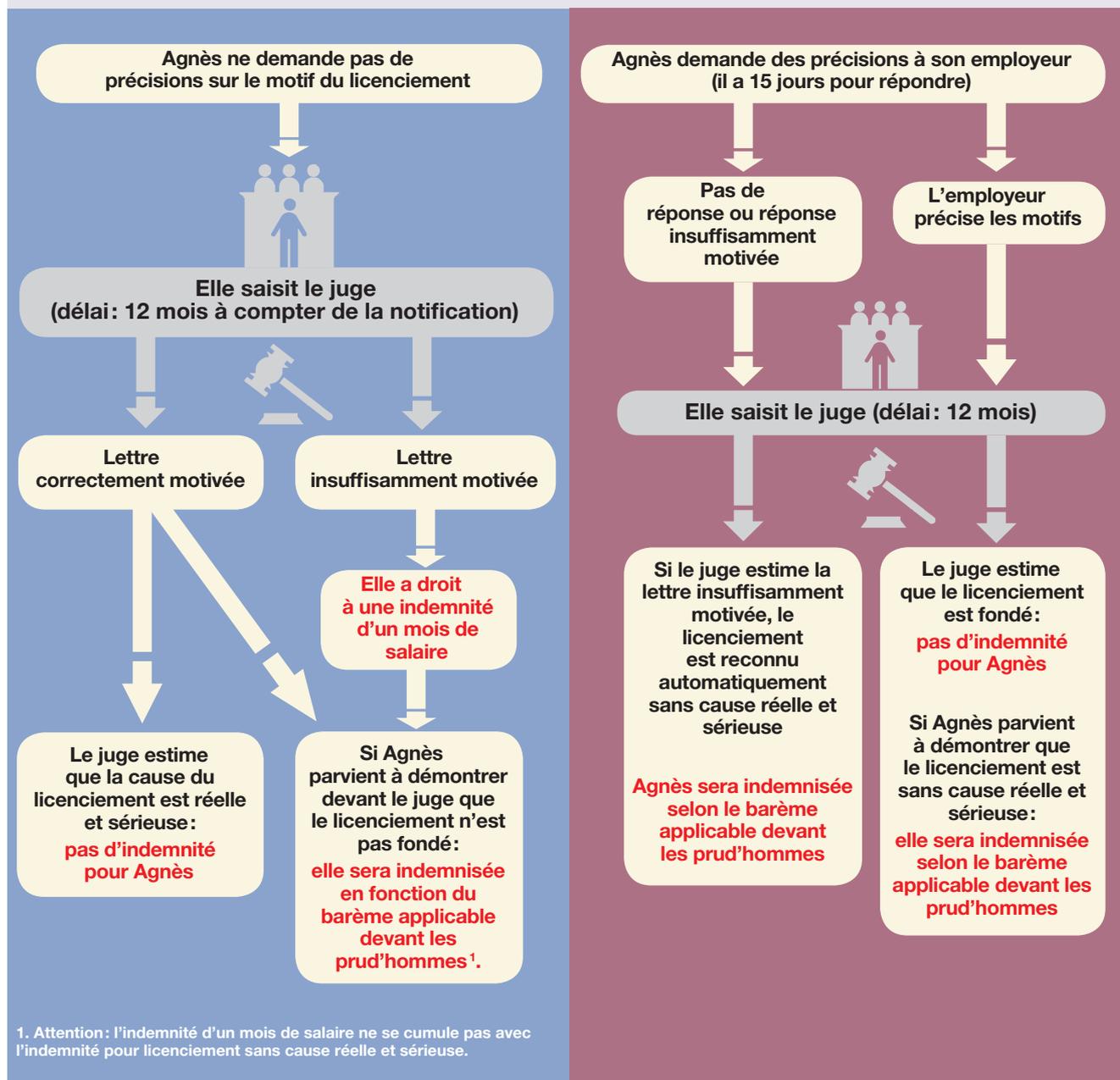
(7) Art. L. 1233-65 à L. 1233-70 du C. trav.

Contester son licenciement



Agnès reçoit sa lettre de licenciement

Elle a 15 jours pour demander à son employeur (par courrier recommandé) des précisions sur les motifs de son licenciement. Elle a tout intérêt à le faire afin de faire valoir ses droits dans la perspective d'une action en justice.



la réforme) (8). C'est aussi ce délai de 12 mois qui s'applique aux contentieux relatifs à la rupture de la période d'essai, à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, à la rupture d'un CDD, à une mise à la retraite, etc.

Attention: il existe toutefois des différences notables entre les licenciements pour motif personnel et ceux pour motif économique (voir le tableau ci-contre).

Entrée en vigueur. Le délai de 12 mois s'applique aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017.

Attention: quel que soit le cas de figure, la durée totale de la prescription ne peut excéder la durée prévue par la loi antérieure (deux ans, donc).

Exemples:

► **Un salarié a été licencié le 1^{er} janvier 2017.**

Il peut saisir les prud'hommes jusqu'au 23 septembre 2018 (le point de départ étant le 23 septembre 2017, date d'entrée en vigueur du nouveau texte + 1 an).

► **Un salarié a été licencié le 1^{er} mars 2016.**

Il peut saisir les prud'hommes jusqu'au 1^{er} mars 2018 au plus tard (l'application du nouveau délai de prescription ne peut conduire à faire bénéficier le salarié d'un délai supérieur à 2 ans, délai fixé par la loi antérieure).

D – Les indemnités revues à la baisse

a) Indemnités plafonnées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Tout salarié dont le licenciement est injustifié a droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est désormais fixée selon un «barème» obligatoire, comportant des minima (sauf pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté) et des maxima (9) (voir le tableau ci-contre).

Deux paramètres sont pris en compte: l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise. Ces fourchettes

(8) Art. L. 1471-1 al. 2 du C. trav.

(9) Art. L. 1235-3 du C. trav.

ACTIONS EN JUSTICE		DÉLAIS
Licenciement pour motif personnel	Action individuelle du salarié devant les prud'hommes	12 mois suivant la notification de la rupture (Art. L. 1471-1 du C. trav.)
	Action collective devant le TGI dans le cas d'un licenciement collectif hors PSE	12 mois à compter de la dernière réunion du CSE (ou du CE) (Art. L. 1235-7 du C. trav.)
Licenciement pour motif économique	Action collective ou individuelle devant le tribunal administratif pour contester l'homologation ou la validation du plan de sauvegarde de l'emploi	2 mois à compter de la date à laquelle la décision de validation ou d'homologation a été portée à la connaissance des organisations syndicales et des salariés (Art. L. 1235-7-1 du C. trav.)

À noter

L'ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017, présentée comme un « correctif sur les erreurs et imprécisions » que peuvent contenir les cinq autres ordonnances, a supprimé l'obligation d'informer le salarié licencié pour motif économique du délai de prescription de 12 mois. Ce délai est donc opposable au salarié même s'il n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement.

Nos conseils

Pour être indemnisé au-delà des plafonds, le salarié peut invoquer un préjudice distinct de ceux nés de la perte de l'emploi.

Par exemple :

– préjudice né des circonstances vexatoires du licenciement (lorsque le salarié est sorti de son bureau *manu militari*, fouille des documents personnels, etc.) ;

– en cas de non-respect de l'ordre des licenciements pour motif économique ;

– en cas de non-respect par l'employeur de l'obligation de veiller à la capacité du salarié d'occuper un emploi (obligation générale de formation prévue à l'article L. 6321-1 du Code du travail).

Autre solution, si le salarié a subi un préjudice particulièrement important, non réparé intégralement en raison des plafonds d'indemnisation: il peut invoquer l'article 10 de la convention 158 de l'OIT qui pose le principe du versement d'une « indemnité adéquate » en cas de licenciement injustifié.

Faites le test

« Calculateur de licenciement lowcost »

Sur le site de l'UGICT-CGT

(<http://ugict.cgt.fr/ordonnances/calc/>).

BARÈME DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES POUR LICENCIEMENT ABUSIF			
Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut) quelle que soit la taille de l'entreprise
	11 salariés et +	- de 11 salariés	
0	Sans objet		1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20

d'indemnisation s'appliquent également en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de «prise d'acte» requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais si ces ruptures produisent les effets d'un licenciement nul, alors l'indemnité n'est plus plafonnée⁽¹⁰⁾ (voir paragraphe c, ci-après).

b) Des limites au cumul d'indemnités

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse peut se cumuler avec un certain nombre d'autres indemnités. Mais les nouveaux textes fixent deux limites :

- tout dépassement des plafonds fixés par le barème est interdit;
- le montant des indemnités de licenciement versées par l'employeur peut conduire le juge à revoir à la baisse l'indemnisation du salarié.

1. Pas de dépassement des plafonds

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est cumulable avec les indemnités prévues dans les cas suivants :

- Dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, si l'employeur ne respecte pas la procédure de consultation des représentants du personnel ou n'informe pas l'autorité administrative :

→ indemnité calculée en fonction du préjudice subi⁽¹¹⁾.

- Si l'employeur ne respecte pas la priorité de réembauche en cas de licenciement économique :

→ indemnité d'un mois de salaire, au minimum⁽¹²⁾.

- Toujours dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, si l'employeur n'a pas mis en place d'institutions représentatives du personnel (selon l'effectif de l'entreprise) et aucun procès-verbal de carence n'a été établi :

→ indemnité d'un mois de salaire, au minimum⁽¹³⁾.

(10) Art. L. 1235-3-2 du C. trav.

(11) Art. L. 1235-12 du C. trav.

(12) Art. L. 1235-13 du C. trav.

(13) Art. L. 1235-15 du C. trav.

Désormais, le montant de ces indemnités cumulées avec celles d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne doit pas dépasser les plafonds établis par les barèmes p. 49⁽¹⁴⁾.

Exemple :

Un salarié ayant 3 ans d'ancienneté dans une entreprise comptant 17 salariés obtient trois mois de salaire suite à un licenciement économique sans cause réelle et sérieuse. L'employeur a méconnu les règles sur la priorité de réembauche et sur la mise en place des délégués du personnel mais le salarié ne peut prétendre qu'à un mois de salaire supplémentaire, soit quatre mois en tout, au lieu de cinq sans plafonnement.

2. Indemnités versées par l'employeur

Désormais, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées par l'employeur pour déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse⁽¹⁵⁾. Il peut donc réduire l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il considère que l'indemnité de licenciement versée lors de la rupture du contrat est importante. Certes, ce n'est qu'une possibilité, mais cette mesure est particulièrement critiquable car ces deux indemnités n'ont pas le même objet. L'indemnité de licenciement compense la perte d'emploi alors que les dommages-intérêts sanctionnent le caractère abusif du licenciement. On voit donc mal sur quel fondement le juge déciderait d'opérer une telle compensation.

En projet

Le projet de loi de ratification des ordonnances prévoit d'exclure les indemnités légales de ce mécanisme compensatoire. Seules les indemnités supralégales de licenciement (éventuellement conventionnelles) versées par l'employeur pourraient être prises en compte par le juge pour évaluer l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(14) Art. L. 1235-3 du C. trav.

(15) Art. L. 1235-3 du C. trav.

c) Cas particulier des licenciements nuls

Pas de barème applicable. Les indemnités «barémisées» ne s'appliquent pas lorsque le juge prononce la nullité du licenciement⁽¹⁶⁾. Dans ce cas, la réintégration du salarié dans son emploi est de droit. Mais s'il ne la demande pas, ou si elle s'avère impossible, alors une indemnité doit lui être versée. La loi fixe désormais un plancher de 6 mois (contre 12 auparavant, dans certains cas)⁽¹⁷⁾. Cette indemnité n'est soumise à aucun plafond. Le juge retrouve sa liberté de fixer l'indemnisation en fonction du préjudice subi par le salarié.

Nullité et autres motifs. Les licenciements pour motif personnel sont parfois motivés par plusieurs causes; par exemple une absence injustifiée et une insuffisance de résultats. Jusqu'ici, lorsque le juge détectait un motif source de nullité, il ne vérifiait pas les autres motifs allégués par l'employeur. Le licenciement était nul et l'indemnité était fixée en conséquence. Par exemple, si le licenciement était discriminatoire, alors le juge ne vérifiait pas les autres motifs éventuellement invoqués par l'employeur.

Désormais, en présence d'un motif de nullité, le juge peut examiner les autres causes du licenciement. Si, parmi ces motifs, l'un d'entre eux constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, alors l'indemnisation du salarié peut être minorée⁽¹⁸⁾.

Deux remarques s'imposent :

- le juge ne peut descendre sous le plancher fixé aux salaires des six derniers mois⁽¹⁹⁾;
- cette minoration est une possibilité offerte au juge, il n'est pas tenu de s'en saisir.

(16) Art. L. 1235-3-2 du C. trav.

(17) Art. L. 1235-3-1 et L. 1235-11 du C. trav.

(18) Art. L. 1235-2-1 du C. trav.

(19) Art. L. 1235-3-1 du C. trav.

Rappel

Qu'est-ce qu'un licenciement nul?

Lorsqu'une faute de l'employeur, d'une exceptionnelle gravité, est à l'origine du licenciement, ce dernier est généralement considéré comme nul. L'article L. 1235-3-2 du Code du travail fixe la liste des licenciements nuls non soumis aux fourchettes d'indemnisation :

- le licenciement intervient en violation d'une liberté fondamentale (liberté d'agir ou de témoigner en justice, liberté d'expression, etc.);
- le salarié a subi (ou refusé de subir) des faits de harcèlement moral ou sexuel ou il a témoigné de tels agissements;
- le licenciement est lié à une discrimination;
- le licenciement est lié à la dénonciation par le salarié de crimes et délits;
- le licenciement est notifié en réaction à l'exercice d'un mandat du salarié, dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci (délégué syndical, élu du personnel, conseiller du salarié, conseiller prud'homme...);
- le licenciement est lié à la maternité, la paternité, l'adoption ou l'éducation des enfants;
- le licenciement intervient en violation des protections dont bénéficient les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Étonnamment, cette liste ne mentionne pas les licenciements économiques frappés de nullité en cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi. Une indemnité équivalente à 6 mois de salaire minimum, non plafonnée, est pourtant bien applicable selon l'article L. 1235-11 du Code du travail.

Et aussi...

➔ Des préjudices dévalués

Toujours dans la perspective de sécuriser les employeurs, diverses indemnités allouées aux salariés dont le licenciement est irrégulier ou abusif sont revues à la baisse.

- L'indemnité en cas de nullité d'un licenciement économique (décision administrative de validation ou d'homologation du PSE annulée par le juge ou absence de PSE validé ou homologué) passe de 12 mois à 6 mois de salaire (Art. L. 1235-11 du C. trav.).
- Jusqu'ici, la violation de dispositions conventionnelles prévoyant la consultation d'une instance avant le licenciement (une commission de discipline par exemple) rendait celui-ci sans cause réelle et sérieuse. Désormais l'indemnité versée au salarié est fixée à un mois de salaire (Art. L. 1235-2 du C. trav.).
- En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche passe de deux mois à un mois de salaire (art. 1235-13 du C. trav.).

Rappel

Lorsqu'il conteste la cause réelle et sérieuse de son licenciement, le salarié peut toujours faire une demande de réintégration dans son emploi. Le juge peut également, de sa propre initiative, la proposer. Si la réintégration est refusée, ou impossible, alors le barème s'applique.

Et aussi...

➔ L'indemnité légale de licenciement revalorisée

Présenté comme une contrepartie au plafonnement des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le montant de l'indemnité légale de licenciement est maintenant légèrement revalorisé et son calcul modifié.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, le droit à l'indemnité légale est dorénavant ouvert aux salariés justifiant, au minimum, de huit mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur (ancienneté fixée à un an auparavant).

Montant. Le montant de l'indemnité est toujours calculé en prenant en compte l'ancienneté acquise à la date d'expiration du préavis, qu'il soit exécuté ou non. L'article R. 1234-2 du Code du travail fixe les nouveaux montants :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Les salariés mis à la retraite, ou ayant signé une rupture conventionnelle, ont également droit à cette indemnité (Art. L. 1237-7 et L. 1237-13 du C. trav.).

le droit ouvrier.cgt.fr

JANVIER 2018
N°1056 - ISSN 1143-1118

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMME - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

Tableaux de l'année 2017

À retenir :

- Table de l'année 2017, tableau des licenciements et des départs par motif (p. 10)
- Table de l'année 2017, tableau des départs par motif (p. 10)
- Table de l'année 2017, tableau des départs par motif (p. 10)
- Table de l'année 2017, tableau des départs par motif (p. 10)
- Table de l'année 2017, tableau des départs par motif (p. 10)

DOCTRINE

à propos des ordonnances Macron

Dirk Baugard : Le développement de la précarité subordonné à la négociation collective : CDD, contrats de mission et « contrats de chantier ».

Mathieu Jantet-Hidalgo : Motivation de la lettre de licenciement : quand le nouveau monde emprunte à l'ancien.

DOCUMENT

Avis du Conseil d'État sur les projets d'ordonnances Macron : extrait du registre des délibérations – séances de l'Assemblée générale du jeudi 14 septembre et du jeudi 21 septembre 2017.

JURISPRUDENCE

La fin de la période d'embarras valant contrat de travail : une précaution à l'indemnité civile.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 21 septembre 2017 – Note : Laurence Malgouyres (p. 50)

Négociation d'un accord de réintégration : avec ou sans les organisations syndicales ?

Cour de cassation (Ch. Soc.) 21 septembre 2017 – Note : Nicolas Capron et Gabriel Malgouyres (p. 50)

Projet de réduction des effectifs et démission prévoyante : les mandataires sociaux démissionnaires.

Cour d'appel de Metz (Ch. Soc., 2^e Section) 10 janvier 2017 – Note : Laurent Davin (p. 50)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Procédure prud'homale (1^{re} partie) par Daniel Boulmier.

REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
205, RUE DE PARIS, 93519 MONTREUIL, CDEX - www.cgt.fr

2 Règles spécifiques aux licenciements économiques

A – Difficultés économiques «made in France»

Les stratégies des grands groupes se globalisent, mais le législateur fait le choix de «nationaliser» les licenciements. Une règle fondamentale, forgée il y a une vingtaine d'années par la Cour de cassation, est aujourd'hui abolie: la prise en compte, dans les multinationales, de la santé financière du groupe à l'international pour apprécier la validité d'un licenciement pour motif économique prononcé par une filiale française. Seule compte désormais la situation des filiales du groupe implantées sur le territoire français. Peu importe la santé économique des autres sociétés situées à l'étranger. L'objectif est de rassurer les investisseurs, très inquiets à l'idée de ne pas pouvoir restructurer leurs filiales en toute liberté.

a) Un contrôle judiciaire pour les multinationales

La règle a été posée en 1995 par la Cour de cassation dans un célèbre arrêt «Vidéocolor» : pour apprécier la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique, le juge doit examiner la situation du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise qui licencie⁽²⁰⁾. C'est en 2001 qu'a été précisé le périmètre géographique de ce contrôle judiciaire: le secteur d'activité dans son ensemble devait être examiné, y compris les entreprises du groupe situées à l'étranger⁽²¹⁾. Lorsqu'un salarié contestait son licenciement, le juge vérifiait l'existence de difficultés économiques dans le groupe, au-delà du territoire national, au sein des filiales étrangères, à condition qu'elles appartiennent au même secteur d'activité⁽²²⁾. Tout l'intérêt de cette jurisprudence était de permettre aux salariés de faire sanctionner les licenciements «boursiers». En témoigne l'emblématique affaire

(20) Cass. soc. 5 avr. 1995, n° 93-42690.

(21) Cass. soc. 12 juin 2001, n° 99-41571.

(22) Cass. soc. 16 nov. 2016, n° 15-19927.

Continental avec la fermeture de l'usine de Clairoux, à côté d'Amiens. Grâce à une analyse approfondie de la situation économique et financière du groupe Continental, les juges ont pu constater l'absence de difficultés financières à cette échelle. Les licenciements, décidés dans le seul but d'accroître les profits, étaient sans cause réelle et sérieuse⁽²³⁾.

Pour les salariés, ce contrôle judiciaire hors des frontières était un outil précieux dans la lutte contre le dumping social. La menace d'un procès avec indemnités à la clef pouvait dissuader certains groupes de délocaliser pour des législations sociales et fiscales plus accueillantes.

Rappel

La loi Travail du 8 août 2016 a modifié la définition du licenciement pour motif économique. Pour une analyse détaillée de cette nouvelle définition, voir la RPDS n° 863 de mars 2017: «Licenciement économique: nouvelles facilités pour les employeurs», par L. Milet et M. Carles.

b) Périmètre réduit au territoire français

Trois nouveaux alinéas ont été ajoutés à l'article L. 1233-3 du Code du travail, qui délimitent trois points clefs concernant le périmètre d'appréciation du motif économique: le territoire, le secteur d'activité, et le groupe.

1. Territoire national

Selon le nouvel article L. 1233-3 du Code du travail, «Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise 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 au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.»

(23) Cass. soc. 6 juill. 2016, n° 14-27266.

Aujourd'hui, l'examen de la situation économique du groupe ne tient plus compte de ses moyens financiers à l'international, même s'ils sont conséquents.

Exemples:

● Un groupe comporte de multiples sociétés à l'étranger, une seule se trouve en France. Des licenciements économiques sont décidés au sein de cette filiale française.

→ en cas de litige, le juge contrôle la situation économique et financière de cette seule filiale.

● Un groupe comporte de multiples sociétés à l'étranger, plusieurs d'entre elles sont implantées en France. Des licenciements économiques sont décidés au sein d'un établissement français.

→ le juge tient compte de la situation économique et financière des filiales situées sur le sol français, tout en limitant son contrôle au seul secteur d'activité auquel appartient l'entreprise qui licencie. Ici, c'est plutôt la notion de «secteur d'activité» qui est utilisée pour délimiter le périmètre.

2. Secteur d'activité

C'est nouveau, le secteur d'activité délimitant le contrôle du juge est maintenant défini dans la loi: «le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché»⁽²⁴⁾.

L'adverbe «notamment» laisse entendre que les juges peuvent retenir d'autres critères, mais la référence au marché semble déterminante. Pour autant, sera-t-il possible de réduire le secteur d'activité à un seul marché, voire à un seul produit?

Une conception trop stricte réduirait mécaniquement le contrôle du

(24) Art. L. 1233-3 du C. trav.

juge et serait défavorable aux salariés. Car plus le périmètre du contrôle judiciaire est restreint, plus il est facile de dissimuler les bénéfices ailleurs dans le groupe, y compris au sein d'autres filiales françaises appartenant à un secteur d'activité (théoriquement) différent. Il suffirait à l'employeur d'invoquer des pertes sur la vente d'un seul produit pour justifier des licenciements. Sur cette question, les juges devront se montrer particulièrement vigilants.

Exemple :

Dans un même groupe, une filiale française commercialise des smartphones et une autre des téléviseurs. La filiale «téléviseurs», en difficulté économique et financière, procède à des licenciements, alors que la filiale «smartphones» est en bonne santé. Si on limite au seul marché des téléviseurs le secteur d'activité, alors le périmètre d'appréciation des difficultés économiques sera restreint à cette seule filiale. En revanche, si l'on considère que le secteur d'activité est celui des produits multimédias, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques est plus large et le juge devra tenir compte de la bonne santé de la filiale «smartphones».

À noter

En cas de contentieux, il appartient à l'employeur de communiquer au juge les éléments nécessaires à la délimitation du secteur d'activité ⁽²⁵⁾.

3. Groupe

La notion de groupe est harmonisée. La même définition s'applique, qu'il s'agisse de déterminer le périmètre d'appréciation des difficultés économiques ou celui applicable en matière de reclassement. Le groupe désigne désormais l'entreprise appelée «entreprise dominante» et les entreprises qu'elle contrôle. Peu importe que le siège social de l'entreprise dominante se situe en France ou à l'étranger ⁽²⁶⁾.

(25) Cass. soc. 4 mars 2009, n° 07-42381.

(26) Art. L. 1233-3 du C. trav.; voir les articles L. 233-1, L. 233-3 (I et II) et L. 233-16 du C. com.

TABLEAU RÉCAPITULATIF	
Situation de l'entreprise	Périmètre d'appréciation du motif économique
L'entreprise ne fait pas partie d'un groupe.	La cause économique est appréciée au niveau de l'entreprise dans son ensemble, y compris si elle est composée de plusieurs établissements et si les activités de l'entreprise relèvent de secteurs différents.
L'entreprise appartient à un groupe composé de sociétés uniquement implantées en France.	La cause économique est appréciée au niveau du groupe, mais le périmètre est limité au secteur d'activité de l'entreprise qui licencie.
L'entreprise appartient à un groupe de sociétés implantées en France et à l'étranger.	La cause économique est appréciée au niveau des seules entreprises établies en France et le périmètre est limité au secteur d'activité de l'entreprise qui licencie.

4. Fraude

Bien sûr, comme sur toutes les questions de droit, le juge doit contrôler les fraudes en matière de licenciements économiques. Il n'est pas très difficile, au sein d'un groupe, d'organiser la faillite d'une filiale par un transfert de ses activités au sein d'une autre filiale située à l'étranger, où le coût du travail est moins élevé. L'idée est de pouvoir justifier la fermeture d'un site alors que les difficultés économiques sont fictives et résultent d'une manipulation des chiffres. En cas de fraude invoquée par les salariés, le juge sera nécessairement amené, à notre avis, à effectuer un contrôle étendu aux filiales étrangères.

En projet

Le projet de loi de ratification des ordonnances prévoit de mentionner expressément cette hypothèse dans l'article L. 1233-3 du Code du travail. L'appréciation des difficultés économiques sur le seul territoire national ne s'appliquerait pas «en cas de création artificielle, notamment en termes de présentation comptable, de difficultés économiques à l'intérieur du groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi» ⁽²⁷⁾. Si la fraude est invoquée par le salarié, le juge devrait alors élargir son contrôle hors des frontières.

(27) Art. 6 du projet de loi ratifiant les diverses ordonnances tel qu'adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 novembre 2017.

B – L'ordre des licenciements et ses limites

L'une des caractéristiques des licenciements pour motif économique est que l'employeur ne peut choisir ceux qui vont perdre leur emploi selon des critères subjectifs. Un licenciement économique étant, par définition, non inhérent à la personne, l'employeur doit appliquer des critères d'ordre définis par la loi ou la convention collective. Ce n'est pas nécessairement la personne attachée au poste supprimé qui doit être licenciée. Les critères à appliquer, essentiellement sociaux, visent à éviter le licenciement des salariés les plus vulnérables. Les critères prévus par la loi sont les charges de famille (en particulier celles des parents isolés), les qualités professionnelles, l'ancienneté, le handicap, l'âge et tout ce qui peut rendre une réinsertion professionnelle difficile ⁽²⁸⁾. Ces critères constituent un «minimum légal». L'employeur peut en ajouter d'autres, à condition qu'ils soient objectifs.

a) Salariés concernés

Les différents critères, qu'ils soient légaux ou conventionnels, s'appliquent uniquement au sein des catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emploi. Ces catégories regroupent les salariés qui exercent des activités de même nature, supposant une formation professionnelle commune. Par exemple, si des emplois de secrétariat administratif sont supprimés dans une usine, les ouvriers de l'atelier de production ne seront pas

(28) Art. L. 1233-5 du C. trav.

concernés par l'application des critères. Le découpage des catégories professionnelles est donc fondamental car il protège les salariés des licenciements «à la tête du client». Selon la jurisprudence, un découpage non adapté peut entraîner l'annulation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ⁽²⁹⁾.

Un autre découpage, tout aussi fondamental, est celui du périmètre choisi pour l'application des «critères d'ordre». Plus ce périmètre est large (l'entreprise toute entière), moins l'employeur a la possibilité de choisir de manière arbitraire les salariés licenciés. À l'inverse, plus ce périmètre est réduit (établissement, service, agence, atelier) plus l'employeur peut choisir les salariés licenciés comme il l'entend. Par exemple, lorsque le périmètre est réduit à un service, une salariée avec vingt ans d'ancienneté et charges de famille peut être licenciée alors qu'une jeune collègue tout juste embauchée et exerçant les mêmes fonctions dans le service voisin reste à son poste.

b) Périmètre géographique réduit

Les critères d'ordre des licenciements s'appliquent au sein de l'entreprise dans son ensemble, incluant tous les établissements situés en France, quel que soit leur lieu d'implantation. Sous la pression du patronat, il a été admis par la jurisprudence que ce périmètre pouvait être réduit à un niveau inférieur à l'entreprise; un établissement, voire un atelier, un service, une agence, un magasin, etc.. Mais cette possibilité était soumise à deux conditions: – les licenciements devaient être décidés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (étaient donc concernées les entreprises de 50 salariés et plus procédant à des «grands» licenciements économiques); – un accord d'entreprise, de branche ou de groupe devait prévoir ce périmètre réduit ⁽³⁰⁾.

Loi «Macron I».

Deuxième étape dans la déréglementation, la loi Macron du 6 août 2015

⁽²⁹⁾ Cons. Ét. 30 mai 2016, n° 387798.

⁽³⁰⁾ Cet accord pouvant être le PSE lui-même («accord-PSE»).

a autorisé les employeurs à décider seuls, sans passer par un accord collectif, la réduction du périmètre d'application des «critères d'ordre» ⁽³¹⁾.

Une limite a été posée, ce périmètre ne peut être inférieur à chaque «zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernée par les suppressions d'emploi». Mais que faut-il entendre, concrètement, par «zones d'emploi»? Ce sont des zones référencées dans l'atlas établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques ⁽³²⁾. Elles sont accessibles sur www.insee.fr.

Loi «Macron II».

Enfin, troisième étape, la possibilité de réduire le périmètre des critères d'ordre est aujourd'hui généralisée. Toute entreprise qui procède à des licenciements pour motif économique peut fixer son propre périmètre, qu'il y ait ou non un PSE mis en place, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés procédant à des licenciements de moins de 10 salariés sur 30 jours («petits» licenciements économiques). En l'absence d'accord conclu en ce sens, c'est toujours la même limite qui s'applique, la «zone d'emploi» de l'établissement touché par les licenciements.

Rappel

L'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements entraîne pour le salarié «un préjudice pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi, lequel doit être intégralement réparé, selon son étendue, par les juges du fond» (Cass. soc. 6 oct. 2004, n° 02-44150).

C – Le reclassement revu et allégé

Lorsqu'un salarié est menacé de licenciement économique, son employeur doit envisager toutes les possibilités de reclassement. La réforme «Macron» s'attaque à cette obligation pour en affaiblir la portée et minimiser ainsi les risques de contentieux.

⁽³¹⁾ Loi n° 2015-990, voir notre dossier «Loi pour la croissance et l'activité, les choix patronaux accompagnés», RPDS, oct. 2015, n° 846.

⁽³²⁾ Art. D. 1233-2 du C. trav.

Or, cette obligation à la charge de l'employeur est fondamentale car elle conditionne la validité même du licenciement. Pas de recherches suffisantes de reclassement, pas de cause réelle et sérieuse au licenciement. Aujourd'hui, trois nouvelles mesures sécurisent un peu plus les employeurs: – les recherches de reclassement n'ont plus à être individualisées; – le périmètre de recherche au sein des sociétés du groupe est réduit; – même chose pour le périmètre géographique.

a) Des propositions de reclassement collectives

Hier, selon une jurisprudence constante, l'employeur devait procéder à des recherches de reclassement de façon sérieuse, concrète, active et individualisée. C'est sur lui, exclusivement, que reposait cette obligation de moyen. Un reclassement effectif n'était pas garanti (tout dépend des possibilités de l'entreprise), mais il revenait à l'employeur de désigner précisément les offres adaptées aux profils des salariés menacés de licenciement. La pratique consistant à diffuser des listes d'emplois disponibles à l'ensemble des salariés, par affichage collectif, lettre circulaire, ou encore sur l'intranet de l'entreprise, était fermement condamnée par les juges.

Aujourd'hui, les offres de reclassement doivent toujours être écrites et précises ⁽³³⁾. Mais elles n'ont plus à être nécessairement personnalisées. Elles peuvent être transmises par «tout moyen», ce qui signifie que l'employeur peut se contenter de créer une sorte de «bourse à l'emploi» en publiant sur l'intranet de l'entreprise ou sur un panneau d'affichage l'ensemble des emplois vacants. Au salarié, ensuite, de se débrouiller avec cette liste pour y trouver, éventuellement, un (ou plusieurs) poste conforme à son niveau de qualification et à ses aptitudes. Cette simple formalité semble suffire à instituer en faveur de l'employeur une présomption de bonne conduite.

⁽³³⁾ Art. L. 1233-4 du C. trav.

b) Informations données aux salariés

Les listes d'offres de reclassement doivent préciser ⁽³⁴⁾:

- l'intitulé du poste et son descriptif;
- la nature du contrat de travail;
- le nom de l'employeur;
- la localisation du poste;
- le niveau de rémunération;
- la classification du poste;
- le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite, délai qui ne peut être inférieur à quinze jours francs à compter de la publication de la liste; si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à quatre jours francs;
- les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste.

À noter

- La liste des offres de reclassement comprend l'ensemble des postes disponibles au sein de l'entreprise ou, si celle-ci appartient à un groupe, au sein des autres entreprises de ce groupe (voir paragraphe ci-dessous).
- L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue des délais mentionnés vaut refus des offres.

c) Un périmètre de recherches réduit

1. Permutation du personnel

La recherche des possibilités de reclassement doit avoir lieu au sein de l'entreprise toute entière, y compris lorsqu'elle comporte plusieurs établissements. La situation est différente lorsque l'entreprise appartient à un groupe. Loin de s'étendre à l'ensemble des sociétés du groupe, les recherches doivent viser, selon le nouvel article L. 1233-4 du Code du travail, celles «dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel» ⁽³⁵⁾. À première vue, cette disposition ne fait que reprendre une jurisprudence ancienne qui vise les entreprises présentant des «caractéristiques communes en termes d'activités, d'organisation et de lieu d'exploitation permettant le passage

des salariés de l'une à l'autre» ⁽³⁶⁾. Mais attention: jusqu'ici, il n'était pas nécessaire qu'une permutation de salariés ait déjà eu lieu entre ces différentes sociétés pour que le groupe de reclassement soit caractérisé; il suffisait qu'une telle permutation soit possible ⁽³⁷⁾. Cette jurisprudence est-elle toujours d'actualité? La formulation retenue par le nouvel article L. 1233-4 (la permutation doit être «assurée») laisse planer le doute. Il serait dommageable que le juge limite le périmètre de recherches aux seules entreprises avec lesquelles des transferts de salariés ont déjà eu lieu.

2. Définition du groupe

Là encore, le périmètre de recherche des emplois disponibles se réduit. Avant la réforme, les juges considéraient que ce périmètre pouvait être constitué d'entités n'ayant pas nécessairement de liens capitalistiques entre elles. Il s'agissait plutôt d'un «réseau de reclassement», essentiellement défini au regard de la permutableté des salariés et non d'un groupe de sociétés au sens du droit commercial (détenion de capital entre les sociétés, influence dominante...).

Ainsi, les magasins d'une même enseigne (réseau de franchise) pouvaient constituer un groupe en matière de reclassement alors qu'il n'y a pas de relations capitalistiques entre ces sociétés. Dans un arrêt encore récent, la Cour de cassation considérait que le périmètre à prendre en compte était l'ensemble des entreprises du groupe entre lesquelles une permutation du personnel était possible, «peu important l'absence de lien de droit entre les différentes entités» ⁽³⁸⁾.

Aujourd'hui, le périmètre retenu par l'article L. 1233-4 du Code du travail répond *stricto sensu* à une définition capitalistique du groupe, issue du droit commercial. Le groupe désigne l'entreprise appelée «entreprise dominante» et les entreprises qu'elle contrôle. Peu importe que le siège social de l'entreprise dominante se situe en France

⁽³⁶⁾ Lire F. Petit, «Le juge prud'homal face aux motifs économiques du licenciement», Dr. ouv. 2017, p. 400.

⁽³⁷⁾ Cass. soc. 23 mai 1995, n° 93-46142.

⁽³⁸⁾ Cass. soc. 1^{er} févr. 2017, n° 15-25405, Dr. ouv. 2017, p. 433, note A. Mazières.



Et aussi...

➔ Des changements à connaître

En raison de la disparition du CHSCT, le comité social et économique doit être consulté, quel que soit le nombre de salariés licenciés et la taille de l'entreprise, sur les conséquences des licenciements en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (Art. L. 1233-10, L. 1233-30 et L. 1233-31 du C. trav.).

En cas de projet de licenciement avec PSE, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à ce sujet, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (Art. L. 1233-34 du C. trav.).

En cas de «petit licenciement pour motif économique» (moins de 10 salariés en 30 jours), le comité social et économique (ou le comité d'entreprise) dispose d'un mois, à compter de la première réunion relative aux licenciements, pour rendre son avis. À défaut d'avis rendu dans ce délai, il est réputé avoir été consulté (Art. L. 1233-8 du C. trav.).

En cas de PSE, le cadre de recours à une expertise peut être déterminé par accord de méthode (Art. L. 1233-21 du C. trav.).

Le conseil d'entreprise (qui intègre les délégués syndicaux au sein du comité social et économique) peut négocier tout type d'accord, y compris donc le plan de sauvegarde de l'emploi (Art. L. 2321-1 du C. trav.)

Attention: ces changements ne concernent que les entreprises ayant mis en place un comité social et économique fusionnant le CE, les DP et le CHSCT. Pour les entreprises avec des instances séparées, ces dernières conservent leurs prérogatives actuelles jusqu'à la fin de leur mandat.

⁽³⁴⁾ Art. D. 1233-2-1 du C. trav.

⁽³⁵⁾ Art. L. 1233-4 du C. trav.

ou à l'étranger⁽³⁹⁾. Cette solution s'harmonise avec le périmètre fixé pour l'appréciation du motif économique mais réduit significativement l'ampleur des recherches pour l'employeur.

Territoire français. Le cadre des recherches de reclassement se limite désormais exclusivement à la France. La possibilité pour le salarié de demander à recevoir les offres de reclassement à l'étranger est supprimée.

D – Des licenciements possibles avant un transfert d'entreprise

C'est un nouveau coup porté à une règle protectrice vieille de 90 ans. En cas de transfert d'entreprise, le maintien des contrats de travail n'est plus assuré. La loi travail de 2016 avait déjà ouvert une brèche en permettant aux employeurs de licencier pour favoriser les rachats d'entreprises. Mais seules les entreprises de plus de 1000 salariés étaient concernées. Aujourd'hui, ce verrou saute: toutes les entreprises peuvent désormais licencier avant un transfert dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

a) Le maintien des contrats de travail

C'est au début du XX^e siècle que l'idée de protéger les salariés lorsque l'entreprise change de propriétaire fait son chemin. Les incessantes restructurations, fusions, externalisations ne doivent pas remettre en cause la continuité des relations de travail. Il en va de la stabilité de l'emploi. En 1928, une règle est posée: en cas de transfert d'entreprise, les contrats de travail doivent être maintenus. Celui qui rachète une entreprise doit reprendre ses salariés. Cette règle, d'ordre public, figure aujourd'hui à l'article L. 1224-1 du Code du travail. Pour déjouer les fraudes à la loi et renforcer le dispositif, la jurisprudence pose le principe selon lequel les licenciements prononcés à l'occasion d'un transfert sont «privés d'effet»⁽⁴⁰⁾.

(39) Art. L. 1233-4 du C. trav.; voir les articles L. 233-1, L. 233-3 (I et II) et L. 233-16 du C. de commerce.

(40) Cass. soc. 20 janv. 1998, n° 95-40812.

Peu à peu généralisé, ce principe est appliqué par les juges à tout licenciement intervenant avant ou après un transfert. Bien sûr, un employeur peut toujours démontrer que tel ou tel licenciement n'est pas motivé par le transfert lui-même (une faute commise par le salarié, des difficultés économiques, etc.). Mais en l'absence d'éléments présentés au juge, ce dernier considère qu'un licenciement prononcé lors d'un transfert est présumé être motivé par le transfert lui-même. Un licenciement «privé d'effet» donc, avec la possibilité pour le salarié de se retourner contre le cédant ou le cessionnaire; le premier, lorsqu'il a pris l'initiative du licenciement ou le second, lorsqu'il refuse de reconnaître sa qualité d'employeur et empêche la poursuite du contrat de travail.

b) Un droit non garanti avant transfert

Toute cette architecture de règles protectrices est aujourd'hui mise à mal. Sous prétexte de faciliter la reprise de certains sites et d'éviter ainsi leur fermeture, la loi «Travail» de 2016 a autorisé les employeurs à licencier avant un transfert. Trois conditions avaient été posées, les deux premières étant toujours en vigueur⁽⁴¹⁾:

- la revente de l'entreprise ou de l'établissement doit avoir pour but d'éviter la fermeture du site;
- les licenciements doivent avoir lieu

(41) Art. L. 1233-61 du C. trav.

dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

En revanche, la troisième condition, à savoir un effectif minimum de 1000 salariés dans l'entreprise, est aujourd'hui supprimée.

Les entreprises peuvent donc licencier avant un transfert pourvu qu'un PSE soit mis en place. Dit autrement, les entreprises de 50 salariés et plus acceptant une offre de reprise pour éviter la fermeture d'un site peuvent procéder (avant le transfert) au licenciement de salariés non repris par le cessionnaire.

Attention: les licenciements doivent être prononcés avant que l'entreprise ne change de propriétaire. À la date du transfert, la règle de l'interdiction des licenciements motivés par le transfert s'applique.

Notre conseil

Il doit exister un lien causal entre le transfert et la sauvegarde des emplois. L'idée étant qu'une fermeture du site aurait des conséquences plus graves pour l'emploi, en comparaison d'une revente de l'entreprise qui aurait pour effet d'en préserver une partie. Avant toute validation ou homologation du PSE, il faut attirer l'attention de la Direccte sur ce point. Elle doit vérifier la nécessité du transfert comme moyen d'assurer la sauvegarde d'une partie des emplois menacés. Et s'il y a contentieux sur ce point, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'en l'absence de transfert, son établissement aurait été fermé avec un nombre de licenciements plus important.

toujours disponible...

L'indemnisation du chômage au 1^{er} novembre 2017

n° 871 – novembre 2017

disponible sur www.nvo.fr

Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (2^e partie) : Le protocole d'accord préélectoral

Par Fabrice Signoretto (*)



→ **Sachez-le vite**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a modifié quelques dispositions importantes du droit des élections professionnelles, notamment la période durant laquelle doit être calculé l'effectif de l'entreprise (voir la première partie de ce dossier dans la *RPDS* 2017, n° 872) ou la détermination du nombre d'établissements distincts qui n'est plus un élément du protocole électoral. Pour l'essentiel, toutefois, le droit positif antérieur à cette ordonnance n'a pas été affecté par cette réforme. Un accord préélectoral doit ainsi toujours être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ou non et présentes ou non dans l'entreprise. La négociation concerne l'organisation générale des élections, le nombre et la composition des collèges électoraux. À défaut d'accord, le Direccte est compétent pour décider à la place des négociateurs sur un certain nombre de points comme, la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux. Enfin, ce n'est qu'en l'absence d'interlocuteur syndical, que l'employeur peut déterminer unilatéralement les conditions du déroulement des élections sans recourir au Direccte.

Les conditions de signature des accords préélectoraux sont particulières. La loi prévoit ainsi la nécessité d'une «double majorité» mêlant la signature des syndicats représentatifs dans l'entreprise avec celle des syndicats dépourvus de cette qualité. Toutefois, certains thèmes de négociation répondent à d'autres conditions de signature. Certains doivent ainsi être signés par l'unanimité des syndicats lorsqu'il est question de déroger au dispositif légal régissant les collèges électoraux; d'autres selon les conditions de droit commun (l'abaissement de la durée des mandats par exemple).

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant fusionné les institutions représentatives élues du personnel n'a modifié qu'à la marge la législation régissant les élections professionnelles.

Le nouveau dispositif prévoit toujours qu'un accord préélectoral doit avoir été négocié avec l'employeur avant chaque élection. Cet accord est très important. Il précise notamment la répartition du personnel et des sièges à pourvoir dans les collèges électoraux, organise le déroulement des élections et en assure ainsi le caractère démocratique. Pour négocier au mieux de leurs intérêts cet accord particulier, les organisations syndicales doivent donc se présenter à la négociation avec une vision claire et précise de leur positionnement dans l'entreprise et une stratégie électorale bien élaborée. Cela est d'autant plus nécessaire que la matière juridique est très technique et que la conclusion d'un tel accord n'est pas sans chute-trappe, ses conditions de légitimité (unanimité, double majorité, majorité des suffrages) étant différentes selon les thèmes négociés. Ce dossier constitue la suite de celui consacré à l'obligation de l'employeur d'organiser des élections, publié dans notre numéro 872 de décembre 2017.

(*) *Formateur et consultant*

Plan

1. La négociation d'un protocole électoral (p. 58)

- A – L'invitation à négocier (p. 58)
- B – Les thèmes de la négociation préélectorale (p. 59)
- C – Les négociateurs du protocole électoral (p. 60)
- D – Les conditions d'adoption de l'accord préélectoral (p. 61)

2. La répartition des sièges et du personnel dans des collèges électoraux (p. 62)

- A – Le nombre des collèges (p. 62)
- B – La répartition des sièges et des membres du personnel dans les collèges (p. 64)
- C – La saisine du DIRECCTE en l'absence d'accord (p. 64)

Encadrés :

- Un accord de droit commun pour déterminer le nombre d'établissements distincts (p. 59)
- La portée très relative des clauses fixant le début de la campagne électorale (p. 61)
- Collège unique dans les entreprises n'élisant qu'un seul membre du CSE (p. 63)

Tableau :

- Nombre d'élus titulaires et d'heures de délégation (p. 66)

1 La négociation d'un protocole électoral

La loi considère que le processus des élections professionnelles doit être élaboré par accord entre l'employeur et les organisations syndicales présentes ou non dans l'entreprise. De nombreux aspects des élections professionnelles doivent ainsi être négociés.

La négociation d'un protocole électoral est une affaire complexe et délicate, dans la mesure où, d'une part les intérêts en présence des différents négociateurs sont souvent divergents et, d'autre part parce que la loi prévoit des conditions de signature différentes selon les thèmes négociés. Pour certains, les accords doivent être conclus selon la règle dite de la «double majorité». Pour d'autres, la loi exige un accord unanime (notamment lorsqu'il est question de déroger au modèle légal des collègues) et pour d'autres enfin, la règle de droit commun suffit (signature par une ou des organisations syndicales (OS) ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés jusqu'au 30 avril 2018 et 50% à compter du 1^{er} mai 2018).

Dans ces conditions, il peut être opportun et utile de conclure plusieurs accords préélectoraux et de les signer par condition de majorité. Cette pratique peut permettre de sécuriser l'ensemble conventionnel.

Enfin, dans l'hypothèse où les négociateurs n'arrivent pas à se mettre d'accord sur tel ou tel point, le Direccte ou le juge d'instance peut être saisi pour décider à leur place. Il en va, par exemple ainsi, en cas d'absence d'accord sur la répartition du personnel et des sièges entre les collègues ou sur le nombre d'établissements distincts (bien que ce thème ne soit plus un élément du protocole électoral, il sera souvent négocié en même temps que ce protocole) ou le nombre et la composition des collègues électoraux, ou les modalités d'organisation matérielles des opérations électorales.

Ce n'est qu'en l'absence d'interlocuteur syndical, c'est-à-dire si aucun syndicat ne répond à l'invitation à négocier de l'employeur que ce dernier peut alors déterminer unilatéralement les conditions du déroulement des élections, sans recourir à l'administration du travail.

A – L'invitation à négocier

L'invitation à négocier se fait par tout moyen (affichage, courriel...) pour tout le monde et par courrier personnalisé pour les syndicats des trois catégories précisées ci-dessous. L'invitation par tout moyen (notamment informatique) a remplacé en 2014 ⁽¹⁾ l'invitation par affichage.

Toutes les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ⁽²⁾, légalement constituées depuis au moins deux ans (l'ancienneté n'est pas une ancienneté dans l'entreprise) et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés, doivent être :

- informées par tout moyen de l'organisation des élections;
- invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral;
- invitées à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise ⁽³⁾.

La loi vise ici les organisations syndicales qui ne sont pas présentes dans l'entreprise.

Sont également invités, mais par courrier individuel ⁽⁴⁾ :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement même si elles ne sont pas représentatives dans l'entreprise ni affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national;
- ainsi que les syndicats (non présents dans l'entreprise ou l'établissement) affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

⁽¹⁾ *Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014, JO du 27.*

⁽²⁾ *Sur ces notions, voir M. Cohen et L. Milet, «Le droit des comités d'entreprise», LGDJ 2017, p. 319 et s.*

⁽³⁾ *Art. L. 2314-5 al. 1 nouveau du C. trav.*

⁽⁴⁾ *Art. L. 2314-5 al. 2 du C. trav.*

Cette invitation par courrier est obligatoire, même s'il s'agit de renouveler un comité qui avait été élu au second tour sur candidatures non syndicales. Elle s'ajoute à l'affichage ou aux autres moyens d'informations de la tenue des élections.

L'omission d'une convocation peut entraîner l'annulation des élections, même si cette irrégularité n'a pas faussé les résultats ⁽⁵⁾.

En ce qui concerne les syndicats représentatifs dans l'entreprise, les destinataires de l'invitation à négocier sont précisément les délégués syndicaux ou l'organisation syndicale ⁽⁶⁾. L'invitation ne peut pas en revanche être adressée à l'union départementale de ce syndicat. Par ailleurs, dans les entreprises à établissements multiples, c'est le délégué syndical central qui doit être invité pour les établissements dépourvus de délégué d'établissement de l'organisation syndicale concernée.

En ce qui concerne les syndicats affiliés à des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, l'invitation peut tout aussi bien être adressée aux syndicats de branche qu'aux unions syndicales auxquelles ils ont adhéré ⁽⁷⁾.

Pour les syndicats ayant constitué une section syndicale, c'est le Représentant de la Section Syndicale (RSS) qui doit être le destinataire de l'invitation ou l'organisation syndicale ayant constitué cette section.

- L'invitation des syndicats doit :
- être effectuée en cas de renouvellement des institutions représentatives, deux mois avant l'expiration des mandats en cours, le premier tour des élections ayant lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat;
 - et leur parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation ⁽⁸⁾.

⁽⁵⁾ *Cass. soc. 9 avr. 1987, n° 86-60432.*

⁽⁶⁾ *Cass. soc. 2 mars 2005, n° 04-60019.*

⁽⁷⁾ *Cass. soc. 15 déc. 1999, n° 98-60468.*

⁽⁸⁾ *Art. L. 2314-5, al. 3 et 4, nouveau du C. trav.*

B – Les thèmes de la négociation préélectorale

La loi prévoit sept thèmes principaux de négociation avant les élections. Certains sont obligatoirement négociés, d'autres le sont de manière facultative.

a) Les thèmes obligatoirement négociés

Sont obligatoirement négociés les thèmes suivants :

– la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges en leur sein ⁽⁹⁾; à défaut d'accord,

(9) Art. L. 2314-13 nouveau du C. trav.

cord, c'est l'administration du travail qui décide de ces répartitions et non l'employeur;

– les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales, à savoir la date, les heures, le nombre et la composition des bureaux de vote, etc.; à défaut d'accord, c'est le juge d'instance qui est compétent pour fixer ces modalités ⁽¹⁰⁾.

b) Les thèmes facultativement négociés

Les autres thèmes pouvant figurer dans un accord préélectoral sont les suivants :

(10) Art. L. 2314-28 nouveau du C. trav.

– la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire ⁽¹¹⁾;

– la modification du nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise ⁽¹²⁾; cette nouvelle disposition résultant des ordonnances des 22 septembre 2017 et 20 décembre 2017,

(11) Art. L. 2314-16 nouveau du C. trav.

(12) Art. L. 2814-7 nouveau du C. trav.

→ Un accord de droit commun pour déterminer le nombre d'établissements distincts

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a exclu de la négociation du protocole préélectoral la détermination du nombre d'établissements distincts dans lesquels doivent se dérouler les élections des différents comités d'établissement. En effet, le nouvel article L. 2313-2 du Code du travail prévoit désormais que le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par :

– un accord d'entreprise conclu selon les conditions de droit commun énoncées au premier alinéa de l'article L. 2232-12, c'est-à-dire ayant été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles ;

– ou en l'absence d'un tel accord et en l'absence d'un délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité ⁽¹⁾ ;

– enfin, en l'absence totale d'accord, la décision revient à l'employeur qui, pour ce faire, doit tenir compte de l'autonomie de gestion de chaque responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ⁽²⁾.

L'article R. 2313-1 nouveau précise que lorsque l'employeur décide du nombre d'établissements, il informe chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, les syndicats disposant d'un délai

de quinze jours à compter de cette date pour contester la décision de l'employeur devant le Direccte. Si les négociations n'ayant pas abouti à un accord se sont déroulées au sein du CSE, il réunit celui-ci afin de l'informer et de conférer date certaine.

Si les élus et/ou les organisations syndicales ne sont pas d'accord avec le nombre d'établissements décidé par l'employeur, c'est le Direccte du siège qui fixe ce nombre ⁽³⁾. Celui-ci prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation.

La décision de l'employeur déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut intervenir indépendamment de tout processus électoral. Mais si, en pratique, une telle décision est prise concomitamment à la négociation du protocole d'accord préélectoral, elle intervient alors dans le cadre d'un processus électoral global. Dans cette hypothèse, la saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative. Les mandats en cours se poursuivent au-delà de la date d'expiration initiale, jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision du Direccte peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le tribunal d'instance qui est le juge compétent, doit statuer dans un délai de quinze jours suivant la notification de la décision administrative ⁽⁴⁾.

En conséquence, et malgré la nouvelle

rédaction résultant de l'ordonnance du 22 septembre 2017, la détermination du nombre d'établissements distincts n'appartient toujours pas à l'employeur. Elle doit, en principe, être le fruit d'un accord ou à défaut d'une décision de l'administration du travail en cas de désaccord avec le découpage effectué par l'employeur.

Cette question du nombre d'établissements distincts n'a donc pas vocation, selon les nouveaux textes à être rediscutée tous les quatre ans comme auparavant dans la mesure où elle n'est plus un élément du protocole préélectoral, même si en pratique cette question sera, vraisemblablement, le plus souvent abordée au moment de cette négociation.

Concernant par ailleurs, la notion d'établissement distinct, celle-ci doit toujours être considérée comme relative et fonctionnelle, dans la mesure où l'établissement pour la désignation des délégués syndicaux d'établissement conserve en tout état de cause une définition qui lui est propre ⁽⁵⁾.

Enfin, précisons que la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges relève toujours de la compétence du protocole préélectoral (voir p. 64).

(1) Art. L. 2313-3 nouveau du C. trav.

(2) Art. L. 2313-4 nouveau du C. trav.

(3) Art. L. 2313-5 nouveau du C. trav.

(4) Art. R. 2313-2 nouveau du C. trav.

(5) Cass. soc. 24 avr. 2003, n° 01-60876.

visant à compléter la précédente, signifie concrètement que le nombre d'élus peut être augmenté par l'accord préélectoral et **non pas diminué**; en effet, le nombre de membres du CSE étant, selon la loi ⁽¹³⁾, déterminé par décret compte tenu du nombre des salariés et celle-ci ne prévoyant pas d'effet de «supplétivité» entre le décret et l'accord préélectoral, ce dernier ne peut donc être que plus favorable; par ailleurs, les heures de délégation peuvent être réparties différemment entre les élus d'un même collège; (voir notre tableau p. 66);

– la modification du nombre légal et de la composition des collèges électoraux ⁽¹⁴⁾, sachant que cette faculté suppose l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise (voir p. 63);

– l'élection en dehors du temps de travail notamment en cas de travail continu ⁽¹⁵⁾; l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise est également requise en ce cas; le juge d'instance peut également être saisi pour en décider;

– la réduction de la durée du mandat de 4 à 2 ans ⁽¹⁶⁾.

D'autres accords non expressément cités par la loi, sont possibles dès lors que ceux-ci sont plus favorables que la loi (éligibilité, protection...).

Précisons que selon une circulaire de 1983, si deux accords traitant d'un même problème relevant des élections professionnelles, sont conclus à des niveaux différents, une convention collective nationale et un accord d'entreprise par exemple, l'accord d'entreprise est applicable en priorité, car il est considéré comme mieux adapté à la situation propre à l'entreprise ⁽¹⁷⁾.

c) L'UES n'est pas négociée dans un accord préélectoral

Depuis quelques années, la Cour de cassation estime que l'accord de reconnaissance ou de modification d'une

unité économique et sociale (UES) est un accord de droit commun et non un accord préélectoral ⁽¹⁸⁾.

Il en résulte que, pour être valable, un tel accord doit être signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés (à compter du 1^{er} mai 2018) lors du premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique. Précisons qu'en toute logique, ce seuil de 50% doit être apprécié globalement dans le cadre de la future UES que les signataires de l'accord entendent reconnaître. Il faut donc additionner la totalité des suffrages obtenus par les organisations syndicales signataires lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES.

Rappelons cependant que l'objet de cet accord est limité à la reconnaissance ou à la modification du périmètre de l'UES et qu'en tout état de cause, il doit être suivi dans un second temps d'une négociation préélectorale. L'accord résultant de cette dernière doit, lui, répondre aux conditions particulières de signature des accords préélectoraux (voir p. 61). Cet accord préélectoral devra ainsi comme tout accord de cette nature préciser le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition du personnel entre les collèges, et plus généralement les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

En d'autres termes, la mise en place d'un comité social et économique dans le cadre d'une unité économique et sociale suppose, en principe, deux négociations:

– une première sur la reconnaissance ou la modification du périmètre de l'UES qui doit se dérouler, et éventuellement, se conclure dans les conditions de droit commun;

– une seconde sur le processus électoral qui doit respecter des règles de validité particulières prévues par les articles L. 2314-4 et suivants nouveaux du Code du travail.

C – Les négociateurs du protocole électoral

L'accord ou les accords doivent être conclus entre une personne ayant la qualité de chef d'entreprise ⁽¹⁹⁾ d'une part, et les représentants des organisations syndicales pouvant être invitées (voir ci-dessus) d'autre part.

L'employeur se doit d'être loyal et de fournir aux représentants des syndicats, les informations nécessaires à la connaissance et au contrôle des effectifs de l'entreprise et des listes électorales, lorsqu'elles en font la demande. À cet effet, il peut être demandé à l'employeur ⁽²⁰⁾:

– soit de mettre à la disposition des négociateurs syndicaux le registre unique du personnel et les déclarations annuelles des données sociales des années antérieures afin de vérifier le calcul des effectifs;

– soit de leur communiquer des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment ceux relatifs à la rémunération des salariés.

Concernant les caractéristiques des négociateurs syndicaux, la loi n'exige pas que le délégué d'une organisation syndicale ait été désigné délégué syndical au préalable ou qu'il ait un mandat d'élu ou de représentant syndical dans le comité social et économique ⁽²¹⁾.

Un représentant syndical peut donc recevoir mandat de négocier, même s'il ne fait pas partie de l'entreprise ⁽²²⁾. Il peut ainsi être désigné par une union départementale des syndicats d'un autre département que celui de l'établissement ⁽²³⁾.

Les organisations syndicales sont libres de composer à leur guise leur délégation à la négociation préélectorale. Chaque délégation peut comprendre jusqu'à trois ou quatre membres selon

⁽¹⁹⁾ Cass. soc. 28 mars 1989, n° 86-60134.

⁽²⁰⁾ Cass. soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975, Dr. Ouv. 2016, p. 368 et RDT avril 2016, p. 284.

⁽²¹⁾ Cass. soc. 12 févr. 2003, n° 01-60904.

⁽²²⁾ Cass. soc. 11 janv. 1995, n° 94-60181.

⁽²³⁾ Cass. soc. 13 oct. 1988, n° 88-60097.

⁽¹³⁾ Art. L. 2314-1 nouveau du C. trav.

⁽¹⁴⁾ Art. L. 2314-12 nouveau du C. trav.

⁽¹⁵⁾ Art. L. 2314-27 nouveau du C. trav.

⁽¹⁶⁾ Art. L. 2314-34 nouveau du C. trav.

⁽¹⁷⁾ Circ. Min. 25 oct. 1983, § 222.

⁽¹⁸⁾ Cass. soc. 14 nov. 2013,

n° 13-12712, RPDS n° 827, mars 2014,

p. 97, note L. Milet; sur l'UES,

voir RPDS 2015, p. 47.

que l'effectif de l'entreprise permette la désignation d'un ou de deux délégués syndicaux ⁽²⁴⁾.

D – Les conditions d'adoption de l'accord préélectoral

Sauf exception, le protocole doit avoir été signé par des syndicats répondant à une règle particulière dénommée «règle de la double majorité».

À défaut de signature à la double majorité le protocole n'est pas valide. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) doit, en ce cas, être saisi par l'employeur pour déterminer la répartition des électeurs dans les collèges, ou la répartition des sièges entre les collèges (voir ci-dessous). Le processus électoral est alors suspendu jusqu'à la décision du Direccte et les mandats en cours des élus sont prorogés de plein droit jusqu'à l'organisation régulière de l'élection et la proclamation des résultats du premier tour ⁽²⁵⁾.

Une fois conclu, l'accord s'impose à l'employeur qui ne peut pas modifier celui-ci unilatéralement, y compris le calendrier prévu par celui-ci. Dans le cas contraire, une organisation syndicale pourrait demander et obtenir l'annulation des élections qui se seraient tenues sur la base d'un protocole modifié ⁽²⁶⁾. Ainsi, des modifications ne peuvent être apportées au protocole que par avenant négocié et signé comme le protocole lui-même ⁽²⁷⁾.

Il s'impose également à tous les syndicats signataires ou non, dès lors que les conditions de signature ont été respectées. À cet égard, il a été précisé que le fait pour un syndicat de présenter des candidats vaut adhésion à l'accord, même si celui-ci n'a pas été invité aux négociations et/ou n'a pas signé l'accord. Cependant, si le syndicat qui présente des candidats au premier tour émet

des réserves sur le protocole d'accord qu'il n'a pas signé, il est recevable par la suite à contester la régularité des élections ⁽²⁸⁾.

Quant au syndicat qui a signé le protocole préélectoral sur la base duquel se sont déroulées les élections et qui a présenté des candidats sans émettre de réserves sur un point particulier, il n'est pas recevable à en contester la validité sur ce point ⁽²⁹⁾.

Enfin, dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'accord est en principe conclu au niveau de l'entreprise pour l'ensemble des établissements. Mais rien n'empêche, à notre avis, de conclure dans tel ou tel établissement un accord spécifique.

a) La règle de la double majorité

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une double condition de majorité ⁽³⁰⁾:

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, même si certaines organisations signataires n'ont pas la qualité d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise;
- parmi les organisations signataires, doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La majorité des suffrages suppose d'avoir recueilli la moitié des voix plus une. Il a été jugé que la moitié exacte des suffrages exprimés était insuffisante ⁽³¹⁾.

Pour calculer cette double majorité, il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuelles ratures de noms de candidats. Chaque voix obtenue par une liste compte pour une unité ⁽³²⁾.

Par ailleurs, si un seul syndicat a répondu à l'invitation à négocier, le



➔ La portée très relative des clauses fixant le début de la campagne électorale

Selon la Cour de cassation, la clause d'un protocole électoral fixant le début de la campagne électorale ne peut faire obstacle à la libre expression des syndicats. Il a, sur ce fondement, été jugé récemment que le juge des référés ne pouvait pas ordonner la cessation de communications à des fins électorales de deux syndicats n'ayant pas respecté les dates de la campagne électorale prévues par l'accord préélectoral ⁽¹⁾.

Précisons qu'à notre avis, même si ce contentieux s'était déployé devant le juge du fond et non comme en l'espèce devant le juge des référés, la même solution aurait été adoptée.

(1) Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-24798 ; n° 15-21188 ; n° 15-26338.

protocole est valide si celui-ci le signe. En revanche, si deux syndicats ont négocié le protocole et qu'un seul le signe, celui-ci ne peut pas être considéré comme régulièrement adopté.

Si un ou plusieurs syndicats ont répondu à l'invitation de négocier mais ont quitté la table de négociation avant la signature, ils doivent être considérés comme ayant participé à la négociation pour le calcul de la majorité ⁽³³⁾.

Enfin, concernant les suffrages de l'organisation syndicale CFE-CGC, ceux-ci doivent être rapportés à l'ensemble des suffrages exprimés au niveau de l'ensemble de l'entreprise ⁽³⁴⁾.

Cette double condition de majorité constitue le principe pour :

- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges ⁽³⁵⁾;
- le nombre supplémentaire des membres du comité social économique ⁽³⁶⁾;
- les conditions de mise en place des délégués de site ⁽³⁷⁾;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ⁽³⁸⁾;

(33) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-60231.

(34) Circ. DGT n° 6, 27 juill. 2011, Q4.

(35) Art. L. 2314-13 nouveau du C. trav.

(36) Art. L. 2314-1 nouveau du C. trav.

(37) Art. L. 2313-9 nouveau du C. trav.

(38) Art. L. 2314-28 nouveau du C. trav.

(24) Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 11-16222.

(25) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-60231, JCP 2012, éd. S n° 41, 1420, L. Pécaud-Rivolier.

(26) Cass. soc. 25 janv. 2016, n° 14-25625, RPDS 2016, n° 853, somm. 051.

(27) Cass. soc. 26 oct. 2011, n° 10-27134;

Cass. soc. 28 mars 2012, n° 11-19021.

(28) Cass. soc. 19 sept. 2007, n° 06-60222.

(29) Cass. soc. 16 avr. 2008, n° 07-60362.

(30) Art. L. 2314-6 nouveau du C. trav.

(31) Cass. soc. 10 juill. 2013, n° 12-16210.

(32) Cass. soc. 6 janv. 2011, n° 10-17653.

– la répartition des sièges des membres du CSE dans les entreprises de travail temporaires ⁽³⁹⁾.

b) Les exceptions à la règle de la double majorité

Le principe d'un accord unanime avec tous les syndicats représentatifs a été maintenu pour les thèmes suivants:

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ⁽⁴⁰⁾;
- l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail ⁽⁴¹⁾.

Le principe d'un accord de droit commun est maintenu pour les thèmes suivants:

- la détermination du nombre d'établissements distincts ⁽⁴²⁾;
- l'abaissement de la durée des mandats entre 2 et 4 ans ⁽⁴³⁾;
- la mise en place du vote électronique, après avis de la CNIL ⁽⁴⁴⁾;
- et plus généralement pour tous les avantages acceptés par l'employeur comme l'augmentation du nombre de délégués par exemple.

⁽³⁹⁾ Art. L. 2314-16 nouveau du C. trav.

⁽⁴⁰⁾ Art. L. 2314-12 nouveau du C. trav.

⁽⁴¹⁾ Art. L. 2314-27 nouveau du C. trav.

⁽⁴²⁾ Art. L. 2313-2 nouveau du C. trav.

⁽⁴³⁾ Art. L. 2314-34 nouveau du C. trav.

⁽⁴⁴⁾ Art. L. 2314-26 nouveau du C. trav.

c) Durée de validité de l'accord préélectoral

En principe, un protocole électoral est attaché à une élection. Sauf tacite reconduction, celui-ci n'est valablement conclu que pour une seule élection. Toutefois, rien n'empêche les signataires de préciser qu'il sera reconduit pour les élections suivantes. En ce cas, celui-ci pourra éventuellement être dénoncé, sachant que les délais de préavis et de survie d'un an des accords de droit commun ne sont pas applicables aux accords préélectorales, un protocole d'accord préélectoral dénoncé avant les élections n'étant plus applicable ⁽⁴⁵⁾.

d) Compétence de l'administration du travail à défaut d'accord

À défaut d'accord conclu selon les conditions légales, l'autorité administrative est compétente pour rendre une décision d'arbitrage.

Ainsi, dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions légales,

⁽⁴⁵⁾ Cass. soc. 21 mars 1995, n° 94-60221.

l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour:

- déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ⁽⁴⁶⁾;
- répartir le personnel dans les collèges ainsi que les sièges entre les différents collèges ⁽⁴⁷⁾.

Les décisions de la Direccte sont susceptibles d'un recours devant le juge d'instance ⁽⁴⁸⁾.

En revanche, en l'absence d'accord unanime des organisations syndicales sur le nombre et la composition des collèges électoraux, ce sont les dispositions de l'article L. 2314-11 du Code du travail qui doivent s'appliquer. Celles-ci prévoient un collège «ouvriers/employés», un collège «ingénieurs chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés» et éventuellement un collège «cadres» lorsque leur nombre est au moins égal à vingt-cinq.

Enfin en ce qui concerne la fixation des modalités d'organisation matérielle des opérations électorales, c'est le juge judiciaire qui doit être saisi ⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁶⁾ Art. L. 2313-5 nouveau du C. trav.

⁽⁴⁷⁾ Art. L. 2314-13 nouveau du C. trav.

⁽⁴⁸⁾ Art. L. 2313-5; L. 2314-13;

L. 2314-25 nouveaux du C. trav.

⁽⁴⁹⁾ Art. L. 2314-28 nouveau du C. trav.

2 La répartition des sièges et du personnel dans des collèges électoraux

Les représentants du personnel sont élus par collège regroupant les électeurs par catégorie. Les sièges à pourvoir sont répartis entre les différents collèges selon l'importance de ces derniers.

La loi prévoit que la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font partie de l'accord préélectoral négocié entre l'employeur et les organisations syndicales. En l'absence d'accord, c'est la Direccte qui fixe la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Cette étape du processus électoral doit être bien maîtrisée par les négociateurs syndicaux, l'accord devant refléter l'influence et le positionnement des organisations syndicales plus ou moins présentes dans les différentes catégories du personnel.

A – Le nombre des collèges

a) le régime légal

Le Code du travail prévoit deux ou trois collèges selon les cas. Il prévoit que les membres du comité social économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales

pour chaque catégorie de personnel:

- d'une part, par les ouvriers et employés, constituant «le premier collège»;
- d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, constituant «le deuxième collège» ⁽⁵⁰⁾.

De plus, dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un

⁽⁵⁰⁾ Art. L. 2314-11 nouveau du C. trav.

délégué titulaire élu dans les mêmes conditions au comité ⁽⁵¹⁾.

Par ailleurs, la loi envisage éventuellement un troisième collège électoral, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité. Et il en est ainsi même si certains de ces vingt-cinq cadres sont exclus de l'électorat en raison des pouvoirs qu'ils exercent et qui permettent de les assimiler au chef d'entreprise ⁽⁵²⁾.

Précisons que les seuils de 500 salariés et de vingt-cinq cadres s'appliquent à notre avis à l'entreprise s'il s'agit d'élire un CSE ou à l'établissement s'il s'agit d'élire un comité d'établissement social et économique.

En définitive, le régime légal de deux collèges est applicable de plein droit si deux conditions sont remplies :

- l'établissement occupe moins de vingt-cinq ingénieurs et cadres; en ce cas, il n'y a pas lieu de créer un troisième collège (sauf accord dérogatoire); la loi impose de réserver au sein du deuxième collège, un siège de membre titulaire (et non suppléant) du comité d'entreprise aux ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés;
- aucun accord unanime n'a modifié le nombre des collèges électoraux (sur cet accord voir ci-dessous).

À défaut d'accord unanime dérogatoire, ni l'employeur ni l'inspecteur du travail, ni un syndicat, ni un juge ne peut imposer un nombre de collèges différent de deux. Il a en ce sens été jugé qu'un collège unique ne pouvait pas être imposé en l'absence d'accord, même dans le cas où le deuxième collège comprend très peu d'électeurs, voire un seul cadre ⁽⁵³⁾.

b) Modification du nombre de collèges par accord unanime

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être

modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives ⁽⁵⁴⁾.

L'accord conclu ne peut pas, toutefois, faire obstacle à la création du troisième collège «cadres» prévu par la loi (voir ci-dessus), lorsque les ingénieurs et cadres sont au moins vingt-cinq. De même, l'accord ne peut pas décider qu'il y aura un collège rassemblant les techniciens et les dessinateurs et les cadres ⁽⁵⁵⁾. En revanche, plusieurs collèges «cadres» peuvent être prévus par accord unanime.

L'accord préélectoral est transmis à sa demande à l'inspecteur du travail.

L'accord collectif, quel qu'il soit (accord préélectoral d'entreprise ou accord de branche national ou local) dérogeant au nombre de collèges prévu par la loi, doit donc être unanime, c'est-à-dire signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et l'employeur ou l'organisation patronale locale ou nationale. Les organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise pouvant participer à la négociation de l'accord préélectoral ne comptent donc pas dans les signataires de cet accord dérogatoire.

L'adhésion des syndicats à cet accord doit revêtir selon l'administration du travail la forme expresse d'une signature, l'absence d'opposition n'étant pas suffisante ⁽⁵⁶⁾.

De plus, si la dérogation résulte d'un accord collectif de branche, il faut que toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise soient liées par cet accord de branche. Il a, à ce propos, été jugé, qu'un protocole d'accord préélectoral n'ayant pas été signé par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, alors qu'il n'était pas contesté que l'accord de branche dont se prévalait cette organisation syndicale, n'avait pas été signé par elle et donc toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, l'employeur devait appliquer le régime légal



➔ Collège unique dans les entreprises n'élisant qu'un seul membre du CSE

Les dispositions relatives à l'élection des délégués du personnel prévoyaient l'hypothèse d'un collège unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles dans les établissements n'élisant qu'un seul délégué titulaire et suppléant ⁽¹⁾.

Après avoir été écartée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 ⁽²⁾, cette règle est réintroduite par le dernier alinéa du nouvel article L. 2314-11 du Code du travail, issu de l'ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017. En conséquence, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

(1) Ancien Art. L. 2314-9 du C. trav. et Art. R. 2314-1 du C. trav.

(2) Deux collèges devaient donc être prévus dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 25 salariés, comme pour les entreprises employant plus de salariés.

prévoyant deux collèges aux élections des délégués du personnel ⁽⁵⁷⁾.

Il a été précisé qu'il ne suffit pas que l'accord dérogatoire fixe un nombre de collèges différent du nombre légal. Il faut aussi qu'il détermine leur composition. À défaut, le nombre prévu par la loi s'impose ⁽⁵⁸⁾.

L'unanimité pour déroger au nombre légal est requise à chaque élection, même si la dérogation a été appliquée pendant de longues années ⁽⁵⁹⁾.

Enfin, précisons que l'accord unanime peut aussi changer la composition légale des collèges électoraux sans en changer le nombre.

(57) Cass. soc. 23 oct. 2015, n° 14-26262, RPDS 2016, n° 850, somm. 009,

note ALM.

(58) Cass. soc. 18 févr. 1988, n° 86-60499.

(59) Cass. soc. 18 mai 1983, n° 82-60656.

(51) Art. L. 2314-11 al. 2 nouveau du C. trav.

(52) Cass. soc. 30 mai 2001, n° 99-60564

(53) Cass. soc. 27 mai 1997, n° 96-60141.

(54) Art. L. 2314-12 nouveau du C. trav.

(55) Cass. soc. 13 oct. 2004, n° 03-60275.

(56) Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, 2.2.2, JO du 20 déc.

c) Modification par accord à la double majorité

Afin de faciliter une représentation spécifique des salariés travaillant en équipes successives, ou dans des conditions d'isolement, la loi prévoit la possibilité de prévoir un collègue supplémentaire regroupant ces électeurs, ce par accord conclu à la double majorité et non par accord unanime ⁽⁶⁰⁾.

De même, selon la Cour de cassation, dans les entreprises de presse, de publications quotidiennes et périodiques ou agence de presse, la création d'un collègue spécifique aux journalistes professionnels n'est pas soumise à la conclusion d'un accord conclu à l'unanimité ⁽⁶¹⁾.

Enfin, selon le Code des transports dans les entreprises de transport et de travail aériens, lorsque le nombre de personnels navigants techniques est au moins égal à 25 au moment de la mise en place ou du renouvellement des délégués du personnel, de la DUP, ou des représentants au comité d'entreprise, cette catégorie constitue un collègue spécial ⁽⁶²⁾.

B – La répartition des sièges et des membres du personnel dans les collèges

La loi dispose que la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées ⁽⁶³⁾. Une négociation sur ce point s'avère d'autant plus nécessaire que la loi dénombre, tous collèges confondus, le nombre de siège à pourvoir selon l'effectif global de l'entreprise.

À cette fin, le chef d'entreprise doit établir une liste nominative des électeurs de chaque collège et la transmettre aux négociateurs syndicaux pour leur permettre de contrôler le classement des différentes catégories professionnelles des électeurs.

En principe un accord doit être

recherché sur ces différents points avant chaque élection. Il ne pourrait en être autrement que si l'accord des précédentes élections comportait une clause de tacite reconduction et si les parties en présence sont les mêmes lors de l'élection suivante.

Toutefois, lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, c'est l'employeur qui répartit le personnel et les sièges dans les collèges électoraux ⁽⁶⁴⁾.

a) La répartition des membres du personnel dans les différents collèges

Cette répartition doit en principe être négociée entre l'employeur et la ou les organisations syndicales ayant répondu à l'invitation de l'employeur. L'accord est conclu selon la règle de la double majorité ⁽⁶⁵⁾. À défaut d'accord, l'administration du travail doit être saisie.

La jurisprudence du Conseil d'État considère que c'est la nature de l'emploi occupé en fait par les électeurs qui doit être retenue pour leur répartition dans les collèges électoraux. Il n'y a donc pas lieu de tenir compte de la qualification attribuée par la Direction de l'établissement, si celle-ci ne correspond pas à la réalité des activités professionnelles. Le juge s'en remet le plus souvent aux classifications des conventions collectives dès lors qu'elles concordent avec l'emploi occupé.

Ainsi, et en l'absence de convention contraire, les ouvriers et employés doivent être classés dans le premier collège, même s'ils ont un coefficient professionnel égal ou supérieur à celui de certains membres du deuxième collège ⁽⁶⁶⁾, l'importance de la rémunération ne pouvant déterminer à elle seule la répartition dans les collèges ⁽⁶⁷⁾.

C'est donc la nature des fonctions réellement exercées qui prime.

b) La répartition des sièges entre les collèges électoraux

La répartition des sièges entre les collèges électoraux doit aussi être négociée entre l'employeur et les organisations syndicales ayant répondu à l'invitation à négocier. L'accord doit répondre aux règles de la double majorité. Et c'est également l'administration du travail qui doit être saisie en l'absence d'accord.

En règle générale, la répartition des sièges entre les collèges s'effectue en fonction de l'importance numérique des effectifs de chaque collège.

La loi prévoit toutefois, l'obligation de réserver un siège aux ingénieurs et cadres dans les entreprises d'au moins 500 salariés. Elle donne aussi la possibilité aux négociateurs de réserver un siège à l'intérieur d'un collège électoral (titulaire ou suppléant selon la volonté des négociateurs) ⁽⁶⁸⁾.

De plus, malgré la faiblesse numérique de salariés (2 ou 3 salariés par exemple) de certains collèges électoraux, s'ils existent, un siège au moins doit leur être attribué. Mais rien n'empêche de leur attribuer en ce cas, un siège de suppléant, sachant qu'une répartition discordante est acceptée entre les postes de titulaires et de suppléants par le juge ⁽⁶⁹⁾.

Précisons, que le Code du travail prévoit la possibilité d'un accord sur la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaires, afin d'assurer une représentation du personnel équitable du personnel permanent et du personnel temporaire ⁽⁷⁰⁾.

C – La saisine du Direccte en l'absence d'accord

Lorsque la négociation entre syndicat(s) et employeur, relative à la répartition du personnel et des sièges dans les différents collèges électoraux, n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du

(68) Art. L. 2314-11 al. 2 nouveau du C. trav.

(69) Cons. Ét. 15 déc. 1978, Dr. Ouv. 1979, p. 414.

(70) Art. L. 2314-16 nouveau du C. trav.

(60) Art. L. 2314-15 nouveau du C. trav.

(61) Cass. soc. 2 mars 2011, n° 09-60419.

(62) Art. L. 6524-2 du C. des transports.

(63) Art. L. 2314-13 nouveau du C. trav.

(64) Art. L. 2314 nouveau du C. trav.

(65) Art. L. 2314-6 nouveau du C. trav.

(66) Cons. Ét. 9 févr. 1972, n° 83313.

(67) Cons. Ét. 16 févr. 1968, rec. p. 700.

travail et de l'emploi (Direccte), décide de cette répartition ⁽⁷¹⁾.

La saisine de l'administration du travail n'est possible que si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur. À défaut, il appartient à l'employeur de procéder seul à la répartition du personnel et des sièges.

La saisine du Direccte est obligatoire y compris dans l'hypothèse où l'accord relatif à la double répartition n'a pu aboutir que sur l'une des deux répartitions. En d'autres termes, l'accord qui dispense de saisir le Direccte doit porter sur la répartition du personnel dans les collèges d'une part, et sur la répartition des sièges entre les différents collèges d'autre part.

L'obligation de saisir l'administration incombe en principe à l'employeur, dans la mesure où il est responsable du processus électoral. Toutefois, les organisations syndicales négociatrices peuvent également y procéder en cas de carence de l'employeur, sachant qu'à défaut d'accord préélectoral et de saisine de l'administration, pour procéder à cette double répartition, les élections, si elles ont eu lieu, peuvent être annulées ⁽⁷²⁾.

Le Direccte compétent est celui dans le ressort duquel est situé le siège de l'entreprise ou de l'établissement au titre duquel l'accord ne peut être obtenu, même si la majorité du personnel travaille dans des locaux situés dans un autre ressort géographique ⁽⁷³⁾. Celui-ci prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation.

a) La saisine du Direccte

L'article L. 2314-13 nouveau du Code du travail prévoit expressément que la saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne par ailleurs la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

(71) Art. L. 2314-13 nouveau du C. trav.

(72) Cass. soc. 9 nov. 2011, n° 11-60029.

(73) Cons. Ét. 15 févr. 1995, n° 117905.

Avant de saisir le Direccte, l'employeur doit avoir invité les organisations syndicales à négocier et ce n'est que si aucun accord n'a pu être obtenu, qu'il doit y procéder. Autrement dit, la saisine du Direccte ne doit pas être prématurée, mais elle doit être réalisée avant le déroulement des élections. À défaut, sa décision serait dépourvue d'effet ⁽⁷⁴⁾.

b) Étendue de la compétence du Direccte

La compétence du Direccte est limitée à la problématique de la double répartition. Il ne doit pas par exemple décider du nombre de collèges électoraux (rien ne lui interdit en revanche de donner un avis).

En l'absence d'accord de répartition, le Direccte est tenu de procéder à la répartition du personnel et des sièges en se conformant au nombre de collèges prévu par la loi ou à l'accord unanime conclu à ce sujet ⁽⁷⁵⁾.

Lorsqu'il est saisi, le Direccte doit s'assurer que :

1. aucun accord n'a été conclu à propos de cette double répartition, car s'il en existe un, il doit le respecter, sachant que seul le juge d'instance peut se prononcer sur la validité d'un tel accord ;

2. l'employeur a bien convoqué les organisations syndicales pour négocier le protocole d'accord et qu'au moins l'une d'entre elles a bien répondu à cette invitation, à défaut, il n'est pas compétent pour décider de la double répartition, seul l'employeur peut y procéder.

Par ailleurs, il faut savoir que la compétence du Direccte ne s'étend pas aux litiges relatifs à l'appartenance individuelle de tel ou tel salarié à l'un ou l'autre des collèges. Celle-ci est limitée à la répartition de l'ensemble du personnel entre les collèges. Ainsi, lorsque le litige concerne seulement l'appartenance individuelle d'un ou plusieurs salariés, il convient de saisir le tribunal d'instance et non l'administration du travail ⁽⁷⁶⁾.

(74) Cons. Ét. 31 mai 2012, n° 354186, Sté Avis.

(75) Cons. Ét. 16 déc. 1994, n° 118416.

(76) Cass. soc. 27 nov. 2001, n° 00-60415.

c) Les critères de répartition utilisés par le Direccte

Selon une circulaire de l'administration du travail, le Direccte doit se référer aux dispositions de la convention collective, ou à défaut aux dispositions légales ⁽⁷⁷⁾ pour procéder à la répartition du personnel. Le Direccte peut ainsi répartir les salariés entre les différents collèges en fonction de leur coefficient hiérarchique ⁽⁷⁸⁾.

Quant à la répartition des sièges entre les collèges, la règle de la proportionnalité entre les effectifs et les sièges à pourvoir doit en principe prévaloir. La jurisprudence du Conseil d'État a précisé que l'administration à l'intérieur d'un collège électoral peut réserver un siège à une catégorie de salariés ou à un groupe de salariés assimilé à une catégorie dans la mesure où les caractéristiques de l'entreprise le justifient ⁽⁷⁹⁾.

d) L'autorité de la décision administrative

La décision administrative n'est valable qu'en ce qui concerne l'élection pour laquelle le Direccte a été sollicité. Elle ne s'impose pas à l'élection suivante, sauf à être reconduite sans contestation. Si un accord intervient lors d'une élection suivante, la décision administrative antérieure devient caduque ⁽⁸⁰⁾.

La décision du Direccte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance comme le prévoit l'article L. 2313 nouveau du Code du travail à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. S'ils désirent saisir le tribunal d'instance, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées disposent d'un délai de quinze jours pour y procéder.

La compétence du tribunal d'instance devrait se limiter au contentieux de la décision administrative relative à la double répartition. En effet, si le juge est saisi avant les élections d'un litige préélectoral relevant de sa compétence

(77) Circ. DRT n° 93-12 du 17 mars 1993, Fiche 5.

(78) Cass. soc. 17 mars 1999, n° 98-60346.

(79) Cons. Ét. 27 mai 1983, n° 23464.

(80) Cons. Ét. 29 déc. 1995, n° 104504.

et non d'un litige relatif à la décision administrative de répartition, la décision du Directe devrait s'imposer au juge même si cette dernière est contestable, notamment lorsque la convention collective a prévu une autre répartition⁽⁸¹⁾ ou parce que l'administration a défini la notion de cadre alors que le juge a été saisi d'une vérification de l'atteinte du seuil de 25 cadres, la décision de l'administration non spécifiquement contestée s'imposant alors au juge⁽⁸²⁾.

(81) Cass. soc. 28 mai 1997, n° 96-60199.

(82) Cass. soc. 31 janv. 1989, n° 87-61792.

L'annulation contentieuse de la décision du Directe n'entraîne pas l'annulation des élections⁽⁸³⁾. Cette annulation doit avoir été expressément demandée au juge d'instance dans les quinze jours du scrutin. L'auteur du recours a donc intérêt à demander au juge d'instance le report de la date des élections ou, si celles-ci ont eu lieu, l'annulation des élections.

En tout état de cause, le tribunal d'instance est désormais compétent, s'il est saisi de cette question, pour

(83) Cass. soc. 8 févr. 1994, n° 93-60021.

procéder lui-même à la répartition du personnel ou des sièges à la place de l'administration s'il estime fondés les arguments du demandeur.

L'article R. 2313-3 nouveau précise que le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe et qu'il statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du juge judiciaire est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours.

NOMBRE D'ÉLUS TITULAIRES ET D'HEURES DE DÉLÉGATION

au comité social et économique (CSE) (*)			en cas d'instances séparées ou de délégation unique du personnel (DUP) pour les mandats en cours jusqu'au 19 décembre 2019 au plus tard			
Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires dans le CSE	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire du CSE	Nombre de titulaires avant fusion des DP/CE/CHSCT	Nombre mensuel d'heures de délégation selon le mandat	Nombre de titulaires avec une DUP rassemblant DP/CE/CHSCT	Nombre minimum mensuel d'heures de délégation en cas de DUP rassemblant DP/CE/CHSCT
11 à 24	1	10	1 DP	10	1 DP	10
25 à 49	2	10 x 2 = 20 au total	2 DP	10	2 DP	10 x 2 = 20
50 à 74	4	18 x 4 = 72	2 DP + 3 CE +3 CHSCT = 8	15 (DP) + 20 (CE) +2 (CHSCT) = 96	4 (DP/CE/CHSCT)	18 x 4 = 72
75 à 99	5	19 x 5 = 95	3 DP + 4 CE +3 CHSCT = 10	15 (DP) + 20 (CE) +2 (CHSCT) = 131	5 (DP/CE/CHSCT)	19 x 5 = 95
100 à 124	6	21 x 6 = 126	4 DP + 5 CE +3 CHSCT = 12	15 (DP) + 20 (CE) +5 (CHSCT) = 175	6 (DP/CE/CHSCT)	21 x 6 = 126
125 à 149	7	21 x 7 = 147	5 DP + 5 CE +3 CHSCT = 13	15 (DP) + 20 (CE) +5 (CHSCT) = 190	7 (DP/CE/CHSCT)	21 x 7 = 147
150 à 174	8	21 x 8 = 168	5 DP + 5 CE +3 CHSCT = 13	15 (DP) + 20 (CE) +5 (CHSCT) = 190	8 (DP/CE/CHSCT)	21 x 8 = 168
175 à 199	9	21 x 9 = 189	6 DP + 5 CE +3 CHSCT = 14	15 (DP) + 20 (CE) +5 (CHSCT) = 205	9 (DP/CE/CHSCT)	21 x 9 = 189
200 à 249	10	22 x 10 = 220	6 DP + 5 CE +4 CHSCT = 15	15 (DP) + 20 (CE) +5 (CHSCT) = 210	11 (DP/CE/CHSCT)	21 x 11 = 231
250 à 299	11	22 x 11 = 242	7 DP + 5 CE +4 CHSCT = 16	15 (DP) + 20 (CE) +5 (CHSCT) = 225	12 (DP/CE/CHSCT)	21 x 12 = 252
300 à 399	11	22 x 11 = 242	7 DP + 5 CE +4 CHSCT = 16	15 (DP) + 20 (CE) +10 (CHSCT) = 245	Selon accord	Selon accord
400 à 499	12	22 x 12 = 264	7 DP + 6 CE +4 CHSCT = 17	15 (DP) + 20 (CE) +10 (CHSCT) = 265	Selon accord	Selon accord
500 à 599	13	24 x 13 = 312	8 DP + 6 CE +6 CHSCT = 20	15 (DP) + 20 (CE) +15 (CHSCT) = 330	Selon accord	Selon accord
600 à 699	14	24 x 14 = 336	8 DP + 6 CE +6 CHSCT = 20	15 (DP) + 20 (CE) +15 (CHSCT) = 330	Selon accord	Selon accord

(1) Décret n° 2017-1819 du 29 déc. 2017, JO du 30.

NOMBRE D'ÉLUS TITULAIRES ET D'HEURES DE DÉLÉGATION

au comité social et économique (CSE) (1)			en cas d'instances séparées ou de délégation unique du personnel (DUP) pour les mandats en cours jusqu'au 19 décembre 2019 au plus tard			
Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires dans le CSE	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire du CSE	Nombre de titulaires avant fusion des DP/CE/CHSCT	Nombre mensuel d'heures de délégation selon le mandat	Nombre de titulaires avec une DUP rassemblant DP/CE/CHSCT	Nombre minimum mensuel d'heures de délégation en cas de DUP rassemblant DP/CE/CHSCT
700 à 799	14	24 x 14 = 336	8 DP +6 CE +6 CHSCT = 20	15 (DP) + 20 (CE) +15 (CHSCT) = 330	Selon accord	Selon accord
800 à 899	15	24 x 15 = 360	9 DP +7 CE +6 CHSCT = 22	15 (DP) + 20 (CE) +15 (CHSCT) = 365	Selon accord	Selon accord
900 à 999	16	24 x 16 = 384	9 DP +7 CE +6 CHSCT = 22	15 (DP) + 20 (CE) +15 (CHSCT) = 365	Selon accord	Selon accord
1 000 à 1 249	17	24 x 17 = 408	10 DP + 8 CE +6 CHSCT = 24	15 (DP) + 20 (CE) +15 (CHSCT) = 400	Selon accord	Selon accord
1 250 à 1 499	18	24 x 18 = 432	11 DP + 8 CE +6 CHSCT = 25	15 (DP) + 20 (CE) +15 (CHSCT) = 415	Selon accord	Selon accord
1 500 à 1 749	20	26 x 20 = 520	12 DP + 8 CE +9 CHSCT = 29	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 520	Selon accord	Selon accord
1 750 à 1 999	21	26 x 21 = 546	13 DP + 8 CE +9 CHSCT = 30	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 535	Selon accord	Selon accord
2 000 à 2 249	22	26 x 22 = 572	14 DP + 9 CE +9 CHSCT = 32	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 570	Selon accord	Selon accord
2 250 à 2 499	23	26 x 23 = 598	15 DP + 9 CE +9 CHSCT = 33	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 585	Selon accord	Selon accord
2 500 à 2 749	24	26 x 24 = 624	16 DP + 9 CE +9 CHSCT = 34	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 600	Selon accord	Selon accord
2 750 à 2 999	24	26 x 24 = 624	17 DP + 9 CE +9 CHSCT = 35	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 615	Selon accord	Selon accord
3 000 à 3 249	25	26 x 25 = 650	18 DP + 10 CE +9 CHSCT = 37	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 650	Selon accord	Selon accord
3 250 à 3 499	25	26 x 25 = 650	19 DP + 10 CE +9 CHSCT = 38	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 665	Selon accord	Selon accord
3 500 à 3 749	26	27 x 26 = 702	20 DP + 10 CE +9 CHSCT = 39	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 680	Selon accord	Selon accord
3 750 à 3 999	26	27 x 26 = 702	21 DP + 10 CE +9 CHSCT = 40	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 695	Selon accord	Selon accord
4 000 à 4 249	26	28 x 26 = 728	22 DP + 11 CE +9 CHSCT = 42	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 730	Selon accord	Selon accord
4 250 à 4 499	27	28 x 27 = 756	23 DP + 11 CE +9 CHSCT = 43	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 745	Selon accord	Selon accord
4 500 à 4 749	27	28 x 27 = 756	24 DP + 11 CE +9 CHSCT = 44	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 760	Selon accord	Selon accord
4 750 à 4 999	28	28 x 28 = 784	25 DP + 11 CE +9 CHSCT = 45	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 775	Selon accord	Selon accord
5 000 à 5 249	29	29 x 29 = 841	26 DP + 12 CE +9 CHSCT = 47	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 810	Selon accord	Selon accord
5 250 à 5 499	29	29 x 29 = 841	27 DP + 12 CE +9 CHSCT = 48	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 825	Selon accord	Selon accord

(1) Décret n° 2017-1819 du 29 déc. 2017, JO du 30.

NOMBRE D'ÉLUS TITULAIRES ET D'HEURES DE DÉLÉGATION

au comité social et économique (CSE) (*)			en cas d'instances séparées ou de délégation unique du personnel (DUP) pour les mandats en cours jusqu'au 19 décembre 2019 au plus tard			
Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires dans le CSE	Nombre mensuel d'heures de délégation par titulaire du CSE	Nombre de titulaires avant fusion des DP/CE/CHSCT	Nombre mensuel d'heures de délégation selon le mandat	Nombre de titulaires avec une DUP rassemblant DP/CE/CHSCT	Nombre minimum mensuel d'heures de délégation en cas de DUP rassemblant DP/CE/CHSCT
5500 à 5749	29	29 x 29 = 841	28 DP + 12 CE +9 CHSCT = 49	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 840	Selon accord	Selon accord
5750 à 5999	30	29 x 30 = 870	29 DP + 12 CE +9 CHSCT = 50	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 855	Selon accord	Selon accord
6000 à 6249	31	29 x 31 = 899	30 DP + 12 CE +9 CHSCT = 51	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 870	Selon accord	Selon accord
6250 à 6499	31	29 x 31 = 899	31 DP + 12 CE +9 CHSCT = 52	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 885	Selon accord	Selon accord
6500 à 6749	31	29 x 31 = 899	32 DP + 12 CE +9 CHSCT = 53	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 900	Selon accord	Selon accord
6750 à 6999	31	30 x 31 = 930	33 DP + 12 CE +9 CHSCT = 54	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 855	Selon accord	Selon accord
7000 à 7249	32	30 x 32 = 960	34 DP + 12 CE +9 CHSCT = 55	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 930	Selon accord	Selon accord
7250 à 7499	32	30 x 32 = 960	35 DP + 12 CE +9 CHSCT = 56	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 945	Selon accord	Selon accord
7500 à 7749	32	31 x 32 = 992	36 DP + 13 CE +9 CHSCT = 58	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 980	Selon accord	Selon accord
7750 à 7999	32	32 x 32 = 1 024	37 DP + 13 CE +9 CHSCT = 59	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 995	Selon accord	Selon accord
8000 à 8249	32	32 x 32 = 1 024	38 DP + 13 CE +9 CHSCT = 60	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 010	Selon accord	Selon accord
8250 à 8499	33	32 x 33 = 1 056	39 DP + 13 CE +9 CHSCT = 61	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 025	Selon accord	Selon accord
8500 à 8749	33	32 x 33 = 1 056	40 DP + 13 CE +9 CHSCT = 62	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 040	Selon accord	Selon accord
8750 à 8999	33	32 x 33 = 1 056	41 DP + 13 CE +9 CHSCT = 63	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 055	Selon accord	Selon accord
9000 à 9249	34	32 x 34 = 1 088	42 DP + 13 CE +9 CHSCT = 64	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 070	Selon accord	Selon accord
9250 à 9499	34	32 x 34 = 1 088	43 DP + 13 CE +9 CHSCT = 65	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 085	Selon accord	Selon accord
9500 à 9749	34	32 x 34 = 1 088	44 DP + 13 CE +9 CHSCT = 66	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 100	Selon accord	Selon accord
9750 à 9999	34	34 x 34 = 1 156	45 DP + 13 CE +9 CHSCT = 67	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 115	Selon accord	Selon accord
10000 et +	35	34 x 35 = 1 190	46 DP + 15 CE +9 CHSCT = 70	15 (DP) + 20 (CE) +20 (CHSCT) = 1 170	Selon accord	Selon accord

(1) Décret n° 2017-1819 du 29 déc. 2017, JO du 30.



NOUVEAU NVOdroits.fr
accessible avec l'abonnement

- > le droit du travail
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien
- > à venir : le droit de la fonction publique

COMITÉ D'ENTREPRISE

*Quelles informations
pour quelles
consultations?*

CONTRAT DE TRAVAIL

*La modification
peut-elle être
imposée?*

FONCTION PUBLIQUE

*Le statut,
qui en bénéficie ?*



CE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 % (Art. L2325-43 du Code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____
 Madame Monsieur
 Nom* _____ Prénom* _____
 N°* _____ Rue* _____
 Code postal* _____ Ville* _____
 Fédération ou branche professionnelle _____
 UD _____ Tél.* _____
 Courriel* _____

* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9 €/mois ou 108 €/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvo droits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Pack NVO Droits : 12 €/mois ou 144 €/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____
 Banque _____

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique 12 fois, prélèvement mensuel
 Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2018. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____
 N° _____ Rue _____
 Code Postal _____ Ville _____
 IBAN _____
 BIC _____

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
 93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : _____ Signature _____

Établissement teneur du compte

Nom _____
 Adresse _____
 Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

code origine : mag

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2017):

Aide totale: 1 017 €;
Aide partielle: de 1 018 € à 1 525 €.

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8 723 €;
- deux personnes: 13 085 €;
- trois personnes: 15 701 €;
- quatre personnes: 18 318 €;
- personne en plus: 3 489,20 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

– Personne seule: 545,48 €;
1 enfant: 818,22 €;
2 enfants: 981,86 €;
3 enfants: 1 200,05 €;
par enfant en plus: + 218,19 €.
– Couple: 818,22 €;
1 enfant: 981,86 €;
2 enfants: 1 145,50 €;
3 enfants: 1 363,69 €;
par enfant en plus: + 218,19 €.
– Parent isolé: 1 enfant: 933,95 €;
2 enfants: 1 167,44 €;
par enfant en plus: + 233,49 €;
femme enceinte: 700,46 €.

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

– 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés;
– 100% du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Indemnité versée à l'employeur:

– 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
– 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

Garantie mensuelle minimale:

1 480,30 €.

Contingentement

annuel d'heures indemnisables:

1 000 heures par salarié.

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Condition d'affiliation:

Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail: 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non);
53 ans et plus à la fin du contrat de travail: 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les

36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

Durée d'indemnisation:

Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4:

- moins de 53 ans: 122 jours mini;
 - 730 jours maxi (24 mois);
 - au moins 53 ans et moins de 55 ans: 122 jours mini – 913 jours maxi (30 mois);
 - 55 ans et plus: 122 jours mini – 1 095 jours maxi (36 mois).
- maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Allocations:

40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + 11,84 € par jour ou, si plus avantageux, 57% du SJR; minimum journalier: 28,86 € dans la limite de 75% du SJR.

Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation: allocation plancher de 20,67 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité:

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail:

- Moins de 55 ans: 16,32 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables);
- 55 ans et plus: – 16,32 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi; sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546^e jour d'indemnisation (18 mois);

• Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):

- personne seule: 1 142,40 €;
- couple: 1 795,20 €.

Allocation temporaire d'attente:

- 11,49 € par jour: – détenus libérés;
- catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement.

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité:

– 35,24 € maximum par jour, soit 1 057,20 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.

• Plafond des ressources mensuelles (y compris le montant de l'allocation):

- personne seule: 1 691,52 €;
- couple: 2 431,51 €.

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaires:

- assurance maladie: supprimée au 1^{er} janvier 2018;
- assurance vieillesse: 6,90% dans la limite du plafond (3 311 € par mois) + 0,40% sur la totalité du salaire;
- assurance chômage: 0,95% dans la limite de 4 fois le plafond (13 244 € par mois).

Revenus

de remplacement:

- pensions et retraites complémentaires: 1% sur la totalité;
- préretraites: 1,7% sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous du Smic journalier;
- chômage: 3% du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,67 €.

Remboursement de la dette sociale (RDS):

0,5% sur 98,25% du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.

Exonération si revenu de l'allocataire inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

Contribution sociale généralisée (CSG):

- 9,2% sur 98,25% du salaire brut et 6,2% sur 98,25% du montant des allocations de chômage;
- 8,3% sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite; exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demie part supplémentaire; taux réduit de 3,8% pour les titulaires de pensions, préretraités et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher (11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demie part supplémentaire) et un montant

plafond (14 404 € pour une part de quotient familial + 3 846 € par demie part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire: 3 ans;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail: 2 ans;
- Litiges sur la rupture du contrat de travail: 12 mois;
- Traitements des fonctionnaires: 4 ans;
- Sommes dues par la Sécurité sociale: 2 ans;
- Dommages-intérêts: 5 ans;
- Rappel de pension alimentaire: 5 ans;
- Impôts sur le revenu: 3 ans;
- Impôts locaux: 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel:

1 447,98 € brut (indice majoré 309);
Indemnité de résidence (indice majoré 313);
zone 1: 44 €; zone 2: 14,66 €.

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité:
1 447,98 € (indice majoré 309).

Supplément familial de traitement:

- un enfant: 2,29 €;
- deux enfants: 73,79 €;
- trois enfants: 183,56 €;
- par enfant en plus: 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

Allocation de base: 130,51 €;
Complément:
1^{re} catégorie: 97,88 €;
2^e catégorie: 265,10 €;
3^e catégorie: 375,21 €;
4^e catégorie: 581,46 €;
5^e catégorie: 743,13 €;
6^e catégorie: 1 107,49 €.

Autres allocations:

- adulte handicapé: 810,89 €;
- adulte handicapé sans enfant à charge: 243,27 €.
- ressources annuelles:
 - personne seule: 9 730,68 €;
 - couple: 19 461,36 €;
 - par enfant à charge: 4 865,34 €.
- minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement ou de détention: 243,27 €;
- majoration pour vie autonome: 104,77 €;

– garantie de ressources (GRPH) : 990,20 €.

JEUNES

Apprentis :

Salaire minimum applicable :

– 16 à 17 ans :

1^{re} année : 25 % du Smic ;

2^e année : 37 % ; 3^e année : 53 %.

– 18 à 20 ans :

1^{re} année : 41 % du Smic ;

2^e année : 49 % ;

3^e année : 65 %.

– 21 ans et plus :

1^{re} année : 53 % du Smic ou du

salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;

2^e année : 61 % du Smic ou du

salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;

3^e année : 78 % du Smic ou du

salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

Contrat unique d'insertion :

Salaire minimum mensuel entre 20 et 35 heures : Smic horaire.

Contrat d'accompagnement

dans l'emploi :

Salaire minimum mensuel

– 86,67 heures : Smic horaire.

Contrat de professionnalisation :

Salaire minimum mensuel :

– 16 à 20 ans :

• si formation initiale inférieure au bac pro : 55 % du Smic ;

• si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 65 % du Smic.

– 21 à 25 ans :

• si formation initiale inférieure au

bac pro : 70 % du Smic ;

• si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme

professionnel de même niveau : 80 % du Smic.

MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires : 3,57 €.

PRÉAVIS

Licenciement :

– moins de six mois d'ancienneté : voir conventions collectives et usages ;

– entre six mois et deux ans

d'ancienneté : un mois ;

– à partir de deux ans

d'ancienneté : deux mois (sauf

dispositions conventionnelles plus favorables).

PRÉRETRAITES

Pré retraite ASFNE (maximum journalier) : 129,92 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS :

Revenus annuels ne dépassant

pas 67 542 € + 5 628 € par

enfant à charge au-delà de deux :

• 2 enfants : 129,86 € ;

• 3 enfants : 296,24 € ;

• 4 enfants : 462,62 € ;

• enfant suppl. : 166,38 € ;

• majoration pour âge des

enfants : 64,93 € ;

• Forfait d'allocation : 82,11 €.

Revenus se situant entre 67 542 €

et 90 026 € + 5 628 € par enfant

à charge au-delà de 2 :

• 2 enfants : 64,93 € ;

• 3 enfants : 148,12 € ;

• 4 enfants : 231,31 € ;

• enfant suppl. : 83,20 € ;

• majoration pour âge des

enfants : 32,47 € ;

• Forfait d'allocation : 41,06 €.

Revenus supérieurs à 90 026 €

+ 5 628 € par enfant à charge

au-delà de deux :

• 2 enfants : 32,47 € ;

• 3 enfants : 74,06 € ;

• 4 enfants : 115,65 € ;

• enfant suppl. : 41,60 € ;

• majoration pour âge des

enfants : 16,23 € ;

• forfait d'allocation : 20,53 €.

Complément familial :

169,03 € (majoré 236,71 €).

Ressources annuelles :

• parent isolé ou ménage avec

deux revenus : revenus supérieurs

à 23 111 € et inférieurs ou égaux

à 46 217 € + 3 149 € à 6 297 €

par enfant à charge au-delà de 3.

• ménage avec un seul revenu :

revenus supérieurs à 18 893 € et

inférieurs ou égaux à 37 780 €

+ 3 149 € à 6 297 € par enfant à

charge au-delà de 3.

Prestation d'accueil à jeune

enfant :

• prime à la naissance : 923,08 € ;

• prime à l'adoption 1 846,15 € ;

• allocation de base : 184,62 €

(taux plein) ; 92,31 € (taux partiel).

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

Agirc : 0,4352 €. Arrco : 1,2513 €.

Ircantec : 0,47507 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

– salariés de plus de 2 ans

d'ancienneté : 79 464 € ;

– salariés ayant entre 6 mois

et 2 ans d'ancienneté : 66 220 € ;

– salariés ayant moins de 6 mois

d'ancienneté : 52 976 €.

Titre-restaurant :

50 à 60 % payés par l'employeur :

contribution patronale exonérée

(impôts, cotisations) jusqu'à 5,43 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel : 3 311 €.

Avantage en nature :

– nourriture : 4,80 € par repas ;

– logement : montant forfaitaire

établi selon un barème comprenant

8 tranches (rémunération allant de

0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de

la Sécurité sociale), sauf référence

à la valeur locative fiscale servant

de base à la taxe d'habitation.

Capital décès :

– maxi : 3 415 €.

Indemnité journalière maladie :

– normale : 44,34 € ;

– majorée : 59,12 €.

Indemnité journalière AT :

– maxi : 198,81 € ;

à partir du 29^e jour : 265,09 €.

Indemnité journalière maternité :

– maxi : 85,99 € ;

– mini : 9,29 €.

Invalidité :

– maxi-pension par mois :

30 % = 980,70 € ;

50 % = 1 634,50 €.

– mini-pension par mois :

30 % = 282,78 € ;

50 % = 282,78 €.

allocation supplémentaire par an :

personne seule : 4 864,56 € ;

ménage : 8 027,27 € ;

tierce personne :

1 107,49 € par mois.

Allocation veuvage :

– 607,54 € par mois pendant

24 mois.

Si conjoint décédé : versement

pendant trois années

supplémentaires, à condition

d'être âgé(e) de 50 ans ou plus ;

Maximum trimestriel

de ressources : 2 278,27 €.

SMIC

Métropole et départements

d'outre-mer : 9,88 € ;

Mensuel brut (151,67 heures) :

1 498,47 € ;

Jeunes salariés : – 16 ans : 7,90 € ;

– 17 ans : 8,89 € ;

– après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans : 9,88 € ;
Horaire collectif de 39 heures :
mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 % : 1 712,53 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort :

TI : 10 000 € ; au-delà : TGI.

Compétence en dernier ressort :

Cons. prud. = 4 000 € ;

TASS : 4 000 € ;

TI (litiges locataires-propriétaires,

crédit à la consommation,

déclaration au greffe) : 4 000 € ;

Juge de proximité : 4 000 € ;

Taux d'intérêt légal : 3,94 % pour

le 2^e semestre 2017 (intérêts de

retard).

Délais d'appel :

– Prud'hommes TI et TGI : un mois ;

– Référé, saisie-arrêt, etc. :

quinze jours ;

– Pénal : dix jours ;

Ordonnance de non-lieu : dix jours.

Délais cassation :

– Affaires civiles (sociales,

commerciales, prud'homales) :

deux mois ;

– Élections : dix jours ;

– Pénal : cinq jours.

VEILLESSE

Allocations :

– allocation de solidarité

personnes âgées (ASP) par mois :

• personne seule : 803,20 € ;

• couple : 1 246,97 €.

– allocation AVTS par mois :

282,78 € ;

– allocation supplémentaire

(ex-FNS) par mois :

• personne seule : 520,41 € ;

• couple marié : 681,39 €.

– ressources annuelles :

personne seule : 9 638,42 € ;

couple : 14 963,65 €.

Pensions :

– maximum annuel théorique :

19 866 € ;

– minimum mensuel des pensions

obtenues au taux de 50 % :

634,66 € ;

– minimum mensuel majoré des

pensions depuis le 1^{er} oct. 2015 :

693,51 € ;

– réversion : ressources annuelles

autorisées à la date de la

demande :

• personne seule : 20 550,40 € ;

• couple : 32 880,64 €.

Montant maximum annuel :

10 727,64 € ;

Minimum annuel : 3 433,72 €.

2018
VO IMPÔTS
nvo HORS-SÉRIE SPÉCIAL IMPÔTS • JANVIER 2018 • 6,50 €



Ne déclarez pas 1€ de trop !

HAUSSE DE LA CSG
Addition salée pour les retraités

TAXE D'HABITATION
Suppression : êtes-vous concernés ?

EMPLOI À DOMICILE
Crédit d'impôt pour tous

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE
Soyez prêts pour 2019

M 02930 - 57H - F. 6,50 € - RD

N° 1 DES GUIDES FISCAUX

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6 € au lieu de ~~6,50 €~~

DOSSIER
SUPPRESSION DE L'ISF
LE CAPITAL MOINS TAXÉ

MACRON AU SERVICE
DES PLUS RICHES

PARUTION
LE 19 JANVIER 2018

boutique.nvo.fr

Bon de commande VO Impôts 2018

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M.

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : mag



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr