

Cfdt:

DROITS DES SALARIÉS

SALARIÉS DU PRIVÉ



DOSSIER SPÉCIAL

**La grande FAQ
du télétravail**

ÉDITION 2023

GUIDE JURIDIQUE DE LA CFDT

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

partenariat@macif.fr



MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Cfdt: VOS DROITS

Salariés du privé

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SAVIEZ VOS DROITS
SAVIEZ VOS DROITS



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19
TÉL.: 0142038000
CFDT.FR

Rédaction Nicolas GRASSIN, Delphine MEYER

Rédactrice en chef Maud RENAUD

Rédactrice en chef adjointe Delphine MEYER

Coordination édition et fabrication Service information Communication CFDT

Conception graphique Service information Communication CFDT

Réalisation PAO Isabelle LACOMBE

Illustrations Oxy-Illustrations / Maria ZAIKINA



La CFDT s'engage, au niveau national comme dans les entreprises et les administrations, pour obtenir et améliorer des droits adaptés à tous les travailleurs. Elle se mobilise pour redonner à chacune et chacun le pouvoir de faire des choix et, finalement, le pouvoir de vivre. Par notre action collective, nous luttons contre les inégalités et pour une meilleure sécurisation des parcours professionnels. La CFDT a par exemple obtenu l'encadrement du recours au temps partiel, le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle, les droits rechargeables

à l'assurance chômage, la complémentaire santé prise en charge par l'employeur...

Avoir des droits, c'est important. Encore faut-il les connaître et savoir comment les mobiliser. C'est pourquoi la CFDT s'engage aussi pour que toutes et tous bénéficient d'une information complète et de conseils pour faire valoir leurs droits. C'est la raison d'être de ce guide actualisé chaque année.

Vous y trouverez les réponses aux questions qui concernent votre quotidien au travail, classées par grandes thématiques (contrat de travail, protection sociale, rémunération, retraite, etc.), et ce quelle que soit votre situation professionnelle (salarié d'une petite entreprise ou d'un grand groupe, fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique).

Défendre et adapter les droits des travailleurs en tenant compte de ce qu'ils vivent, c'est un engagement de tous les jours pour les militants de la CFDT. C'est aussi la capacité de répondre à des situations exceptionnelles telles que la crise sanitaire. Crise qui a accéléré et démocratisé le télétravail dans les entreprises et mis en lumière les problématiques en découlant pour les salariés. La CFDT est activement mobilisée sur cette thématique, notamment par sa participation à la négociation de l'Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020. C'est pourquoi un dossier spécial y est consacré. Conçu sous la forme d'une FAQ, vous y trouverez les réponses concises à un ensemble de questions pratiques. Autre thème important dans lequel la CFDT s'est également investie : la protection des lanceurs d'alerte, qui a droit à son propre chapitre dans ce guide. Les récentes avancées législatives y sont reportées.

Adhérez à la CFDT !

J'espère que vous trouverez dans ce guide les réponses à vos interrogations. Des milliers de militants CFDT sont présents dans toute la France pour vous apporter des précisions ou vous accompagner dans vos démarches. **N'hésitez pas à les solliciter !**

Vous pouvez aussi les rejoindre en adhérant à la CFDT, la première organisation syndicale de France. Vous y trouverez soutien et solidarité, ainsi que la possibilité de vous engager collectivement si vous le souhaitez.

Laurent Berger, Secrétaire général de la CFDT

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Sommaire	4
Index et principales abréviations	6

DROIT DU TRAVAIL

I L'EMBAUCHE ET L'ACCÈS À L'EMPLOI	17
1 / Les règles applicables	17
2 / Le recrutement	28
3 / Qui est votre employeur ?	32
4 / Contrats d'apprentissage et d'insertion	35
5 / Accès à l'emploi des personnes handicapées	50
II LE CONTRAT DE TRAVAIL	53
1 / Le contrat de travail	53
2 / Le travail précaire	68
III LA VIE DANS L'ENTREPRISE	85
1 / L'égalité des droits	85
2 / La rémunération	90
3 / La durée du travail	104
4 / Les congés	123
5 / La formation	141
6 / Les conditions de travail	165
7 / Les lanceurs d'alerte	176
8 / Sanctions et pouvoir disciplinaire	180
9 / La représentation élue	184
10 / La représentation syndicale	194
11 / La maladie	197
12 / Maternité, paternité et adoption	200
13 / Accidents du travail et inaptitude	207
14 / La médecine du travail	211
15 / L'activité partielle	213
16 / Les litiges	219

IV LE DÉPART DE L'ENTREPRISE	228
1 / La démission	228
2 / La prise d'acte de la rupture	230
3 / La résiliation judiciaire du contrat de travail	231
4 / Le licenciement	232
5 / La rupture conventionnelle	264
6 / Les ruptures dans le cadre d'un accord collectif	268
7 / Le départ à la retraite	271

PROTECTION SOCIALE

I L'ASSURANCE MALADIE	276
1 / La maladie et la maternité	276
2 / L'accident du travail	285
3 / Les droits des étrangers	288
II LES PRESTATIONS SOCIALES	290
1 / Les prestations familiales	290
2 / La prime d'activité	307
III LE CHÔMAGE	310
L'indemnisation du chômage	310
IV LA RETRAITE	340
1 / La retraite de base	340
2 / Les retraites complémentaires	356

DOSSIER

LA GRANDE FAQ DU TÉLÉTRAVAIL	359
------------------------------	-----

VIE PRATIQUE

Des services pour les adhérents	372
L'aide juridique	374
La CNAS CFDT	375
Adresses des organisations CFDT	376

INDEX

A		Association intermédiaire	32
Accidents du travail, maladies professionnelles	207, 285	Assurance veuvage	353
Accord collectif	18 et s.	Astreinte	107
Accord de performance collective	65	Avantages en nature	92
Action de groupe	31	Attestation Pôle emploi	257
Activité professionnelle et chômage	331	B	
Activité partielle	213	Base de données économiques, sociales et environnementales	190
Activité partielle de longue durée	216	Bulletin de paie	96
Adoption	200	Bilan de compétences	146
Agirc-Arrco	356	C	
Agissement sexiste	168	Cause réelle et sérieuse	233 et s.
AGS (faillite)	101	Certificat de travail	256
Aide à la création d'entreprise	332	Changement d'employeur	33
Aide juridictionnelle	222	Chèque emploi associatif	57
Aide personnalisée au logement	306	Chèque emploi service universel (Cesu)	56
Allocation aux adultes handicapés	303	Chômage:	310
Allocations chômage (voir aussi chômage)	318	- Allocation d'aide au retour à l'emploi	318
Allocation d'éducation de l'enfant handicapé	303	- Allocation de solidarité spécifique	329
Allocation de base (PAJE)	293	- Cumul avec un revenu	331
Allocation de rentrée scolaire	300	- Dégressivité	320
Allocation de solidarité spécifique	329	- Démission	312
Allocation de solidarité aux personnes âgées	354	- Démission légitime	313
Allocation de soutien familial	305	- Différé d'indemnisation	322
Allocations familiales	298	- Droits rechargeables	326
Allocation journalière de présence parentale	301	- Durées d'indemnisation	320
Allocation logement	306	- Interruption de versement	324 et s.
Aménagement du temps de travail	111	- Offre raisonnable d'emploi	329
Apprentissage	35	- Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)	328
		- Reprise d'activité	331
		- Secteur public	310

- Suppression des allocations	325	Congés payés	125 et s.
Chômage partiel (activité partielle)	213	Congé pour création d'entreprise	140
Clause de dédit-formation	143	Congé pour enfant malade	133
Clause de mobilité	64	Congés pour événements familiaux	131
Clause de non-concurrence	64	Congé sabbatique	139
Code APE	20, 21	Conseil d'entreprise	193
Code du travail	17	Conseil de prud'hommes	221
Comité social et économique	184 et s.	Conseil en évolution professionnelle	145
Commission santé, sécurité et conditions de travail	166, 192	Conseiller du salarié	240
Complément de libre choix du mode de garde	296	Contingent d'heures supplémentaires	110
Complément d'heures	121	Contrat à durée déterminée	68, 75
Complément familial	299	Contrat à durée déterminée à objet défini	78
Complémentaire santé obligatoire	284	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)	45
Complémentaire santé solidaire	283	Contrat d'apprentissage	37
Compte d'engagement citoyen	163	Contrat de chantier ou d'opération	236
Compte épargne temps	140	Contrat de professionnalisation	42
Compte personnel d'activité	163	Contrat de sécurisation professionnelle	258
Compte personnel de formation	147	Contrat de travail :	53
Compte professionnel de prévention	173	- Critères, intérêt	53, 54
Conciliation (prud'hommes)	224	- éléments essentiels	60
Conditions de travail	165	- Forme du contrat	55
Congé d'adoption	204	- Modification	62
Congé de deuil	132	- Résiliation judiciaire	231
Congé de formation syndicale	160	- Suspension	67, 197, 207
Congé de maternité	203	Contrat de travail intermittent	122
Congé de mobilité	268	Contrat de travail temporaire	68, 80
Congé de paternité	205	Contrat initiative emploi (CUI-CIE)	45
Congé de présence parentale	134	Contrat unique d'insertion	45
Congé de proche aidant	137	Contrepartie obligatoire en repos	110
Congé de reclassement	262	Convention collective	18
Congé de solidarité familiale	133	Convention de forfait	109
Congé de validation des acquis	163	Cotisations sociales	103
Congé parental	136		

Création d'entreprise	140, 334
Crédit d'heures	187, 190, 195, 196

D

Délégué syndical	195
Démision	228
Démision légitime (chômage)	313
Deuil d'un enfant	132
Discrimination	28, 85
Droit d'expression	168
Droit d'alerte	167, 189
Droit de retrait (en cas de danger)	167
Droits rechargeables	326
Durée du travail	104

E

Égalité des droits	85
Élections professionnelles	185
Embauche	28
Équipes de suppléance	112
Entreprises d'insertion	32
Entretien préalable	240
Entretien professionnel	144
Établissement distinct	184
Examens médicaux	211

F

Faillite (AGS)	101
Faute	234
Femmes:	
- Droits de la femme enceinte	200
- Égalité des droits	85
- Égalité de rémunération	86
- Licenciement des femmes enceintes	201
- Plan pour l'égalité professionnelle	89
Fonds national pour l'emploi (FNE)	257
Forfait journalier hospitalier	278

Formation	141
Formation des demandeurs d'emploi	336

G

Groupements d'employeurs	34
--------------------------	----

H

Handicapés	50
Harcèlement moral	169
Harcèlement sexuel	168
Heures complémentaires	120
Heures d'équivalence	107
Heures supplémentaires	107
Horaires individualisés	112
Horaires de travail	111

I

Inaptitude	208
Indemnités journalières:	
- Accident du travail, maladie professionnelle	285
- Congé de deuil	131
- Maladie	198, 280
- Maternité	281
- Paternité	205
Indemnité de licenciement	254
Indemnités de précarité (fin de contrat)	77, 83
Insertion des jeunes	35
Inspection du travail	219
Interdiction de fumer ou de vapoter	166
Intéressement	100
Intérim	68, 80

J

Jeunes:	
- Application du Smic	92

- Insertion	35	Maladie professionnelle	208, 286
Journée de solidarité	123	Mandatement	23
Jours fériés	123	Maternité	200, 281
Jours ouvrables	126	Médecin du travail	211
		Mensualisation	90
L		Minimum contributif	351
Lanceurs d'alerte	176	Mise à pied conservatoire	182, 243
Licenciement :	232	Mobilité volontaire sécurisée	67
- Attestation Pôle emploi	256	Modification du contrat de travail	62
- Cause réelle et sérieuse	233		
- Certificat de travail	257	N	
- Congé de reclassement	262	Négociations obligatoires	22, 88
- Contrat de sécurisation professionnelle	258	Non-discrimination	29, 85
- Définition du licenciement	232	Notes de service	25
- Entretien préalable	240	O	
- Faute	234	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	51
- Fin de chantier	236	Ordre public	18, 104
- Indemnités (licenciement abusif)	236		
- Indemnités (licenciement nul)	238, 251	P	
- Indemnité de congés payés	255	Paiement du salaire	95
- Indemnité de licenciement	254	Paternité	205
- Lettre	241	Parcours emploi compétences (PEC)	45
- Licenciement abusif	236	Participation	98, 99
- Licenciement économique	234, 244	Particulier employeur	33, 56
- Licenciements interdits	236	Pénibilité	173
- Licenciement irrégulier	243	Pension de retraite	339 et s.
- Motifs	233 et s.	Pension de réversion	353, 357
- Ordre des licenciements	252	Perco	101
- Plan de sauvegarde de l'emploi	246 et s.	Pere-co	101
- Préavis	253	Période d'essai	58, 75, 81
- Priorité de réembauche	253	Plan de développement des compétences	141
- Procédures individuelles	240	Plans d'épargne	101
- Solde de tout compte	255	Plan de sauvegarde de l'emploi	246 et s.
Litiges	219	Ponts	125
M		Portage salarial	33
Maladie	197, 276	Pouvoir disciplinaire	180

Préavis	253	Répartition du temps de travail	111
Prestation d'accueil du jeune enfant	292	Repos compensateur	108
Prestation partagée d'éducation de l'enfant	294	Repos hebdomadaire	115
Prestations familiales	290	Repos quotidien	115
Prestations en nature	276, 285	Représentant de la section syndicale	196
Prestations en espèces	280, 285	Représentant de proximité	192
Prime à la naissance ou à l'adoption	292	Représentativité syndicale	185
Prime d'activité	307	Résiliation judiciaire du contrat de travail	231
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	91	Restructuration	33
Primes, gratifications	90	Retraite :	
Principe majoritaire	22	- Départ ou mise à la retraite	271
Prise d'acte de la rupture	230	- Retraite progressive	340
Pro-A	159	- Retraite de base	340 et s.
Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)	328	- Retraite complémentaire	357
Procédure disciplinaire	182	Revenu de solidarité active (RSA)	307
Protection universelle maladie	276	Rupture conventionnelle	264
Prud'hommes	221	Ruptures conventionnelles collectives	268

Q

Qualification	63
---------------	----

R

Reclassement	209
Recrutement	28
Reconversion par l'alternance	159
Reconversion professionnelle	315
Récupération des heures perdues	112
Reçu pour solde de tout compte	255
Règlement intérieur	25, 180
Remboursement des frais médicaux	276, 285
Rémunération de fin de formation	331
Rémunération mensuelle minimale	94, 215
Rente d'accident du travail	286

S

Saisies sur salaire	98
Salaire	90
Salaires minima conventionnels	94
Sanctions disciplinaires	180
Sécurité et santé au travail	165
Section syndicale	194
Situation dangereuse	167
Smic	92
Solde de tout compte	255
Stages en entreprise	55
Surcote	352
Syndicat	194

T

Télétravail	61, 359
Temps partiel	117, 140
Ticket modérateur	277
Transaction	256

Titre emploi-service entreprise	57	U	
Transition professionnelle	152	Usages	26
Travail du dimanche	115		
Travail effectif	105	V	
Travail en soirée	113	Validation des acquis de l'expérience	160
Travail de nuit	112	Vapotage	166
Travail temporaire	68, 80	Visite médicales	211
Travailleur handicapé	50		

LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

ARE > Allocation d'aide au retour à l'emploi	LR > Lettre recommandée
ASS > Allocation de solidarité spécifique	LRAR > Lettre recommandée avec demande d'avis de réception
CDAPH > Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	MDPH > Maison départementale des personnes handicapées
CDD > Contrat à durée déterminée	OETH > Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CDI > Contrat à durée indéterminée	Pacs > Pacte civil de solidarité
CEC > Compte d'engagement citoyen	PCH > Prestation de compensation du handicap
Cesu > Chèque emploi service universel	PDC > Plan de développement des compétences
CPA > Compte personnel d'activité	PEC > Parcours emploi compétences
CPF > Compte personnel de formation	Perco > Plan d'épargne pour la retraite collectif
C2P > Compte professionnel de prévention	Pere-co > Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif
CSE > Comité social et économique	PPAE > Projet personnalisé d'accès à l'emploi
CSP > Contrat de sécurisation professionnelle	PSE > Plan de sauvegarde de l'emploi
CSS > Code de la Sécurité sociale	ORE > Offre raisonnable d'emploi
CUI > Contrat unique d'insertion	OSR > Organisation syndicale représentative
Dreets (Ia) > Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités	RNCP > Répertoire national des qualifications professionnelles
Direccte (Ia) > Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	RSA > Revenu de solidarité active
DS > Délégué syndical	Smic > Salaire minimum interprofessionnel de croissance
Esat > Établissement et service d'aide par le travail	SPE > Service public de l'emploi
ETT > Entreprise de travail temporaire	VAE > Validation des acquis de l'expérience
JO > Journal officiel	

Les principaux éléments chiffrés ⁽¹⁾

Pensez à mettre à jour ce tableau en 2022-2023

	01.05.2022	01.07.2022	01.01.2023
RSA « socle » ⁽²⁾			
• Personne isolée	575,52 €		
• Couple sans enfant	863,28 €		
• Par enfant en plus	230,21 €		
Smic			
• horaire brut	10,85 €		
• mensuel brut (151,666 heures)	1645,58 €		
Plafond Sécurité sociale			
• mensuel	3 428 €		
• trimestriel	10 284 €		
• annuel	41136 €		
Base mensuelle de calcul des allocations familiales			
• montant	422,28 €		
Chômage total			
• montant journalier minimum de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	29,56 €	30,42 €	
• partie fixe de l'ARE	12,12 €	12,47 €	
• allocation de solidarité spécifique	17,21 €		
Prud'hommes			
• taux de compétence en dernier ressort	5 000 €		

(1) Certains des montants chiffrés figurant dans ce tableau, ainsi que dans le guide, seront revalorisés au 1^{er} juillet 2022 et au 1^{er} janvier 2023. Dès cette date, vous pourrez prendre connaissance des montants actualisés sur le site Internet de la CFDT : cfdt.fr.

(2) Revenu de solidarité active en vigueur au 1^{er} avril 2022.

Pour l'utilisation de ces chiffres, reportez-vous aux chapitres du guide.



Livret d'accueil

BIENVENUE à la **CFDT**

Nous sommes présents partout où se construit le droit des salariés, à tous les niveaux : sur le lieu de travail face à l'employeur, dans les branches professionnelles où se négocient les conventions collectives, dans les territoires où l'on trouve une aide de proximité, et au plan national dans les négociations et concertations avec le patronat et/ou l'État.



ÊTRE INFORMÉ-E ET GARDER LE CONTACT
ÊTRE ACCOMPAGNÉ-E À CHAQUE OCCASION
grâce à nos services à l'adhérent

www.cfdt.fr/bienvenue



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

MONESPACE.CFDT.FR

Votre espace pour garder le contact

Accédez

**vos informations
personnelles**

pour le consulter
ou le mettre à jour.

**Contactez
directement**

votre syndicat

Gérez

votre cotisation



Accédez

à vos services

Réponses à la carte,
Job à la carte,
MaFormation Cfdt
en 1 clic !,
Partage de toit,
Avantages & moi
(pour les salariés
des TPE).

Téléchargez

votre attestation fiscale

Celle-ci vous donne droit à un crédit d'impôts.

Découvrez

- nos **outils** thématiques,
- l'**actualité** sectorielle
et régionale,
- le kiosque des **publications**

Consultez

les petites annonces

de nos adhérents (location de vacances,
ventes immos, etc.) ou en déposer une.

**Votre espace vous donne aussi accès
à vos espaces collaboratifs
(Militants du privé, Militants du public, Les Boosters, etc.),
et à différents sites
(ARC, Syndicalisme Hebdo, module NAF NACE...)**

CFDT - Service Information Communication - Juin 2022.



DROIT DU TRAVAIL



Cfdt:

ARC : trois lettres pour vous accompagner

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Des Accompagnantes et Accompagnants...

Avec l'appui d'accompagnants formés :

- structure ta section ;
- développe ton collectif ;
- négocie dans ton entreprise ou ton administration ;
- informe et fais campagne pour les élections professionnelles.

Des Ressources... en ligne

Un modèle d'accord négocié ?
Un partage d'expériences avec
d'autres militantes et militants Cfdt ?
Des informations fiables sur les NAO,

ton mandat d'élu, le travail,
la formation professionnelle ?
Tu trouveras ce que tu cherches
sur l'ARC ! La communauté militante
répond à tes questions.

Des Conseils experts

Des doutes sur la valeur juridique
d'un accord d'entreprise ? Un besoin
d'expertise sur un plan de
restructuration ? Un sujet pointu ?
L'ARC te met en relation avec
des experts, des avocats ou
des militants « spécialistes »
pouvant répondre à tes besoins !

**Militants, vous êtes l'ARC ! Vous faites l'ARC !
L'ARC est pour vous !**

arc.cfdt.fr Contact : arc@cfdt.fr

L'EMBAUCHE ET L'ACCÈS À L'EMPLOI

1 | Les règles applicables

La relation de travail qui lie le salarié et son employeur est régie par un ensemble de règles articulées entre elles, qui trouvent leur origine dans la loi, le règlement (décrets, arrêtés...) et les accords collectifs conclus par les partenaires sociaux. Le cas échéant, des règles peuvent également être fixées par le règlement intérieur ou résulter des usages nés de la pratique.

LES SOURCES DU DROIT

Les droits et les obligations des salariés et des employeurs sont définis principalement par le Code du travail, les conventions et les accords collectifs, le règlement intérieur de l'entreprise et par les usages nés de la pratique (sur le contenu du contrat de travail, voir p. 53 et suivantes).

Le Code du travail

Le Code du travail (legifrance.gouv.fr) comporte deux parties : la partie législative (articles précédés de la lettre « L »), et la partie réglementaire, qui regroupe les articles issus de décrets élaborés par le gouvernement. Ces décrets peuvent être des décrets en Conseil d'État (articles « R ») ou des décrets « simples » (articles « D »). Chaque partie, législative et réglementaire, est divisée en huit parties, elles-mêmes divisées en livres, titres et chapitres. Les articles de ce code font l'objet d'une numérotation à quatre chiffres correspondant à cette

division. Exemples: L. 2122-1, R. 1221-5, D. 1225-8-1... La lettre précise s'il s'agit d'une loi (L), d'un décret en Conseil d'État (R) ou d'un décret simple (D). Le premier chiffre indique la partie du code; le deuxième, le livre; le troisième, le titre; le quatrième, le chapitre. Le Code du travail fixe un certain nombre de principes auxquels il n'est pas possible de déroger, ni par accord collectif ni par accord entre l'employeur et le salarié. Par exemple:

- l'interdiction de rémunérer un salarié en dessous du Smic (sauf exceptions prévues par le Code du travail);
- l'obligation faite à l'employeur de justifier d'une cause réelle et sérieuse pour procéder au licenciement d'un salarié;
- le droit des salariés, dans les entreprises comportant un certain effectif, à être représentés par des élus (CSE, voir p. 184).

Dans un souci de clarification et de lisibilité, plusieurs textes (loi du 08.08.2016, ordonnances du 22.09.2017) distinguent précisément, notamment dans les domaines de la durée du travail (voir p. 104), des congés (voir p. 123) ou de certaines dispositions applicables au comité social et économique (CSE, voir p. 184), ce qui relève de l'ordre public, ce qui relève de la négociation collective et ce qui est applicable à défaut d'accord collectif (dispositions supplétives).

La partie législative regroupe les articles issus de lois votées par le Parlement ou issus d'ordonnances ratifiées par le Parlement. Afin de favoriser le dialogue social, le Code du travail prévoit que, sauf en cas d'urgence, tout projet de réforme envisagé par le gouvernement, portant sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle, et relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

Dans ce cadre, il appartient au gouvernement de communiquer aux organisations syndicales un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options, et à ces organisations de lui faire connaître leur intention d'engager une telle négociation et le délai qu'elles estiment nécessaire pour la conduire (art. L. 1 à L. 3 du Code du travail).

Les conventions et les accords collectifs

Les salariés ont un droit à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que de leurs garanties sociales (art. L. 2221-1). Les conventions et accords collectifs sont le résultat concret de ce droit à la négociation

collective exercé en pratique par les organisations syndicales de salariés représentatives, c'est-à-dire celles qui répondent aux critères fixés par l'article L. 2121-1 du Code du travail (voir p. 185) et aux conditions fixées par le Code du travail en fonction du niveau de la négociation (entreprise, groupe, branche, etc.).

La convention collective traite l'ensemble des thèmes mentionnés à l'article L. 2221-1 (voir ci-dessus), alors que l'accord collectif ne traite qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

Les conventions et accords collectifs, qui peuvent être conclus au niveau national, régional ou local, fixent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Exemples :

- accord national interprofessionnel du 26.11.2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » ;
- convention collective nationale du 07.03.2018 (ouvriers du bâtiment) ;

Des conventions et accords collectifs peuvent également être conclus dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, ou dans le cadre d'un groupe d'entreprises (L. 2232-30 et suiv.). Un accord peut aussi être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises (accords interentreprises) entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées (L. 2232-36 à L. 2232-38).

La convention collective de branche. Elle régit les conditions de travail et d'emploi dans une branche déterminée (par exemple, la métallurgie).

Il existe trois sortes de conventions :

- la convention non étendue, qui ne s'impose qu'aux employeurs signataires ou membres des syndicats patronaux signataires ;
- la convention étendue, qui s'impose au contraire à tous les employeurs entrant dans son champ d'application professionnel et territorial, à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du ministre du Travail ;
- la convention élargie, rendue obligatoire dans une branche ou une zone géographique en cas de vide conventionnel persistant, dû soit à l'absence d'organisations syndicales ou patronales, soit à l'impossibilité pour elles de conclure une convention.

Les missions des branches professionnelles sont les suivantes :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 (voir p. 27) ;
- réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application (art. L. 2232-5-1).

La convention collective applicable à votre entreprise doit obligatoirement figurer sur votre bulletin de paie (art. R. 3243-1). Si tel n'est pas le cas, ou si vous avez un doute, il faut :

1 | Repérer le code « activité principale exercée » (APE). Ce code (voir tableau ci-contre) est attribué par l'Insee à chaque entreprise en fonction de son activité principale. Ce repérage est indispensable, car le champ d'application professionnel des conventions est souvent déterminé par référence au code APE. Il doit obligatoirement figurer sur votre bulletin de paie (art. R. 3243-1). On peut consulter la nomenclature d'activités française sur le site *insee.fr*.

2 | Déterminer l'activité principale réellement exercée par votre entreprise. Si l'activité réelle ne correspond pas au code APE, c'est celle-ci qui détermine l'application de la convention (voir note du tableau).

3 | Rechercher si l'activité principale est couverte par une convention collective. Pour cela, il faut examiner le champ d'application professionnel de la (ou des) convention(s) dont la dénomination correspond à l'activité de l'entreprise. Si l'entreprise est constituée de plusieurs établissements autonomes ayant chacun une activité distincte, la convention applicable à chaque établissement peut être différente.

Il faut également vérifier si la convention est étendue. Si ce n'est pas le cas, vous devrez rechercher si votre employeur est membre de l'organisation patronale signataire. Renseignez-vous auprès de votre syndicat ou de l'inspection du travail.

Vous pouvez vous procurer les conventions et les accords collectifs auprès de votre délégué ou de votre syndicat (liste des unions départementales et unions territoriales interprofessionnelles CFTD, voir p. 375), auprès de la Dreets (*dreets.gouv.fr*) ou du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord ou encore, pour les conventions collectives nationales, sur le site *legifrance.gouv.fr*

La convention ou l'accord d'entreprise. Le droit des salariés à la négociation s'exerce également dans l'entreprise (ou l'établissement distinct) et dans le groupe (art. L. 2232-11) ; sur les accords de groupe, voir L. 2232-30 et suivants (sous réserve des adaptations précisées par

le Code du travail, toutes les négociations prévues par ce code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions).

Code APE : extraits de la nomenclature des activités françaises

Divisions	Intitulés	Divisions	Intitulés
01	Culture et production animale	41	Construction
02	Sylviculture, exploitation forestière	45	Commerce et réparation auto
03	Pêche, aquaculture	46	Commerce gros et intermédiaires
05	Extraction houille, lignite, tourbe	47	Commerce détail, sauf automobiles et motos
06	Extraction d'hydrocarbures		
07	Extraction minerais métalliques	49	Transports terrestres
08	Autres industries extractives	50	Transports par eau
10	Industries alimentaires	51	Transports aériens
12	Fab. de produits à partir du tabac	53	Activités de poste et de courrier
13	Fabrication de textiles	55	Hébergement
14	Industrie habillement	56	Restauration
15	Industrie cuir et chaussure	64	Services financiers
16	Travail du bois	65	Assurance
17	Industries du papier et du carton	66	Aux. financiers et d'assurance
18	Édition, imprimerie, reproduction	68	Activités immobilières
19	Cokéfaction et raffinage	69	Activités juridiques et comptables
20	Industrie chimique	70	Activités sièges sociaux
21	Industrie pharmaceutique	72	Recherche-développement scientifique
22	Fabrication caoutchouc, plastique		
23	Fab. autres prod. minér. non métal.	73	Publicité et études de marché
24	Métallurgie	79	Agences de voyages
25	Fab. produits métalliques	85	Enseignement
27	Fab. équipements électriques	86	Activités pour la santé humaine
28	Fab. machines et équipements	87	Hébergement social et médico-social
29	Industrie automobile	93	Act. récréatives, culturelles et sport.
30	Fab. autres matériels de transport	94	Activités des organisations associatives
31	Fabrication de meubles		
32	Autres industries manufacturières	95	Réparation ordinateurs, biens personnels et domestiques
35	Production, distribution électricité, gaz, vapeur et air conditionné	96	Autres services personnels
36	Captage, traitement, distrib. eau	99	Activités extra-territoriales

Les chiffres sont suivis d'une lettre (sans rapport avec l'activité de l'entreprise). La liste des groupes, classes et sous-classes constituant chaque division est disponible sur le site insee.fr

Activité principale: on détermine l'activité principale comme étant celle qui utilise le plus de salariés (entreprise industrielle) ou qui génère le plus de chiffre d'affaires (entreprise commerciale). Une entreprise mixte sera considérée comme industrielle si le chiffre d'affaires industriel atteint au moins 25% du CA total.

● **Principaux thèmes de négociation obligatoire.** Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (OSR, voir p. 185) et qui comptent au moins un délégué syndical (DS, voir p. 195), l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans (périodicité maximale d'ordre public) :

1 | une négociation sur la rémunération (notamment les salaires effectifs), le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (L. 2242-1 et suiv.) ;

2 | une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération), et la qualité de vie au travail (voir aussi p. 85) ;

3 | une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, seulement dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salariés (et celles et ceux de « dimension communautaire » au sens des articles L. 2341-1 et 2).

La périodicité de la négociation est fixée par accord collectif d'entreprise (art. L. 2242-10 à L. 2242-12). À défaut d'accord, l'employeur doit engager la négociation chaque année pour chacun des deux premiers thèmes et tous les 3 ans pour le troisième thème.

L'employeur doit convier à la négociation tous les syndicats ayant désigné au moins un DS dans l'entreprise ou l'établissement.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un PV de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (art. L. 2242-5).

Des négociations obligatoires doivent également avoir lieu, périodiquement, au niveau des branches sur les thèmes et dans les conditions mentionnés aux articles L. 2241-1 à L. 2241-18 du Code du travail : salaires, égalité professionnelle, formation professionnelle et apprentissage, emploi des travailleurs handicapés, classifications, etc.

● **Règles de validité des accords en présence d'un ou plusieurs DS.**

Pour être valablement conclus, les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement doivent répondre au principe majoritaire fixé par l'article L. 2232-12. Ils doivent être signés par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants.

À défaut, si l'accord a été signé par l'employeur et des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages aux élections mentionnées ci-dessus,

une consultation des salariés concernés (ceux des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens du Code du travail, voir p. 187) peut être organisée (voir L. 2232-12). L'accord sera valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Cette dérogation au principe majoritaire « strict » n'est toutefois pas admise dans un certain nombre de situations visées par le Code du travail, par exemple la création de commissions supplémentaires au sein du CSE ou le contenu et le fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE, voir p. 190).

Lorsqu'un conseil d'entreprise a été institué dans l'entreprise (voir p. 193), il est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement. La validité d'un tel accord est alors soumise aux conditions fixées par l'article L. 2231-9 du Code du travail.

- **Négociation d'accords collectifs en l'absence de DS.** Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, des accords collectifs peuvent être conclus dans des conditions qui diffèrent selon l'effectif habituel de l'entreprise :
 - dans les entreprises de moins de 11 salariés, et dans celles de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord (ou un avenant de révision), qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise (ex. : taux de majoration des heures supplémentaires). Pour être considéré comme valide, ce projet d'accord (ou d'avenant) devra être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (art. L. 2232-21 à 23 et R. 2232-10 à 13) ;
 - dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs OSR dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs OSR au niveau national et interprofessionnel, membre(s) ou non de la délégation du personnel du CSE, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. Ces accords peuvent porter sur toutes les mesures susceptibles d'être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail (art. L. 2232-23-1, D. 2232-2 à 4, R. 2232-5, D. 2232-8 et 9) ;
 - dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs OSR dans la branche

dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs au niveau national et interprofessionnel ; pour être valide, l'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-24, L. 2232-25-1, D. 2232-8 et 9). En l'absence de membre élu mandaté dans ces conditions, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE non mandatés peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail qui, pour être valides, devront être signés par des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles ; ces accords ne pourront toutefois porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (ex. : mise en place d'un compte épargne-temps, voir p. 140), à l'exception des accords fixant des modalités dérogatoires de consultation des représentants du personnel en matière de « grands » licenciements économiques (art. L. 2232-25, L. 2232-25-1).

Dans le cas où aucun élu n'aurait manifesté son souhait de négocier, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être négocié, conclu et révisé (ou dénoncé) avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs OSR. L'accord peut porter sur toutes les mesures susceptibles d'être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail. Il devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-26, D. 2232-8 et 9).

L'information des salariés. Les conditions d'information des salariés (et des représentants du personnel) sur le droit conventionnel qui leur est applicable sont définies par accord collectif. À défaut d'accord :

- au moment de l'embauche, le salarié doit recevoir de l'employeur une information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (voir aussi p. 96) ;
- dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci, à disposition des salariés, un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord collectif de travail par lesquels il est lié.

En outre, un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail, ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence (art. R. 2262-3). Sauf exceptions visées à l'article L. 2231-5-1, les accords de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus depuis le 01.09.2017 peuvent être consultés sur le site legifrance.gouv.fr.

Le règlement intérieur

Obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés (voir p. 180), le règlement intérieur est un document écrit élaboré et rédigé par l'employeur (art. L. 1311-2). Pour être applicable, il doit être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (art. R. 1321-1) et avoir été soumis à l'avis du CSE (voir aussi p. 181).

Limitation du contenu (art. L. 1321-1). Le règlement intérieur peut exclusivement fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement et les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions, voir p. 180 et suiv.).

Il doit également rappeler les dispositions du Code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes (voir p. 168). Il peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés (par exemple, les convictions religieuses) si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux, ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, et si elles sont proportionnées au but recherché (art. L. 1321-2-1).

À noter : sur le fait religieux en entreprise, voir le guide diffusé sur le site travail-emploi.gouv.fr ou celui disponible en ligne sur cfdt.fr.

Les clauses interdites (art. L. 1321-3). Ce sont :

- les clauses contraires aux lois et aux règlements ;
- les clauses contraires aux dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les clauses discriminatoires, c'est-à-dire celles qui lèsent les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison d'un des critères mentionnés page 29 ;
- les clauses apportant des restrictions aux droits et aux libertés des personnes, non justifiées par la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché. Ainsi, le port d'un uniforme se justifie pour certains emplois en contact avec la clientèle, mais il serait illicite s'il était généralisé à tous les salariés de l'entreprise.

Les notes de service (art. L. 1321-5). Lorsqu'elles instituent des règles générales et permanentes dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des sanctions disciplinaires, ces notes sont soumises aux mêmes dispositions que le règlement intérieur.

Contrôles de l'inspection du travail et du conseil de prud'hommes.

Le règlement intérieur est communiqué à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis des représentants du personnel. Celui-ci peut, à tout moment, exiger le retrait ou la modification des clauses interdites. De même, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes peut écarter de telles clauses (art. L. 1322-1 à L. 1322-4).

Les usages

Il s'agit des habitudes, des pratiques courantes dans une profession, une région ou une entreprise, qui se traduisent par un avantage pour les salariés (ex. : versement d'un 13^e mois, jours chômés supplémentaires, etc.). Les tribunaux déterminent le caractère obligatoire des usages en se référant à leur fixité, leur généralité, ainsi qu'à la constance des conditions prévues pour leur application.

L'employeur peut remettre en cause un usage établi dans l'entreprise en respectant certaines règles. Ainsi que le précise la Cour de cassation (arrêt du 28.01.2015), « la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite ».

L'ARTICULATION ENTRE LES RÈGLES APPLICABLES

La loi définit le minimum social de protection auquel ont droit les salariés ; elle doit respecter les normes qui lui sont supérieures et, notamment, les traités internationaux, certaines conventions de l'OIT, les principes constitutionnels, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les règlements communautaires, etc. Sauf lorsque la loi l'autorise expressément, les clauses des conventions et accords collectifs ne peuvent être moins favorables aux salariés que les dispositions légales (art. L. 2251-1) : elles ne s'appliquent que si elles sont plus avantageuses que la loi et ne peuvent déroger aux dispositions qui relèvent de l'ordre public (ex. : le Smic, le droit des salariés à être représentés).

Ce principe est également valable pour les dispositions du règlement intérieur, les usages, mais aussi pour les conditions particulières de votre contrat de travail : ce dernier ne peut ainsi comporter de clauses dérogeant, dans un sens qui vous serait défavorable, aux dispositions légales ou conventionnelles applicables. Si tel était le cas, ces clauses seraient considérées comme nulles et de nul effet.

En revanche, dans les conditions définies par la loi, un accord peut

déroger, y compris dans un sens moins favorable aux salariés, aux clauses d'un accord de niveau supérieur. Ainsi :

- une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie (art. L. 2252-1) ;
- dans les treize matières énumérées à l'article L. 2253-1 (salaires minima hiérarchiques, classifications, garanties collectives complémentaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, etc.), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise, sauf si cette dernière prévoit des garanties au moins équivalentes. Peu importe la date de conclusion de la convention d'entreprise. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ;
- dans les quatre matières énumérées à l'article L. 2253-2 (prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés p. 173, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, effectif à partir duquel les délégués syndicaux - DS - peuvent être désignés, nombre de DS et valorisation de leur parcours syndical, primes pour travaux dangereux ou insalubres), la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large peut prévoir, s'il le stipule expressément, qu'il prévaut sur les accords d'entreprise conclus postérieurement. Il peut donc, par une clause dite de verrouillage ou d'impérativité, empêcher toute dérogation sur ces matières par l'accord d'entreprise postérieur. Dans ce cas, ce dernier ne peut comporter de stipulations moins favorables, mais il peut comporter des stipulations différentes s'il assure des garanties au moins équivalentes.
- dans les matières autres que celles qui sont mentionnées ci-dessus, les stipulations de l'accord d'entreprise (postérieur ou antérieur) prévalent sur celles ayant le même objet de l'accord de branche ou de l'accord ayant un champ plus large. Il peut donc, sur ces matières, être moins favorable aux salariés que l'accord de branche ou que l'accord ayant un champ plus large. Mais en l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche ou l'accord couvrant un champ plus large qui s'applique (art. L. 2253-3).

2 | Le recrutement

Le recrutement d'un salarié par un employeur, directement ou par personne interposée (cabinet de recrutement, par exemple), repose sur trois grands principes :

- liberté de l'employeur dans le choix du candidat auquel il confiera le poste à pourvoir ;
- connaissance par les candidats des méthodes de recrutement utilisées ;
- obligation faite à l'employeur de fonder son choix sur des critères objectifs, sans tenir compte d'éléments tels que la religion, le sexe, l'appartenance syndicale...

Lorsqu'il doit recruter, l'employeur est libre du choix du candidat qu'il retiendra, sous réserve du respect des principes de non-discrimination visés ci-après. Ce principe de liberté s'accompagne de quelques tempéraments, l'employeur pouvant être tenu à l'observation de priorités de réembauchage, notamment au profit des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique.

En fonction de l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut également être concerné par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (sur cette obligation, à laquelle il peut être satisfait de différentes manières, voir p. 51).

La liberté de l'employeur s'étend aux techniques mises en œuvre pour procéder au recrutement, dans le respect des principes mentionnés ci-dessous.

L'information des candidats

Les principes sont les suivants (art. L. 1221-6 et L. 1221-8) :

- les informations demandées au candidat, sous quelque forme que ce soit, doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation de ses aptitudes. Si tel est le cas, le candidat doit y répondre de bonne foi et fournir les éléments qui lui sont demandés (diplômes, justificatifs des précédents emplois...). Si un questionnaire est proposé au candidat, l'employeur doit notamment lui préciser le caractère obligatoire ou non des réponses, les conséquences d'un défaut de réponse, et les personnes destinataires des informations ;
- le candidat doit être informé des méthodes et des techniques utilisées lors du recrutement (tests, logiciels...). Ces méthodes et ces techniques doivent se limiter à l'évaluation des aptitudes professionnelles et les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

Le principe de non-discrimination

Définitions. Les notions de discrimination « directe » et « indirecte » sont définies par la loi n° 2008-496 du 27.05.2008 et précisées par l'article L. 1132-1.

Constitue ainsi une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutres en apparence, mais susceptibles d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Dans le lieu de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 (voir p. 30) sont informées par tout moyen des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal, relatifs aux définition et sanctions des discriminations prohibées (art. L. 1142-6). En outre, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 du Code du travail (égalité salariale hommes-femmes) est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche (art. R. 3221-2). Sur la prévention du harcèlement, voir p. 168 et suivantes

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- le fait d'obliger quiconque à adopter un comportement prohibé par

la loi, c'est-à-dire un comportement opérant une discrimination entre individus, fondée sur un motif illicite (sexe, religion, etc.).

Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (art. L. 1131-2).

La protection contre les discriminations. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise en raison de l'un des motifs énoncés par l'article L. 1132-1 (voir p. 29). De même, sauf cas particuliers (ex. : emploi de mannequin), l'employeur ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe du candidat recherché.

En cas de litige, la charge de la preuve est aménagée : le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise n'a pas à prouver la discrimination, mais doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Ainsi, à titre d'illustration, a été considéré comme une discrimination à raison de l'origine le fait pour un employeur de demander à un salarié, lors de l'engagement, de changer son prénom de Mohamed pour celui de Laurent.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination (directe ou indirecte) peut également saisir le « défenseur des droits » (voir les sites defenseurdesdroits.fr ou antidiscriminations.fr).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail (inspecteurs et contrôleurs du travail) peuvent également intervenir et se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utiles à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail et de celles de l'article 225-2 du Code pénal. En cas de constat d'une infraction, ils peuvent dresser un procès-verbal qui sera adressé au procureur de la République.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 1132-1 précité ou pour les avoir relatés (art. L. 1132-3).

Les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibant les discriminations (voir ci-dessus) ne font toutefois pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Par exemple, ne constituent pas une discrimination interdite :

- les différences de traitement fondées sur l'âge, lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de favoriser l'insertion professionnelle ou d'assurer l'emploi des personnes concernées ;
- les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement.

Toute organisation syndicale de salariés représentative (par exemple, la CFDT), ou toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap, peut agir devant une juridiction civile, dans le cadre d'une « action de groupe », afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs de discrimination prohibés par la loi (l'origine, le sexe, l'âge, le handicap...) et imputable à un même employeur (plus de précisions auprès de vos représentants du personnel ou sur le site defenseurdesdroits.fr).

3 | Qui est votre employeur ?

Durant votre vie professionnelle, il pourra vous arriver d'être confronté à une relation de travail atypique, liée :

- à la nature particulière de votre employeur, association intermédiaire (AI) ou entreprise d'insertion (EI), par exemple ;
- à certaines circonstances, par exemple une restructuration ou une situation de détachement dans une autre entreprise.

Embauche par une AI ou une EI

Ces structures doivent passer une convention avec l'État. Elles recrutent des personnes qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières et sont éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique (IAE) préconisé par un prescripteur (Pôle emploi, Cap Emploi, etc.) ou directement par une structure de l'IAE (art. L. 5132-3).

- **Les associations intermédiaires (AI)** embauchent des personnes pour les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices (ou de particuliers), dans le cadre d'une opération de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. La personne embauchée est liée à l'association par un CDD (notamment un CDD d'usage ou un CDD d'insertion, CDDI) ou, plus rarement, par un CDI à temps partiel. Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale de 24 heures (voir p. 118) peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. L'association est responsable du paiement du salaire ; l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail (durée du travail, repos hebdomadaire, hygiène et sécurité, etc.).

Les AI, comme les EI mentionnées ci-dessous, peuvent également conclure des CDI avec des personnes âgées d'au moins 57 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

- **Les entreprises d'insertion (EI)** fonctionnent comme toute autre entreprise. En tant qu'employeur, elles sont responsables des conditions d'exécution du travail, du paiement du salaire, etc. Elles peuvent embaucher des salariés soit dans le cadre d'un CDDI dont la durée est, en principe, comprise entre 4 et 24 mois (le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel de 20 heures/semaine au moins), soit dans le cadre de contrats de travail temporaire (entreprises de « travail temporaire d'insertion »). Avec son accord, et pour développer son expérience, le salarié en CDDI peut être mis à la disposition d'une autre entreprise, dans le cadre d'une « période de mise en situation en milieu professionnel » (art. L. 5135-1 à 8 et D. 5132-10-1 à 4).

Embauche par un particulier employeur

Les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs effectuent, au domicile privé de leur employeur, des travaux à caractère familial ou ménager (pour les assistantes maternelles, voir pajemploi.urssaf.fr). Ils relèvent du Code du travail et de la CCN mentionnée page 56. Le salaire horaire ne peut être inférieur au Smic horaire et peut être réglé par Cesu (voir p. 56). Les règles relatives au licenciement s'appliquent, sauf, notamment, celles qui sont spécifiques aux licenciements économiques ou à l'assistance par un tiers lors de l'entretien préalable.

Prêt de main-d'œuvre sans but lucratif

L'hypothèse visée (art. L. 8241-1 et L. 8241-2) est celle où (hors travail temporaire, notamment), ayant été embauché par une entreprise, celle-ci, avec votre accord, vous met à la disposition d'une autre entreprise, sans qu'il y ait rupture du contrat de travail initial. Vous devrez conclure un avenant à votre contrat précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, ses horaires et son lieu d'exécution, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail (durée, repos hebdomadaire, hygiène et sécurité, etc.). À la fin de la mise à disposition, vous devez être réintégré dans votre entreprise d'origine.

Dans les conditions fixées par l'article L. 8241-3, il est également possible de mettre à disposition de manière temporaire, et avec leur accord, des salariés auprès d'une jeune ou d'une petite ou moyenne entreprise.

Restructuration et changement d'employeur

En cas de changement d'employeur à la suite de la vente ou de la transformation de l'entreprise (par fusion, scission, filialisation...), votre contrat de travail se poursuit avec le nouvel employeur (art. L. 1224-1). Les obligations de l'ancien employeur sont transférées au nouveau, en particulier le respect de la rémunération et de l'ancienneté.

Portage salarial

Le portage salarial désigne le dispositif constitué par :

1 | d'une part, la relation entre une entreprise de portage salarial effectuant une prestation (hors activités de services à la personne) et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial (sur ce contrat, art. L. 1254-22 et 23) ; l'entreprise de portage salarial exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial (art. L. 1254-24 à 31) ;

2 | d'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise. Celle-ci est considérée comme l'employeur,

en charge du paiement du salaire, du respect de la législation du travail, des obligations relatives à la médecine du travail, etc.

Personnes concernées. Le salarié porté doit justifier d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie lui permettant de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix; c'est à lui qu'il revient de démarcher les entreprises clientes et d'apporter ainsi sa propre clientèle.

La rémunération minimale est définie par accord de branche étendu ou, à défaut, est fixée à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale (PSS) pour une activité équivalant à un temps plein (soit 2 571 €, compte tenu du PSS en vigueur depuis le 01.01.2021). Le salarié porté a également droit à une indemnité d'apport d'affaire dont le montant est défini par accord de branche étendu (à défaut, ce montant est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté; art. L. 1254-9).

Cas de recours et exclusions. L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente, ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. La prestation dans l'entreprise cliente (d'une durée maximale de 36 mois) ne peut avoir pour objet de remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail, ni d'effectuer certains travaux particulièrement dangereux (art. D. 4154-1 et 2). Hors de ce cadre légal, des sanctions pénales s'appliquent (art. L. 1255-14 à 18).

Forme et durée du contrat. Le contrat de travail qui lie l'entreprise de portage salarial et le salarié porté doit être écrit; il s'agira d'un CDD s'il est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente, ou d'un CDI s'il est conclu pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes (sur les dispositions particulières de ces contrats, art. L. 1254-10 à 18 – CDD – et L. 1254-19 à 21 – CDI).

En cas de perte involontaire d'emploi, le salarié porté peut prétendre aux allocations d'assurance chômage (précisions sur le site unedic.fr).

Groupement d'employeurs

Des entreprises relevant en principe de la même convention collective (ou, dans des conditions particulières, des entreprises et des collectivités territoriales) peuvent se grouper sous forme d'association pour employer un ou plusieurs salariés. Le contrat de travail est conclu par écrit avec le groupement qui est l'employeur. Il comporte les mentions figurant à l'article L. 1253-9 (conditions d'emploi, rémunération, lieux d'exécution du travail, etc.). Il garantit l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale avec les salariés des entreprises auprès desquelles le salarié du groupement est mis à disposition.

4 | Contrats d'alternance et d'insertion

Plusieurs dispositifs existent afin de favoriser, pour certaines catégories de personnes sans emploi, l'acquisition d'une première expérience professionnelle (jeunes) ou la réinsertion professionnelle (personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi). Il s'agit le plus souvent d'un contrat de travail associé à une formation, ouvrant droit, pour les employeurs, à des avantages particuliers (aide forfaitaire et/ou exonération de cotisations sociales).

LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

L'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou par un titre. Il associe (art. L. 6211-2) :

- 1 | une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- 2 | des enseignements dont tout ou partie peut être effectué à distance, dispensés pendant le temps de travail dans un CFA.

- Une « carte d'étudiant des métiers » est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les 30 jours qui suivent l'inscription par le CFA. Elle lui permet de faire valoir, sur l'ensemble du territoire national, la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur

Pour entrer en apprentissage, il faut (art. L. 6222-1 et suiv.) :

- être âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus (ne pas avoir atteint 30 ans au début de l'apprentissage ; voir aussi p. 36). Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. En outre, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, et qui ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter une formation (art. L. 6222-1 et R. 6222-1-1) ;

- trouver un employeur qui s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ;
- être inscrit dans un CFA.

Les élèves volontaires peuvent, au cours de la dernière année de scolarité au collège, suivre une classe intitulée « 3^e prépa-métiers ». L'objectif est de préparer leur orientation, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, tout en poursuivant l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture mentionné à l'article L.122-1-1 du Code de l'éducation. Ce dispositif doit ainsi permettre de renforcer la découverte des métiers, en particulier par des séquences d'observation et des stages en milieu professionnel, et de préparer à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des CFA ou dans des unités de formation par apprentissage (art. L. 337-3-1 et D. 337-172 à 175 du Code de l'éducation et le site eduscol.education.fr).

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants (art. L. 6222-2 et D. 6222-1) :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage (contrat d'apprentissage à durée indéterminée, voir ci-contre) proposés font suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduisent à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute ou manquements répétés de l'employeur à ses obligations, mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger pour la santé ou la sécurité de l'apprenti), ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (art. L.6222-18). Dans ces deux situations, l'âge de l'apprenti, lors de la conclusion du contrat, est de 35 ans au plus et le contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- lorsque le contrat est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé ;
- lorsque le contrat est conclu par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie, ou par certains sportifs de haut niveau.

Un CDI peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de cette suspension est alors égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée (art. L. 6222-13). La rémunération du salarié pendant la durée de ce contrat est celle d'un apprenti, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs, dans les conditions prévues par le Code du travail :

- les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage afin d'assurer à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou en section d'apprentissage (art. L. 1251-7 et L. 6226-1);
- pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat; le contrat peut alors avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP, art. L. 6222-5-1);
- un jeune âgé de 16 à 29 ans révolus, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de 3 mois, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (art. L. 6222-12-1 et D. 6222-28-1, si un contrat est conclu).

Le contrat d'apprentissage (art. L. 6222-4 et R. 6222-2 et suiv.). Ce contrat est établi par écrit; un contrat-type doit être utilisé (https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_10103.do). Il comporte les mentions prévues par la loi: date d'embauche, date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en CFA, diplôme ou titre préparé, salaire, etc. (art. R. 6222-3). Une fois le contrat complété, signé par les parties prenantes (l'employeur, l'apprenti et, s'il est mineur, son représentant légal), et revêtu du visa du directeur du CFA, il appartient à l'employeur de le transmettre à l'Opco (ou à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités DDETS s'il s'agit d'un employeur public) au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat. L'Opco (ou la DDETS) dispose de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour s'assurer que le contrat est conforme à la réglementation (formation, âge de l'apprenti, rémunération, qualification du maître d'apprentissage) et se prononcer sur la

prise en charge financière du contrat (sur ces formalités, art. D. 6224-1 à 8 et la notice : <https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103>).

Si cette procédure n'est pas observée par l'employeur, ou si le contrat continue de s'exécuter alors que la demande a été refusée par l'Opco (ou la DDETS), l'apprenti peut prétendre, sous réserve de l'appréciation des juges, au paiement de son salaire sur la base du Smic (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable) pour la période où le contrat a été exécuté, ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail (arrêt de la Cour de cassation du 28.05.2008).

- Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une « période d'apprentissage », pendant laquelle il est régi par les dispositions spécifiques du Code du travail relatives à l'apprentissage. À l'issue de cette période, il devient un CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée au salarié (art. L. 6222-7).
- Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant (père, mère...), le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur et signée par l'apprenti, et qui est assimilée, dans tous ses effets, à un contrat d'apprentissage (voir R. 6224-8).

La durée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée) varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11 du Code du travail en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé (avec possibilité de conclure un nouveau contrat, sans condition d'âge, art. D. 6222-1-2) et des dispositions spécifiques applicables aux apprentis reconnus « travailleur handicapé » (art. R. 6222-47 à 51).

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, dans certaines situations particulières : mobilité à l'étranger, service civique, etc. (art. L. 6222-71, R. 6222-6 à 10, et D. 6222-28-2 pour la rémunération en ce cas).

La formation se fait en alternance (voir p. 35). La durée de formation en CFA tient compte des exigences propres à chaque niveau de qua-

lification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Il est obligatoire de suivre cette formation et de se présenter aux épreuves du diplôme, ou du titre, préparé.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an (art. L. 6222-42 et R. 6222-66 à 69).

Le statut d'apprenti. L'apprenti est salarié et bénéficie de l'ensemble de la législation sociale applicable dans l'entreprise, sous réserve de certaines dispositions particulières (ces dispositions cessent de s'appliquer lorsque la « période d'apprentissage » mentionnée p. 38 a pris fin). Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) et variant en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Année d'exécution du contrat	Âge		
	Jusqu'à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans ⁽¹⁾
1 ^{re} année	27 % Smic	43 % Smic	53 % SMC ⁽²⁾
2 ^e année	39 % Smic	51 % Smic	61 % SMC ⁽²⁾
3 ^e année	55 % Smic	67 % Smic	78 % SMC ⁽²⁾

(1) **Les jeunes de 26 ans et plus** perçoivent, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage, un salaire égal à 100 % du Smic ou, s'il est supérieur, du SMC de l'emploi occupé. (2) S'il est supérieur au Smic. Pour les salaires au titre des contrats conclus avant le 01.01.2019, voir le site alternance.emploi.gouv.fr

Si l'apprenti conclut plusieurs contrats d'apprentissage successifs, les dispositions suivantes s'appliquent :

- si le nouveau contrat est conclu avec le même employeur, l'apprenti perçoit une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable ;
- si le nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, sa

rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable (art. D. 6222-28 à 32).

L'accueil temporaire d'un apprenti dans une autre entreprise, pour les besoins de sa formation, est possible ; une convention doit alors être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant, art. R. 6223-10 à R. 6223-16).

Le temps de formation fait partie du temps de travail (art. L. 6222-24). Si l'apprenti a moins de 18 ans, les règles mentionnées page 106 s'appliquent. Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci ouvrent droit aux contreparties mentionnées page 108.

L'apprenti dispose d'un CPF (voir p. 147). Il bénéficie, comme les autres salariés, de la médecine du travail (voir p. 211 et suivantes).

L'apprenti a droit aux congés payés annuels comme les autres salariés et, s'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, au congé supplémentaire non rémunéré permettant d'atteindre les 30 jours ouvrables de congé (art. L. 3164-9, voir p. 125). Il bénéficie, en plus, d'un congé de 5 jours ouvrables pour préparer les épreuves auxquelles il se présente (art. L. 6222-35).

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires ; en outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié (art. L. 6222-16).

La rupture du contrat (art. L. 6222-18 à 21, R. 6222-21 à 23). Le contrat peut être librement rompu, par l'apprenti ou par l'employeur, jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (aucune indemnité n'est due, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat). La rupture par l'employeur ne peut, toutefois, reposer sur un motif discriminatoire prohibé par la loi (origine, religion, etc.).

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

À défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail (voir p. 208), ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues pour les licenciements pour motif personnel (entretien préalable, notification, voir p. 240) ; le cas échéant, les garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-3 à L. 1332-5 s'appliquent s'il s'agit d'un licenciement pour faute. En cas de rupture du contrat pour inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période de 45 jours mentionnée ci-dessus, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti dans les conditions suivantes (si l'apprenti est mineur et qu'il ne peut obtenir l'accord de son représentant légal, voir art. L. 6222-18) :

- l'apprenti doit, préalablement à la rupture, solliciter le médiateur désigné, en fonction du secteur d'activité dont relève son employeur, par la chambre de commerce et d'industrie, la chambre des métiers et de l'artisanat ou la chambre d'agriculture, ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation ;
- dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours calendaires à compter de cette saisine du médiateur, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre récépissé, mail avec AR, etc.) ;
- la rupture du contrat d'apprentissage ne peut ensuite intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des dispositions qui précèdent, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation (avec dérogations possibles à la durée minimale du contrat et de la formation en CFA ; voir art. R. 6222-23-1). L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle (art. L. 6222-18-2 ; voir p. 335).

Le contrat peut également être rompu :

- à l'initiative de l'apprenti qui a obtenu son titre ou son diplôme ; l'employeur doit en être informé, par écrit, au moins 1 mois avant la fin du contrat (art. R. 6222-23) ;
- à l'initiative de l'administration du travail, en cas de risque sérieux

d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ou lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations mises à sa charge (l'employeur doit alors verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme; sur le rôle du CFA dans ces situations, art. L. 6225-3-1 et L. 6225-7);

- à l'initiative de l'employeur, lorsque le CFA a prononcé l'exclusion définitive de l'apprenti. Dans ce cas, l'employeur peut engager une procédure de licenciement dont l'exclusion du CFA constitue la cause réelle et sérieuse. Ce licenciement obéit à la procédure prévue pour la rupture du contrat pour motif personnel (entretien préalable, notification, voir p. 240). L'apprenti (ou le CFA) peut saisir le médiateur ou le service chargé de la médiation (voir ci-contre). À défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage.

La rupture anticipée du contrat ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit et doit être notifiée au directeur du CFA et à l'organisme chargé du dépôt du contrat (voir p. 37; art. R. 6222-21).

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet à son titulaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 (ex. : une qualification enregistrée dans le RNCP, voir p. 141) et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelles. Il associe des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Il peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises.

À titre expérimental, un contrat de professionnalisation peut être conclu sur l'ensemble du territoire national, pour une durée qui ne peut aller au-delà du 28.12.2023, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco, en accord avec le salarié (D. n° 2018-1263 du 26.12.2018).

Les bénéficiaires (art. L. 6325-1). Ce contrat s'adresse :

- 1 | aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus (soit moins de 26 ans), afin de compléter leur formation initiale (elles peuvent disposer d'une

« carte d'étudiant des métiers » ayant le même objet que celle qui est délivrée aux apprentis ; art. L. 6325-6-2 et p. 35) ;

2 | aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi (avec une exception pour ceux qui viennent d'achever un contrat aidé, type CUI, voir p. 45) ;

3 | aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS (voir p. 329), de l'AAH (voir p. 303) ou aux personnes ayant bénéficié d'un CUI (voir p. 45).

Des dispositions spécifiques (voir ci-après) sont applicables aux personnes mentionnées au 1 ci-dessus qui n'ont pas validé un 2^e cycle de l'enseignement secondaire et ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, aux 1 et 2 lorsqu'elles sont inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi, et aux personnes désignées en 3 ci-dessus.

Ce contrat peut en principe être conclu avec tous les employeurs, à l'exception de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Sont également concernés les employeurs des entreprises d'armement maritime. En outre, dans les conditions prévues par l'article L. 6325-23, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée.

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an (art. L. 6325-25).

Les caractéristiques du contrat (art. L. 6325-5 et suiv.). Le contrat de professionnalisation, obligatoirement écrit, peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) :

- s'il s'agit d'un CDI, l'action de professionnalisation (alternance de périodes de travail en entreprise et d'enseignement théorique) se situe au début du contrat et doit être d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois (ou plus, voir ci-dessous) ;
- s'il s'agit d'un CDD, il est conclu pour la durée de l'action de professionnalisation, telle que visée ci-dessus. Il peut alors être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de défaillance de l'organisme de formation ou si, après avoir obtenu la qualification visée, le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour certaines des personnes mentionnées aux 1 à 3 ci-dessus et pour d'autres bénéficiaires lorsque la nature des qualifications prévues l'exige (les bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont alors définis par accord collectif).

Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus afin de compléter sa formation initiale. Ce contrat pourra alors avoir pour finalité l'acquisition de deux qualifications (art. L. 6325-4-1).

La formation (art. L. 6325-3, L. 6325-13 et 14). L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires du contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. Un accord peut porter au-delà de 25 % la durée des actions mentionnées ci-dessus, notamment pour certaines des personnes citées aux 1 à 3 de la p. 42 et pour celles qui visent des formations diplômantes.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner (art. L. 6325-3-1 et D. 6325-6).

Le statut des bénéficiaires (art. L. 6325-6). Ils sont salariés de l'entreprise et bénéficient, à ce titre, de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences de leur formation.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est indiqué dans le tableau ci-contre (art. L. 6325-8 et L. 6325-9).

Les salariés âgés de 26 ans au moins perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

La durée du travail, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne visée page 106.

	Qualification inférieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnels de même niveau ⁽¹⁾	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnels de même niveau ⁽²⁾
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV, ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.
 (2) Tous les diplômes supérieurs au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

Si elles sont présentes dans le contrat de professionnalisation, les clauses de dédit-formation sont nulles et de nul effet.

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Le « contrat unique d'insertion » (CUI) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il prend la forme du contrat initiative-emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand (notamment les employeurs tenus d'affilier leurs salariés au régime d'assurance chômage) et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand (collectivités territoriales, associations, fondations, etc.).

Depuis le 01.01.2018, un « parcours emploi compétences » (PEC) est prescrit dans le cadre du CUI-CAE; celui-ci est recentré sur le seul objectif d'insertion professionnelle. Depuis cette même date, et sauf très rares exceptions, plus aucun CUI-CIE ou emplois d'avenir (qui constituent une des modalités du CUI) ne peut être conclu (les contrats en cours au 31.12.2017 continuent toutefois de s'exécuter jusqu'à leur terme dans les conditions fixées lors de leur conclusion) : le régime des CUI-CIE n'est donc pas étudié dans cet ouvrage.

Le PEC est mis en œuvre au profit des demandeurs d'emploi identifiés comme étant les plus éloignés du marché du travail (par exemple, les travailleurs reconnus handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville). Il associe mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences, et comporte :

- au moment de la signature de la demande d'aide (AIP, voir ci-après), un entretien systématique entre l'employeur, le prescripteur du PEC (Pôle emploi ou un organisme délégué), et le bénéficiaire du parcours ;
- un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin

du contrat. Cet entretien permettra de faire le point sur les compétences acquises et d'enclencher des actions de formation après le contrat ;

- la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de « compétences à développer ». Ces engagements font actuellement l'objet d'une annexe spécifique au formulaire de demande d'AIP (voir ci-dessous), dans l'attente d'une modification de ce formulaire. Le choix des compétences retenues doit tenir compte du projet professionnel du bénéficiaire du contrat et des besoins du marché du travail. L'objectif est que le salarié puisse, à l'issue du contrat, se prévaloir d'une expérience professionnelle fondée sur l'acquisition de savoirs, qu'il s'agisse de « savoir-faire » ou de « savoir-être professionnels » (capacité d'adaptation, autonomie, rigueur, sens de l'organisation, travail en équipe...), valorisables auprès de l'ensemble des employeurs.

Le bénéficiaire du PEC devra conclure un CUI (sauf exceptions, un CUI-CAE), dont les principales caractéristiques sont précisées ci-dessous.

L'aide à l'insertion professionnelle (AIP)

dans le cadre du CUI-CAE

Le CUI-CAE, qui sert de support juridique au PEC (voir ci-dessus) ouvre droit à une aide à l'insertion professionnelle (AIP) attribuée par Pôle emploi (ou par un organisme délégué) agissant pour le compte de l'État, ou par le président du conseil départemental (ou tout organisme auquel il délègue cette mission, notamment Pôle emploi) lorsque le contrat concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département. L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

La demande d'aide est établie sur un formulaire réglementaire signé par l'employeur et le salarié. Elle comporte les mentions prévues à l'article R. 5134-17 : indications relatives à l'employeur et au salarié, noms et fonctions du tuteur, nature, caractéristiques et contenu du contrat de travail conclu avec le salarié, nature des actions prévues au cours du contrat en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle, etc.

La demande d'aide prévoit les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire ; ces actions de formation, obligatoires, peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. La demande comporte également la liste des compétences que le poste faisant l'objet du recrutement doit permettre de développer (voir précisions ci-contre).

Cette aide ne peut être attribuée dans les situations mentionnées à l'article L. 5134-21-2 du Code du travail.

Le titulaire d'un CUI-CAE est un salarié de droit privé à part entière. Il bénéficie des mêmes droits, légaux et conventionnels, que les autres salariés de l'organisme, ou de l'entreprise, qui l'emploie. Il perçoit une rémunération au moins égale au Smic (proratisée en cas de temps partiel), même s'il a moins de 18 ans. Il n'est toutefois pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'organisme ou de l'entreprise qui l'emploie, sauf en ce qui concerne la tarification des risques « Accidents du travail/Maladies professionnelles » et la mise en place des institutions représentatives du personnel (notamment le CSE, voir p. 184 ; art. L. 1111-3 et L. 2301-1).

Les caractéristiques du CUI-CAE

Le CUI-CAE est un contrat de droit privé (un écrit est obligatoire) soit à durée déterminée (CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi au titre de l'article L. 1242-3 du Code du travail), soit à durée indéterminée (art. L. 5134-24). Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ne peuvent toutefois conclure que des CUI-CAE sous forme de CDD. Lorsqu'il est conclu sous la forme d'un CDD, les dispositions relatives au nombre maximal de renouvellements, prévues par les articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1, ne sont pas applicables (voir p. 72), de même que l'obligation de verser une indemnité de précarité (voir p. 77).

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, la durée du CUI-CAE ne peut être inférieure à 6 mois, ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine (art. L. 5134-25). Toutefois, dans le cadre de la mise en œuvre du PEC, l'objectif est de conclure des contrats d'une durée d'au moins 12 mois (éventuellement 9 mois en cas de circonstances particulières), afin de permettre au parcours d'être un réel levier d'accompagnement vers l'emploi et d'accès à la formation.

Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois, voire de 5 ans pour les salariés âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés (voir p. 50). En outre, à titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée, dans la limite de 60 mois. Une prolongation est également possible pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

La prolongation de l'attribution de l'AIP et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail au titre duquel l'aide est attribuée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Les conditions d'exécution du contrat

La désignation d'un référent (art. R. 5134-37). L'autorité qui attribue l'AIP (voir p. 46) désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, en le mentionnant dans la décision, un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CUI. Si ce dernier bénéficie du RSA, ce référent peut être le même que celui désigné dans le cadre de ce dispositif.

La désignation d'un tuteur (art. R. 5134-38). L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Ce tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre plus de trois salariés en CUI-CAE. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide à l'insertion, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

Le tuteur est chargé des missions suivantes : participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié ; contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; assurer la liaison avec le référent mentionné ci-dessus ; participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle établie par l'employeur (art. L. 5134-28-1 et R. 5134-39).

La durée du travail (art. L. 5134-26). Elle ne peut être inférieure à 20 heures/semaine, sauf nécessité de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le CUI-CAE a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié (« lissage » de la rémunération).

Pour le calcul de cette rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle. Le contrat doit préciser le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période qu'il couvre ; ce programme prévisionnel peut être modifié si le contrat le prévoit : dans ce cas, sa modification éventuelle respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins.

La rupture anticipée à l'initiative du salarié (art. L. 5134-28). Le CUI-CAE peut être conclu pour une durée déterminée. Dans ce cas, par

dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme de ce type de contrat (voir p. 76), il peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- d'être embauché en CDI ;
- d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Indépendamment des situations visées ci-dessus, le CUI peut être rompu dans les conditions prévues par le Code du travail, selon qu'il a été conclu pour une durée indéterminée (licenciement, rupture conventionnelle, démission, etc., voir p. 228 et suiv.) ou déterminée (rupture anticipée d'un commun accord, rupture anticipée pour faute grave de l'une des parties, etc., voir p. 76).

La suspension à la demande du salarié (art. L 5134-29). Le CUI-CAE peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP, voir ci-dessous) ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi, soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité, soit de confirmer un projet professionnel, soit d'initier une démarche de recrutement. Elles sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé (salarié en parcours emploi compétences, salarié d'une structure d'insertion par l'activité économique, jeune suivi par une mission locale, travailleur handicapé, etc.) et sont prescrites par l'un des organismes ou l'une des institutions mentionnés à l'article L. 5135-2 : Pôle emploi, missions locales, Cap Emploi, etc.

Sur les dispositions applicables, on se reportera aux articles L. 5135-1 à L. 5135-8 et D. 5132-10-1 à D. 5132-10-4 du code du travail.

5 | Accès à l'emploi des personnes handicapées

De nombreuses mesures existent en faveur des travailleurs handicapés, les unes destinées à faciliter leur insertion professionnelle, les autres visant à leur assurer le bénéfice d'allocations spécifiques (voir p. 303). Les dispositions applicables figurent dans le Code du travail et dans le Code de l'action sociale et des familles (CASF). Elles mobilisent des acteurs internes à l'entreprise, mais aussi des intervenants extérieurs.

Qu'est-ce qu'un travailleur handicapé ?

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (art. L. 5213-1).

Pour obtenir la qualité de travailleur handicapé (« reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé », RQTH), il faut présenter une demande auprès de la MDPH du département où vous résidez. Au sein de la MDPH, c'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui vous reconnaîtra comme travailleur handicapé (art. L. 241-6 du CASF) et se prononcera aussi sur votre orientation et sur les mesures propres à assurer votre insertion professionnelle et sociale (par exemple, dans le cadre du dispositif d'emploi accompagné). La CDAPH est également compétente pour :

- attribuer certaines prestations et allocations (PCH, AAH, voir p. 303).
- À noter : une procédure de RQTH est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH ;
- délivrer, sauf cas particuliers, la carte « Mobilité inclusion » (CMI).

L'emploi des personnes handicapées

En fonction de ses capacités, le travailleur handicapé est orienté :

- vers le marché du travail. En fonction de la gravité de son handicap, la CDAPH le dirigera :
 - vers une entreprise « ordinaire » du secteur privé ou public, où il aura le statut de salarié sans restriction,
 - vers une « entreprise adaptée », où il bénéficiera des dispositions du Code du travail (salaire au moins égal au Smic, congés, etc.) et d'un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de son projet professionnel, la valorisation de ses compétences et sa mobilité au sein de l'entreprise elle-même ou vers d'autres entreprises ;

- vers le milieu protégé, c'est-à-dire vers un établissement et service d'aide par le travail (Esat, ex-CAT), dans lequel il bénéficiera d'une « rémunération garantie » dont le montant est compris entre 55,7 % et 110,7 % du Smic. Les Esat ne sont pas des entreprises, mais des établissements sanitaires et sociaux.

La personne handicapée est liée à l'Esat par un « contrat de soutien et d'aide par le travail » ; elle n'a pas le statut de salarié. Elle bénéficie du congé de présence parentale (voir p. 134) et des congés et des autorisations d'absence prévus aux articles R. 243-11 à R. 243-13 du CASF (congé annuel, congé parental d'éducation, absences pour événements familiaux...). Elle dispose d'un CPF (voir p. 147). L'Esat doit, par ailleurs, proposer à la personne handicapée un certain nombre d'actions spécifiques (entretien des connaissances, maintien des acquis scolaires, accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, etc.).

Pour plus de renseignements sur les droits des travailleurs handicapés, vous pouvez vous adresser à votre syndicat ou à l'union départementale CFDT de votre domicile (cfdt.fr).

Par ailleurs, le site de l'Agefiph (agefiph.fr) recense toutes les aides susceptibles d'être attribuées pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH)

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des bénéficiaires de l'OETH dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total de ses salariés (art. L. 5212-1 à 16). Sont pris en compte (art. L. 5212-13) :

- 1 | les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ;
- 2 | les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dont l'incapacité permanente est d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
- 3 | les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail ou de gain est réduite au moins des deux tiers ;
- 4 | les personnes mentionnées à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (CPMIVG) : certains invalides de guerre, les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service, etc. ;
- 5 | les personnes mentionnées aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code : conjoints, concubins et partenaires liés par un PACS d'un militaire bénéficiant d'une pension pour aliénation mentale ou d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou disparue dans les circonstances décrites dans cet article, personnes ayant la charge de l'enfant mineur d'une personne citée au 4°, etc. ;

6 | les titulaires de la carte Mobilité inclusion (mention « invalidité »);

7 | les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Pour s'acquitter de cette obligation, les employeurs peuvent procéder à des embauches directes de bénéficiaires de l'OETH, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, accueillir ces bénéficiaires pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, ou pour un stage quelle qu'en soit la durée (sont également pris en compte les jeunes de plus de 16 ans en convention de stage, bénéficiaires de droits à la PCH, de l'ACTP ou de l'AAEH, voir p. 303), ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs. Ils peuvent également appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (durée de 3 ans au maximum, renouvelable une fois), ou verser une contribution annuelle à l'Agefiph (voir notamment les articles L. 5212-6 à 11 du Code du travail).

Par ailleurs, pour la mise en œuvre de ces dispositions :

- les entreprises qui, lors de leur création, ont un effectif d'au moins 20 salariés disposent d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi (art. L. 5212-4);
- dans les entreprises à établissements multiples, l'OETH s'applique au niveau de l'entreprise (art. L. 5212-3);
- tous les employeurs, y compris ceux de moins de 20 salariés, doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH qu'ils emploient.

● Les employeurs doivent prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1^o à 4^o, 6^o et 7^o ci-dessus d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides (aménagement de poste, accès aux lieux de travail...) qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre ces mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination, et sanctionné comme telle.

● Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap (art. L. 5213-6-1).

● À titre expérimental, du 01.01.2019 au 31.12.2023, outre les cas prévus aux articles L.1251-6 et L.1251-7 (voir p. 69), la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'OETH.

|| LE CONTRAT DE TRAVAIL

1 | Le contrat de travail

Le contrat de travail est le contrat qui lie un salarié à un employeur, le premier percevant du second une rémunération en échange d'un travail. L'existence d'un tel contrat crée des droits et des obligations réciproques pour chacune des parties et confère au salarié un certain nombre de garanties.

DÉFINITIONS

Vous êtes salarié s'il existe un contrat de travail entre vous et celui qui vous emploie, c'est-à-dire votre employeur. Un certain nombre de garanties s'attachent à la reconnaissance de la qualité de salarié.

Quand y a-t-il contrat de travail ?

Il n'y a pas de définition légale du contrat de travail. Pour les juges, celui-ci résulte des conditions de fait dans lesquelles s'exécute le travail : il y a contrat de travail dès lors qu'une personne travaille sous la direction et le contrôle d'une autre, moyennant une rémunération. Il en ressort trois éléments caractéristiques : la prestation de travail du salarié, la rémunération due en échange par l'employeur et le lien de subordination du salarié à l'égard de son employeur. Ce dernier élément est déterminant. En raison de la grande variété des situations, l'existence ou non du lien de subordination s'apprécie au cas par cas. Les tribunaux utilisent une série d'indices dont aucun n'est décisif à lui seul, mais dont l'ensemble permet au juge d'apprécier s'il y a ou non subordination juridique et, par conséquent,

contrat de travail. Parmi les indices principaux, on peut relever :

- la direction et le contrôle effectif du travail, le pouvoir de sanction ;
- le comportement de celui qui bénéficie de la prestation de travail (remise de bulletins de paie...);
- l'exercice habituel du travail dans le cadre de l'entreprise ou d'un local précis, le respect d'un horaire de travail déterminé ;
- le travail exclusif au service d'une seule personne ou entreprise ;
- le versement régulier de salaires, etc.

Ainsi, dès lors que les conditions sont réunies, toute relation de travail, quelle que soit la qualification qui en est donnée par les parties (sous-traitance, stage, etc.), peut être requalifiée en contrat de travail par le conseil de prud'hommes (pour un livreur de repas employé par une plateforme numérique et ayant un statut « officiel » d'auto-entrepreneur, voir par exemple l'arrêt de la Cour de cassation du 28.11.2018 ; pour un chauffeur exerçant son activité pour la société Uber, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 04.03.2020).

L'existence d'un écrit n'est obligatoire que pour certains contrats particuliers (voir p. 56). L'absence d'écrit n'est donc pas un obstacle à la reconnaissance du statut de salarié, si par ailleurs sont réunies les conditions du salariat.

S'agissant des offres de contrat, la Cour de cassation opère une distinction entre l'« offre de contrat de travail » et la « promesse unilatérale de contrat de travail » (arrêts du 21.09.2017), seule la seconde liant véritablement son auteur en cas d'acceptation par le bénéficiaire de la promesse. Sur cette question, on peut se reporter à la note explicative établie par la Cour de cassation : courdecassation.fr/en/getattacheedoc/5fd8f8792bd8d88d219aa6e1/b0b29ded4dc00be59bd780ab70ebba38.

Intérêt de la qualité de salarié

Celle-ci est fondamentale, car le contrat de travail fait l'objet de règles particulières qui organisent la protection du salarié en raison de sa situation de dépendance envers l'employeur et lui reconnaissent un certain nombre de droits dans l'entreprise. Il suffit de citer : l'obligation de verser une rémunération au moins égale au Smic, la réglementation protégeant la santé des travailleurs, le droit aux congés payés, les dispositions limitant la durée du travail, les garanties en cas de sanction disciplinaire ou de licenciement, le droit des salariés à être informés, à s'exprimer et à négocier dans l'entreprise...

La qualité de salarié vous donne également droit à une protection sociale en cas de chômage, de maladie, de maternité, d'accident du travail, etc. Toutes ces raisons font que doit être rejetée toute tentation de travailler « au noir », sans être déclaré. Le droit du travail, même

imparfait, est là pour protéger les salariés et il serait dommage de se priver de cette protection.

Les jeunes qui, dans le cadre de leurs études, effectuent un stage en entreprise (ou dans tout autre organisme d'accueil, par exemple une association) ne sont pas liés par un contrat de travail et n'ont donc pas la qualité de salarié. Leur situation est régie par les dispositions des articles L. 124-1 à L.124-20 et D.124-1 à R.124-13 du Code de l'éducation, qui prévoient, notamment, l'obligation de conclure une convention de stage, une durée maximale de stage, un encadrement par un tuteur, une gratification dès lors que le stage a une durée de plus de 2 mois (plus de précisions sur enseignementsup-recherche.gouv.fr).

Afin d'éviter les abus, aucune convention de stage ne peut toutefois être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Si le stage se déroule en dehors du cadre légalement défini (ex. : affectation du stagiaire sur un poste correspondant à un poste de travail permanent), une demande de requalification du stage en contrat de travail peut être portée devant le conseil de prud'hommes, qui statue dans le délai de 1 mois. L'inspecteur du travail est également compétent pour s'assurer que les règles d'accueil des stagiaires sont réunies.

Les différentes formes de contrat de travail

Le contrat à durée indéterminée. C'est la forme normale et générale de la relation de travail (art. L. 1221-2). Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu à tout moment à l'initiative du salarié, de l'employeur ou par accord des parties (voir p. 223 et suiv.).

Le contrat à durée déterminée et l'intérim. Il s'agit de contrats limités dans le temps, qui cessent automatiquement à la date ou à l'échéance prévues à l'embauche, mais ne peuvent, sauf cas énumérés par la loi, être rompus avant (voir p. 76 et 82).

L'insertion des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi. Pour ces deux catégories, il existe des contrats de travail particuliers (voir p. 35 et suiv.).

Le travail à temps partiel. Si le travail à plein temps est la situation courante, il est également possible de travailler à temps partiel, et ce quelle que soit la forme du contrat : indéterminée, déterminée, intérim (voir p. 117 et suiv.).

L'existence d'un écrit. La rédaction d'un écrit n'est pas une condition

de reconnaissance de la qualité de salarié (voir pages précédentes). Il est cependant évident que l'existence d'un contrat écrit – obligatoirement rédigé en français – offre des garanties dans la mesure où il permet de préciser l'étendue de votre engagement et de limiter ainsi les risques de conflit avec l'employeur. La loi n'impose pas la rédaction d'un contrat de travail (sauf exceptions citées ci-dessous). Elle impose uniquement à l'employeur de remettre à l'embauche un document dans lequel doivent figurer notamment son nom ou sa dénomination sociale, le code APE ou NAF (voir p. 19), ainsi que la date de l'embauche (art. R. 1221-9). Elle impose également la délivrance d'un bulletin de paie sur lequel figurent des éléments importants (voir p. 96).

Doivent seuls faire l'objet d'un contrat écrit avec des mentions particulières : le contrat de travail à temps partiel (voir p. 117), le contrat de travail en portage salarial (voir p. 33), le contrat à durée déterminée (à temps plein ou partiel), une mission d'intérim (voir p. 68) ou les formes spéciales d'emploi de jeunes et de demandeurs d'emploi (voir p. 35).

Tout contrat de travail non écrit est considéré comme un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Chèque service et autres dispositifs de simplification

Les particuliers qui emploient, à leur domicile privé, un ou des salariés peuvent avoir recours au chèque emploi service universel (Cesu) pour rémunérer la prestation de travail (travaux à caractère familial ou ménager). L'employeur est, dans ce cas, dispensé de la délivrance d'un bulletin de paie. La rédaction d'un contrat de travail écrit n'est alors obligatoire que si la durée du travail excède 4 semaines consécutives dans l'année, ou 8 heures par semaine. Le Cesu constitue, pour l'employeur, un mode simplifié de paiement du salaire et des cotisations et contributions sociales obligatoires ; il ne le dispense en aucune manière du respect des dispositions du Code du travail et de celles de la convention collective applicable (depuis le 01.01.2022, il s'agit de la nouvelle CCN « du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile »). **À noter :** avec l'accord écrit et préalable du salarié, l'employeur ayant recours au Cesu peut déléguer aux organismes gestionnaires de ce dispositif le paiement de la rémunération du salarié, ainsi que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (voir le site cesu.urssaf.fr).

Les associations et les petites entreprises peuvent également avoir recours à des dispositifs de simplification des formalités d'embauche et d'emploi. Lorsqu'un employeur adhère à l'un de ces dispositifs simplifiés, il l'utilise pour l'ensemble de ses salariés (art. L. 133-5-6 du CSS).

- Les associations à but non lucratif et les fondations peuvent avoir recours au chèque emploi associatif (CEA). Celui-ci permet d'effectuer les diverses formalités liées à l'embauche (déclaration préalable, rédaction d'un contrat de travail écrit pour les salariés à temps partiel ou recrutés pour une durée déterminée...), de payer le salaire et les cotisations sociales correspondantes et de gérer le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (cea.urssaf.fr).
- Les entreprises, autres que celles qui sont mentionnées à l'article L. 7122-22 du Code du travail (entrepreneur de spectacles vivants) ou dont les salariés relèvent du régime agricole, peuvent avoir recours au titre emploi-service entreprise (Tese, voir le site letese.urssaf.fr).

Le recours à ce dispositif permet aux employeurs de s'acquitter simplement des principales obligations administratives liées au recrutement et à l'emploi d'un salarié : immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale, affiliation et déclaration auprès des organismes de retraite et de prévoyance complémentaire et de l'assurance chômage, établissement du contrat de travail, calcul des cotisations par l'organisme gestionnaire du Tese et prélèvement de ces cotisations sur le compte de l'employeur, délivrance d'un certificat de travail lors du départ du salarié, gestion du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, etc.

Le Tese ne constitue pas un moyen de paiement du salaire, qui est versé selon les règles habituelles (voir p. 95 et suiv.).

Avant d'utiliser le Tese, l'employeur remplit un volet d'identification du salarié (à partir du site letese.urssaf.fr). Ce volet, dont un exemplaire est communiqué au salarié, comporte notamment des mentions relatives à l'emploi occupé par le salarié : nature du contrat de travail (CDI, CDD, etc.), durée du travail, durée de la période d'essai, rémunération, etc. Toutefois, si lors de l'embauche un contrat de travail a été conclu entre les parties dans les formes prescrites par le Code du travail, les clauses contenues dans ce contrat s'appliquent en lieu et place des mentions figurant dans le volet d'identification du salarié (disposition également applicable en cas d'emploi du CEA).

L'employeur ayant recours au CEA et au Tese et son salarié reçoivent, chacun pour ce qui les concerne, par voie dématérialisée, un décompte des cotisations et contributions, une attestation fiscale et le bulletin de paie mentionné à l'article L. 3243-2 du Code du travail (voir les sites cea.urssaf.fr ou letese.urssaf.fr). La délivrance du bulletin de paie au salarié, par l'organisme de recouvrement, se substitue à sa remise par l'employeur prévue à l'article L. 3243-2 du Code du travail (voir p. 90).

VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Aux dispositions générales du Code du travail, des conventions collectives, du règlement intérieur et des usages qui vous sont applicables (voir p. 17 et suiv.) s'ajoutent les conditions particulières de votre engagement fixées au moment de votre embauche : forme et durée du contrat, lieu de travail, qualification professionnelle, horaires de travail, rémunération, etc.

La période d'essai

Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (art. L. 1221-20). Il s'agit ainsi d'une période « probatoire » après l'embauche, durant laquelle le contrat de travail peut être librement rompu par vous ou votre employeur, sous réserve du délai de prévenance fixé par la loi (voir ci-dessous). Les dispositions concernant le licenciement ne s'appliquent pas à la rupture du contrat pendant la période d'essai.

La durée de la période d'essai est réglementée pour les CDD (voir p. 75) et les contrats de mission (voir p. 81). Elle l'est également pour les CDI, étant précisé que des dispositions spécifiques fixent la durée de la période d'essai applicable aux apprentis, aux VRP et aux assistantes maternelles.

Existence de la période d'essai (art. L. 1221-23). La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Durée de la période d'essai. La période d'essai prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement est d'une durée maximale :

- de 2 mois, pour les ouvriers et les employés ;
- de 3 mois, pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- de 4 mois, pour les cadres (art. L. 1221-19).

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser (art. L. 1221-21) :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Les durées des périodes d'essai ainsi fixées ont un caractère impératif, à l'exception (art. L. 1221-22) :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant le 26.06.2008, date de publication de la loi du 25.06.2008 ; en toute hypothèse toutefois, la période d'essai doit être d'une durée

raisonnable, critère qui relève de l'appréciation des juges (ex. : est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, la période d'essai d'un directeur de magasin dont la durée, renouvellement inclus, atteint 1 an – arrêt de la Cour de cassation du 11.01.2012) ;

- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après le 26.06.2008 ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. S'il a duré plus de 2 mois, il compte dans l'ancienneté du salarié (art. L. 1221-24).

Délai de prévenance (art. L. 1221-25). Afin d'éviter les ruptures de période d'essai trop brutales, la loi impose, à la partie qui souhaite rompre cette période, de respecter un délai de prévenance (pour le CDD, voir p. 75).

1 | Rupture par l'employeur. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui dépend de sa durée de présence dans l'entreprise (art. L. 1221-25). Ce délai ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La loi fixant un délai de prévenance minimal, un délai plus long, donc plus favorable au salarié, peut être prévu par un accord collectif ou par le contrat de travail ; dans ce cas, c'est ce délai qui s'applique (arrêt de la Cour de cassation du 15.04.2016).

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise (art. L. 1221-25).

Si, en matière de période d'essai, la liberté de rupture est la règle (sous réserve du respect du délai de prévenance), la Cour de cassation pose toutefois des limites à cette liberté. Ainsi :

- l'employeur qui met fin à la période d'essai pour un motif disciplinaire doit respecter la procédure disciplinaire ;
- la rupture de la période d'essai fondée sur un motif discriminatoire prohibé par la loi (état de santé, handicap, opinions politiques ou syndicales..., voir p. 29) est nulle ;
- l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail pour mettre fin à la période d'essai d'un salarié protégé.

Plus généralement, la Cour de cassation considère que la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai doit avoir un rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles.

2 | Rupture par le salarié. Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours (art. L. 1221-26).

Les éléments essentiels du contrat

Un contrat écrit (ou la lettre d'engagement) permet de fixer les éléments essentiels de votre engagement, notamment : date d'embauche, fonctions occupées, qualification, durée du travail, horaires de travail, rémunération (salaire de base et éléments complémentaires), lieu de travail (voir ci-après), existence d'une période d'essai et durée.

Il est important que ces informations, comme toutes les conditions auxquelles vous attachez de l'importance, soient consignées par écrit dans votre contrat. Elles seront alors plus facilement considérées comme des éléments ayant conduit à accepter le contrat, que l'employeur ne peut, sauf exceptions, modifier qu'avec votre accord (voir ci-dessous). Si elles ne sont pas consignées par écrit, il sera très difficile d'empêcher l'employeur de les modifier seul.

Si votre contrat ou votre convention collective contiennent une disposition selon laquelle vous pouvez être amené à travailler dans un autre lieu, ou si vous faites partie d'une profession où la mobilité est d'usage (ex. : bâtiment), le lieu de travail, même stipulé au contrat, ne sera pas considéré comme un élément essentiel du contrat.

Par ailleurs, des dispositions particulières peuvent s'appliquer si un accord de « performance collective » a été conclu dans l'entreprise (voir p. 65).

Le télétravail

Définition (art. L. 1222-9). Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux (à son domicile, dans un espace de « coworking », etc.) de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié (le refus de télétravailler ne saurait constituer un motif de rupture de son contrat de travail) comme pour l'employeur. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (art. L. 1222-11). Dans de telles circonstances, le refus du télétravail par le salarié pourrait alors être considéré comme fautif

Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ; en tout état de cause, le télétravailleur reste salarié de l'entreprise, lié à elle par un contrat de travail.

Modalités de mise en place (art. L. 1222-9). Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe (voir aussi p. 62). Pour la négociation de cet accord, les parties intéressées (employeurs, délégués syndicaux...) peuvent s'inspirer des principes posés par l'ANI du 26.11.2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail », étendu par arrêté du 02.04.2021. Le cas échéant, l'employeur peut également s'en inspirer pour élaborer sa charte (plus de précisions sur le site *cfdt.fr*). L'accord collectif ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe, précise :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail :

- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des « mesures appropriées » (voir p. 52). L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse. S'il n'y a pas de « droit au télétravail », il appartient à l'employeur d'indiquer au salarié les raisons objectives (ex. : risque de désorganisation du service) qui justifient ce refus ; le cas échéant, si ce refus lui paraît injustifié, le salarié peut demander l'intervention d'un membre élu du CSE ou d'un représentant syndical ou, en dernier recours, saisir le conseil de prud'hommes.

L'absence d'accord collectif ou de charte ne vous interdit pas de recourir au télétravail. L'accord avec votre employeur peut alors être formalisé par tout moyen : un accord verbal est envisageable, sachant que, pour des raisons de preuve, il est absolument préférable de formaliser cet accord par écrit (échange de mail par exemple). Si la demande émane d'un travailleur handicapé (voir p. 50) ou d'un proche aidant (voir p. 137), l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus (art. L. 1222-9).

Outre ses obligations de droit commun à l'égard de ses salariés (four-nir du travail, payer le salaire, etc.), l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail (art. L. 1222-10) :

- d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (congés, formation, etc.). Au nom du principe d'égalité de traitement, il doit également avoir droit aux titres-restaurant pour les journées passées en télétravail, bien que cette question fasse encore débat (voir le site cfdt.fr ou consultez vos représentants). L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail (voir p. 207 : art. L. 1222-9).

L'employeur peut-il modifier votre contrat ?

L'employeur peut vous proposer une modification des conditions de votre engagement initial. Si cette proposition porte sur des éléments

essentiels (salaire, qualification, durée du travail, secteur géographique), il doit recueillir votre acceptation. Mais si vous refusez, votre employeur doit renoncer (voir aussi APC, p. 65). Votre refus ne peut être sanctionné et ne constitue pas une démission.

À l'inverse, si la modification ne porte pas sur un élément essentiel du contrat, mais sur les conditions de travail, l'employeur peut vous l'imposer dans le cadre de son pouvoir de direction : votre refus est alors susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute, voire pour faute grave.

L'employeur qui, pour motif économique, vous propose une modification d'un élément essentiel de votre contrat de travail doit le faire par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception (RAR). Si, après 1 mois (ou 15 jours si votre entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire), vous n'avez pas fait connaître votre réponse par lettre RAR, vous serez considéré comme ayant accepté la modification proposée, ce qui vaudra avenant à votre contrat de travail (art. L. 1222-6). Lorsque cette modification n'est pas fondée sur un motif économique, votre acceptation ne peut se déduire de votre silence, mais il est conseillé de faire connaître votre refus par écrit.

La mise en place d'un répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine prévue par un accord collectif (voir p. 114) ne constitue pas une modification du contrat de travail (cette disposition ne s'applique pas aux salariés à temps partiel).

Votre qualification

Il s'agit d'un élément essentiel de votre contrat de travail, donc de la relation qui vous lie à votre employeur. Elle correspond à un niveau de responsabilités et à un ensemble de tâches précisément définies par la convention collective de branche dont vous relevez (c'est à celle-ci que vous devez vous référer en cas de problème). Elle est importante, notamment dans la mesure où elle vous permet de vous situer dans la grille de classification des emplois de la convention collective et sert à déterminer le salaire minimum conventionnel (voir p. 94) qui vous est applicable, ainsi, éventuellement, que d'autres avantages conventionnels.

S'il y a contradiction entre les tâches régulièrement effectuées et celles relevant, dans votre convention collective, de la qualification qui figure à votre contrat de travail, et que cette différence vous est préjudiciable (vous pourriez, en fonction des tâches que vous effectuez réellement, prétendre à une qualification supérieure), vous pouvez demander à vos représentants d'engager une démarche auprès de votre employeur. En dernier recours, il faudra, le cas échéant, saisir les prud'hommes.

Les clauses de non-concurrence et de mobilité

Ces clauses peuvent figurer dans votre contrat de travail ou être prévues par la convention collective qui vous est éventuellement applicable; dans ce cas, pour qu'elles vous soient opposables, vous devez avoir été informé de l'existence de cette convention collective lors de votre embauche et mis en mesure d'en prendre connaissance (voir p. 24).

La clause de non-concurrence limite les emplois que vous pourriez exercer dans une autre entreprise après la rupture de votre contrat de travail. Pour être valable, elle doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise;
- être limitée dans le temps (par exemple, 2 ans) et dans l'espace (zone géographique déterminée);
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié;
- comporter l'obligation pour l'employeur de vous verser une contrepartie financière.

En l'absence d'une de ces conditions, la clause est nulle et de nul effet (l'illicéité de cette clause peut ouvrir droit à indemnisation pour le salarié, sous réserve que ce dernier démontre l'existence d'un préjudice résultant de cette illicéité; arrêt de la Cour de cassation du 25.05.2016). En outre, la clause ne doit pas vous empêcher d'exercer toute activité correspondant à votre expérience professionnelle ou à votre formation.

La clause de mobilité autorise l'employeur à modifier le lieu de travail du salarié. Le salarié qui ne se conforme pas à cette clause peut être licencié. Ce licenciement pourra être contesté devant le conseil de prud'hommes s'il est démontré que l'employeur a fait un usage abusif ou déloyal de cette clause (délai de prévenance trop bref, non-prise en compte d'une situation familiale difficile, etc., sachant que ces circonstances sont appréciées au cas par cas par les juges) ou que la clause ne remplissait pas les conditions requises pour sa validité (par exemple, elle ne définit pas précisément sa zone géographique d'application). Si vous n'êtes soumis à aucune clause de mobilité, votre employeur peut toutefois vous imposer un changement de lieu de travail, dans la mesure où l'activité s'exerce dans le même secteur géographique; l'employeur ne fait alors qu'user de son pouvoir de direction, et un refus de votre part pourrait constituer une faute justifiant un licenciement. Toujours en l'absence de clause de mobilité, les tribunaux considèrent que l'employeur peut imposer à un salarié un déplacement « occasionnel » en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement, dès lors que cette décision est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et

que la spécificité des fonctions exercées par le salarié (ex. : chef de chantier) implique de sa part une certaine mobilité géographique. Là encore, il ne s'agit pas d'une modification du contrat de travail lui-même, mais d'une simple modification des conditions de travail que le salarié ne peut, sauf abus de l'employeur, refuser sans commettre de faute.

Les accords de « performance collective » (APC)

Ces accords peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi (art. L. 2254-2). Les dispositions qu'ils prévoient peuvent, dans les conditions précisées ci-dessous, se substituer aux clauses du contrat de travail.

La validité de ces accords est soumise au principe majoritaire mentionné page 22. Le CSE (voir p. 192) peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation de ces accords.

Contenu de l'accord. L'accord de performance collective peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques (et, en tout état de cause, du Smic) ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'accord définit ses objectifs dans son préambule et peut préciser :

- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
 - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord,
 - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du CPF au-delà du montant minimal de 3 000 € (voir p. 66).

Si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent (voir p. 114).

Conséquences sur le contrat de travail. Les stipulations de l'accord de performance collective se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Si l'accord modifie un dispositif de forfait annuel (voir p. 109), l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel. En revanche, s'il met en place un tel forfait, l'accord individuel du salarié est nécessaire (voir art. L. 2254-2).

Information des salariés et situation en cas de refus. L'employeur doit informer les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, et du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord :

- à compter de cette information, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur. S'il ne réagit pas pendant ce délai, il est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail ;
- si le salarié fait connaître son refus dans ce délai de 1 mois, l'employeur dispose, à compter de la notification de ce refus, d'un délai de 2 mois pour engager une procédure de licenciement (s'il ne le fait pas, le contrat de travail continue de s'exécuter dans les conditions habituelles). Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse ; il est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 (entretien préalable, assistance du salarié, modalités de notification du licenciement, voir p. 240 à 242) ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11 (préavis, indemnité de licenciement, voir p. 253 et 255), L. 1234-14 (application à certains agents publics), L. 1234-19 (certificat de travail, voir p. 256) et L. 1234-20 (solde de tout compte, voir p. 255). Le cas échéant, l'employeur doit également respecter les règles relatives à la protection de la maternité (arrêt de la Cour de cassation du 04.03.2020).

Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé par l'Assurance chômage (voir p. 310). En l'absence des stipulations mentionnées sur ce point dans l'accord, l'employeur abonde le CPF du salarié d'un minimum de 3000 € (art. R. 6323-3-2). Cette somme est versée par l'employeur à la CDC (voir p. 148) ; le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès sa réception. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond de 5000 € mentionné page 148.

La suspension du contrat de travail

Congés ou absences du salarié. Certains événements entraînent la suspension (le salarié reprend son activité au terme de la suspension) du contrat de travail : un arrêt de travail pour maladie, maternité, accidents du travail ou de trajet, une grève, l'activité partielle, la plupart des congés, la participation à la journée « défense et citoyenneté » (JDC, art. L. 3142-97), etc.

Mobilité volontaire sécurisée. Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue. Cette période de mobilité volontaire sécurisée s'organise selon les dispositions suivantes :

- elle intervient à la demande et à l'initiative du salarié ; l'employeur n'a pas l'obligation d'accepter cette demande (sur l'accès facilité au congé de transition professionnelle après deux refus successifs de l'employeur, art. L. 1222-12) ;
- si l'employeur accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail est conclu entre les parties, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. Cet avenant prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possibles à tout moment avec l'accord de l'employeur (art. L. 1222-13) ;
- à son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné p. 144 (art. L. 1222-14) ;
- lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné ci-dessus (art. L. 1222-15).

Le salarié qui perd son emploi pendant une période de mobilité volontaire sécurisée dans l'entreprise qui l'accueillait et qui ne peut être réintégré de manière anticipée dans son entreprise d'origine peut bénéficier, sous certaines conditions, des allocations d'assurance chômage (voir le site unedic.fr).

2 | Le travail précaire

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. On assiste cependant à un important développement du travail précaire, dont le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire (ou intérim) sont les deux formes. Ces contrats sont notamment réglementés (cas de recours, statut des salariés...) par les dispositions des articles L. 1241-1 et suivants (CDD) et L. 1251-1 et suivants (intérim) du Code du travail.

DÉFINITION ET RÈGLES COMMUNES

Au-delà de leurs différences, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT) sont soumis à un certain nombre de dispositions communes.

- Un employeur ne peut embaucher des salariés en CDD ou recourir à l'intérim pour remplacer des salariés grévistes ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux. En outre, sauf exceptions, il ne peut recourir au CDD ou à l'intérim au titre d'un accroissement temporaire de l'activité dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique (art. L. 1242-5 et L. 1251-9).
- Le recours aux CDD ou à l'intérim ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- Sur les dispositions exceptionnelles et temporaires prises dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, on se reportera au site *cfdt.fr*.

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail conclu pour un temps limité. Il cesse de plein droit à la date ou à l'échéance prévues à l'embauche. On parle aussi de « terme » du contrat. Les règles du licenciement ne sont pas applicables. En revanche, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent en principe rompre le CDD avant le terme fixé (voir précisions p. 73). Ce terme est soit précisément défini par une date, soit lié à l'objet du contrat (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

L'intérim

Le salarié intérimaire est employé par une entreprise de travail temporaire (ETT) pour effectuer une mission dans une entreprise utilisatrice. Toute mission donne lieu à un contrat de travail temporaire (CTT) conclu pour la mission entre le salarié mis à disposition et

l'entreprise de travail temporaire, qui est son employeur. On parle aussi de contrat de mission.

Afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires, un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) peut être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, l'ETT, pour la réalisation de missions successives. Le CDII conclu par un intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées « périodes d'intermission » assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté. La conclusion d'un CDII ne s'impose toutefois ni à l'agence d'emploi, ni au candidat à un emploi, ni au salarié déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire; elle ne peut résulter que d'un accord entre l'ETT et le salarié. Les articles L.1251-58-1 à 58-8 présentent le détail des règles applicables au CDII.

Les cas de recours

Les contrats à durée déterminée et de travail temporaire, quel que soit leur motif, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ou de l'organisme, ou de la collectivité). Ils ne sont autorisés que dans les cas expressément prévus par la loi (voir tableau p. 84). En cas de litige sur le motif du recours à un tel contrat, il incombera à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat. Cette solution, dégagée à propos des CDD (arrêt de la Cour de cassation du 15.09.2010), doit pouvoir être transposée au travail temporaire.

Si le CDD ne comporte pas le motif précis pour lequel il est conclu, le salarié peut demander sa requalification en contrat à durée indéterminée (art. L.1245-1; CTT, voir p. 74). De même, tout contrat conclu pour un motif ne figurant pas dans les cas de recours autorisés peut être requalifié en CDI par le juge. Enfin, l'employeur qui ne respecte pas les différentes dispositions propres aux CDD et au travail temporaire encourt des sanctions pénales (art. L.1248-1 et L.1255-1 et suiv.).

Les cas de recours sont les suivants (art. L. 1242-2 et L. 1251-6; voir aussi p. 78 pour le CDD à objet défini) :

- 1 | Remplacement d'un salarié** dans l'une de ces trois situations :
- un salarié est temporairement absent (maladie, accident...), son contrat de travail est suspendu (maternité, congés...), ou il passe provisoirement à temps partiel ;
 - un salarié quitte définitivement l'entreprise et son poste de travail doit être supprimé à terme (dans les 24 mois) ;

- un salarié quitte définitivement l'entreprise et il doit être remplacé par un salarié recruté par contrat à durée indéterminée, mais celui-ci n'est pas immédiatement disponible.

2 | **Augmentation temporaire d'activité** dans quatre hypothèses :

- l'accroissement temporaire d'activité (ex. : période des fêtes dans un grand magasin) ;
- l'exécution d'une tâche occasionnelle, définie avec précision et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (ex. : mise en place d'un système informatique) ;
- la survenance d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation, nécessitant la mise en œuvre de moyens nettement supérieurs à ceux qui sont utilisés habituellement ;
- des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou remédier à une situation dangereuse.

3 | **Emplois temporales par nature**, c'est-à-dire :

- les emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (tourisme, agriculture...). Les articles L. 1244-2-1 et L. 1244-2-2 précisent les mesures visant à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier en ce qui concerne la reconduction des contrats de travail saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté ; ces dispositions sont applicables dans les 17 branches listées par un arrêté du 05.05.2017 (J. O. du 06.05), dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, mais où aucune stipulation conventionnelle (de branche ou d'entreprise) ne prévoit de mesures en ce sens ;
- les emplois pour lesquels, dans certains secteurs, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité (CDD « d'usage » – CDDU ; art. D. 1242-1 et D. 1251-1).

À noter : lorsque ce type de CDD a une durée inférieure à 1 mois mais s'effectue sur 2 mois distincts, l'employeur peut n'émettre qu'un seul bulletin de paie pour la totalité du contrat, et non pas un pour chaque mois (art. L. 1242-2).

4 | **Remplacement d'un chef d'entreprise** artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

5 | Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint qui participe effectivement à l'activité agricole.

On mentionnera également l'existence du « contrat vendanges », CDD d'une durée maximale de 1 mois, avec possibilité de cumuler plusieurs contrats successifs, sans que le cumul des contrats excède une durée de 2 mois sur une période de 12 mois.

6 | Politiques de l'emploi. L'embauche de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi peut également être un cas de recours au CDD ou au contrat de travail temporaire. Ces contrats peuvent également être conclus lorsque l'employeur (si CDD), ou l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur (si CTT), s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

7 | Recrutement d'ingénieurs et de cadres, en vue de la réalisation d'un objet défini. Cette hypothèse ne concerne que le recours au CDD (CDD « à objet défini »); elle répond aux règles particulières précisées page 78.

La durée du contrat

En principe, les CDD et les contrats de travail temporaire (CTT) doivent comporter un terme fixé avec précision dès leur conclusion (ex. : du 1^{er} février au 30 avril). Vous ne pouvez alors pas être embauché pour une durée dépassant, renouvellement éventuel compris, la durée totale prévue (soit, à défaut d'une autre durée fixée par une convention ou un accord de branche étendu, 9, 18 ou 24 mois selon les cas; art. L. 1242-8 et 8-1, et L. 1251-12 et 12-1; voir tableau et précisions p. 84; en cas d'intérim, il doit s'agir de la convention ou de l'accord de l'entreprise utilisatrice).

Des dispositions particulières s'appliquent aux CDD conclus au titre de la politique de l'emploi (voir p. 45), notamment aux CDD « senior » conclus pour le retour à l'emploi des salariés âgés (durée maximale de 18 mois renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 36 mois; art. D. 1242-2 et D. 1242-7), ainsi qu'aux CDD à objet défini (voir p. 78). Sur le portage salarial, voir p. 33.

La loi permet cependant que le contrat soit conclu sans terme précis dans les cas suivants: remplacement d'un salarié absent (ou du chef d'entreprise ou d'exploitation agricole, ou des personnes assimilées, voir ci-dessus), attente d'un recrutement, emplois saisonniers, emplois où, d'usage, on ne recourt pas à un CDI (voir tableau p. 84).

Le contrat doit alors être conclu pour une durée minimale: il prend fin soit lorsque l'objet pour lequel il a été conclu a été réalisé, soit au terme de la durée minimale si l'objet pour lequel il a été conclu a été réalisé avant (ex.: retour du salarié absent, fin de la saison...).

Il n'est pas enfermé dans une durée maximale (sauf en cas d'attente d'un recrutement : 9 mois).

En cas de remplacement d'un salarié absent, le terme du contrat initialement prévu peut être reporté jusqu'au surlendemain du retour de ce salarié (art. L. 1243-7 et L. 1251-3).

Le renouvellement du contrat

Une convention ou un accord de branche étendu (en cas d'intérim, il doit s'agir de la convention ou de l'accord de l'entreprise utilisatrice) peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles. À défaut, le contrat est renouvelable au maximum deux fois pour une durée inférieure, égale ou supérieure à celle de la période initiale. Les conditions suivantes sont applicables (art. L. 1243-13 et 13-1 et L. 1251-35 et 35-1) :

- le contrat doit comporter un terme précis ;
- la durée totale du contrat, y compris le ou les renouvellements, ne doit pas dépasser la durée maximale prévue par convention ou accord de branche étendu ou, à défaut, par la loi (voir p. 71) ;
- si les conditions de renouvellement n'ont pas été prévues dans le contrat, elles doivent faire l'objet d'un avenant écrit soumis au salarié préalablement au terme initialement prévu.

Pour les CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, voir page 45 et suivantes ; pour les CDD à objet défini, voir page 78. Par ailleurs, les CDD de 3 mois au maximum conclus, en application de l'article L. 1242-5, dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique ne peuvent faire l'objet d'un renouvellement.

Les absences au cours du contrat

En cas d'absence pour maladie, accident du travail, maternité..., l'exécution du contrat est simplement suspendue. Mais cette suspension n'a pas pour effet de prolonger le contrat. Celui-ci se termine donc à l'échéance prévue, qui peut fort bien, selon les cas, intervenir pendant l'absence du salarié (art. L. 1243-6 et L. 1251-29).

Pour les intérimaires, l'indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident du travail et les modalités du congé maternité sont fixées par voie d'accords collectifs (voir p. 82).

Les contrats successifs

Plusieurs situations doivent être distinguées (art. L. 1244-3 à L. 1244-4-1 et L. 1251-36 à L. 1251-37-1).

Sur le même poste de travail. Il est interdit à l'employeur de conclure un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence calculé en

fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Une convention ou un accord de branche étendu (en cas d'intérim, il doit s'agir de la convention ou de l'accord de l'entreprise utilisatrice) peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence.

À défaut de stipulations conventionnelles, ce délai est égal :

- au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement(s) inclus, est au moins égale à 14 jours ;
- à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement(s) inclus, est inférieure à 14 jours. De même, l'entreprise utilisatrice ne peut conserver un même intérimaire pour une autre mission sans laisser s'écouler une période dont la durée est déterminée comme pour les CDD.

Une convention ou un accord de branche étendu (en cas d'intérim, il doit s'agir de la convention ou de l'accord de l'entreprise utilisatrice) peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

À défaut de stipulations conventionnelles, ce délai n'est pas applicable dans les cas suivants (voir tableau et précisions p. 84 ; dispositions similaires pour l'intérim, art. L. 1251-36 à L. 1251-37-1) :

- nouvelle absence d'un salarié absent ;
- travaux urgents pour remédier à une situation dangereuse ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- embauches temporaires en CDD d'usage ;
- rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- CDD conclu pour remplacer un chef d'entreprise ou une des personnes mentionnées p. 70 ;
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat (le nouveau CDD ne peut alors être conclu que pour la durée du CDD non renouvelé).

Avec le même salarié. La conclusion de CDD successifs sans interruption, avec le même salarié, n'est possible qu'en cas de remplacement d'un salarié absent (ou de l'une des personnes mentionnées p. 69), pour les emplois saisonniers ou pour les contrats d'usage.

Les sanctions

Embauché avec un CDD, vous pouvez revendiquer l'existence d'un contrat à durée indéterminée lorsque (art. L. 1245-1 et 2) :

- le contrat n'a pas été conclu pour l'un des cas de recours prévus par la loi, n'a pas été rédigé par écrit ou ne précise pas, ou mal, le motif de

recours au CDD ou, en cas de remplacement d'un salarié, ne comporte pas le nom ou la qualification précise du salarié remplacé (voir ci-dessous) ;

- le contrat ne comporte pas de terme précis ou, à défaut, une durée minimale (lorsque les textes l'autorisent) ;
- le contrat dépasse la durée maximale autorisée, est renouvelé dans des conditions irrégulières, se poursuit au-delà du terme prévu ou succède à un autre de façon irrégulière.

De même, si vous êtes intérimaire, vous pouvez faire valoir que vous êtes lié par un CDI avec l'utilisateur lorsque ce dernier (art. L. 1251-39 à 41) :

- continue de vous faire travailler après la fin de votre mission sans nouveau contrat de mise à disposition ou sans avoir conclu avec vous un contrat de travail ;
- utilise l'intérim en dehors des cas prévus par la loi ;
- ne respecte pas la durée maximale autorisée ou les conditions de son renouvellement.

Si vous avez été embauché de façon irrégulière sous CDD ou CTT, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes selon une procédure d'urgence pour demander que votre contrat (ou vos contrats successifs) soi(en)t requalifié(s) en CDI. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui dispose de 1 mois pour rendre sa décision.

Si elle vous est favorable, le juge doit vous accorder une indemnité au moins égale à un mois de salaire (art. L. 1245-2 et L. 1251-41) et requalifier la rupture du contrat, si elle a déjà eu lieu, en licenciement sans cause réelle et sérieuse (si elle ne l'est pas, le contrat se poursuit en CDI). Les syndicats peuvent agir en justice en vos lieu et place (art. L. 1247-1 et L. 1251-59).

S'agissant de la requalification d'un CDD en CDI, la Cour de cassation a, dans un arrêt du 29.01.2020, apporté les 3 précisions suivantes :

- l'action en requalification se prescrit par 2 ans ;
- le point de départ du délai de prescription dépend de l'irrégularité à l'origine de la demande en requalification. Fondé sur le motif du recours au CDD énoncé au contrat, ce délai court à compter de la fin du dernier contrat. Mais si la demande porte sur l'absence d'une mention obligatoire, le délai débute à la conclusion du contrat (arrêt du 03.05.2018). Et, en cas de demande fondée sur le non-respect du délai de carence entre deux CDD successifs, le délai débute à partir du premier jour d'exécution du 2^e contrat (arrêt du 05.05.2021).
- le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Forme et contenu du contrat

Sauf cas particuliers (utilisation du Cesu, du CEA ou du Tese, voir p. 56), le CDD doit être écrit et signé par le salarié et l'employeur. À défaut de signature par l'un ou l'autre, il est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée. Le contrat doit vous être transmis au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche : ni le jour de l'embauche, ni, le cas échéant, le dimanche ne comptent pour ce délai (sur les sanctions, art. L. 1245-1).

Le CDD doit obligatoirement mentionner (art. L. 1242-12 ; voir p. 78) :

- la définition précise de son objet, c'est-à-dire le motif du recours au CDD (voir les cas de recours, p. 69 et 78) ;
- le poste de travail ou l'emploi occupés et, en cas de remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la date d'échéance du contrat et, le cas échéant, une clause sur les conditions de son renouvellement ou sa durée minimale s'il est conclu sans terme précis ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaires) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance.

Si le CDD est à temps partiel, il doit également comporter les mentions obligatoires prévues pour les contrats à temps partiel (voir p. 118).

La période d'essai

Le CDD peut comporter une période d'essai. À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut pas dépasser (art. L. 1242-10) :

- une durée égale à 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée du contrat initialement prévue est inférieure ou égale à 6 mois (ex. : contrat de 4 semaines, période d'essai maximale possible de 4 jours) ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat initialement prévue est supérieure à 6 mois.

À noter : dans le cas d'un contrat sans terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale.

Lorsque, en vertu des dispositions visées ci-dessus, le CDD prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui souhaite mettre fin à cette période d'essai doit respecter un délai de prévenance. Le

salarié doit ainsi être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures s'il a moins de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence (art. L. 1221-25).

La période d'essai ne peut toutefois être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance (sur le non-respect de ce délai, voir p. 59 et suiv.).

L'égalité des droits

À l'exception des règles concernant le licenciement, les salariés embauchés sous CDD bénéficient des mêmes avantages légaux, conventionnels ou résultant d'un usage que les salariés sous CDI. Cela concerne en particulier la rémunération, qui ne peut être inférieure à celle que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions (art. L. 1242-14 à L. 1242-16). S'agissant du CPF de transition, voir précisions en p. 152.

L'incapacité constatée par le médecin du travail autorise l'employeur à rompre de manière anticipée le CDD, dans l'hypothèse où le reclassement du salarié s'avérerait impossible ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (sur l'incapacité, voir aussi p. 208). Le salarié a alors droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (montant doublé en cas d'incapacité d'origine professionnelle). Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité de précarité

La rupture anticipée du contrat

Le CDD cesse de plein droit à l'arrivée du terme prévu (sur le cas particulier du CDD « à objet défini », voir p. 78). Sauf rupture anticipée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (accord nécessitant un écrit), et hors le cas de rupture pendant la période d'essai, le contrat ne peut être rompu avant ce terme qu'en cas de faute grave (ou lourde) du salarié (avec respect, par l'employeur, de la procédure disciplinaire), d'incapacité constatée par le médecin du travail ou de force majeure (survenance d'un événement extérieur irrésistible rendant impossible la poursuite du contrat, ce qui est en pratique difficile à caractériser). Il peut également être rompu avant terme, à l'initiative du salarié, en cas de faute grave de l'employeur, ou si le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Il doit alors respecter un préavis dont la durée, limitée à 2 semaines, est calculée à raison de

1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ou de la durée effectuée pour un contrat sans terme précis (par accord des parties, ce préavis peut être réduit ou supprimé). Exception faite de ces cas, le salarié qui rompt le contrat avant terme peut être condamné à verser des dommages et intérêts à l'employeur (en fonction du préjudice subi). De son côté, l'employeur qui, une fois expirée l'éventuelle période d'essai, rompt le contrat avant terme s'expose à payer au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que celui-ci aurait perçues jusqu'au terme du contrat (art. L. 1243-1 à L. 1243-4).

Ex. : l'insuffisance professionnelle ne constitue ni une faute grave ni un cas de force majeure, et ne peut donc justifier la rupture avant terme. De même, le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail n'est pas à lui seul une faute grave autorisant l'employeur à rompre le CDD avant son terme (arrêt du 20.11.2013).

L'indemnité de précarité

Vous avez droit en principe à une indemnité de précarité lorsque le contrat se termine. Attention, cette indemnité n'est pas due dans certains cas : contrats saisonniers (dont le contrat vendanges), CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI, CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires, contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, CUI...), refus par le salarié en CDD d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Selon le juge (arrêt du 07.07.2015), cette indemnité n'est pas due non plus lorsque la relation contractuelle se poursuit en CDI, notamment en cas de requalification (voir p. 74) du CDD ; toutefois, le salarié n'a pas à rembourser l'indemnité qu'il a perçue au terme de son CDD (celui-ci aura donc cessé), même si ce dernier fait ensuite l'objet d'une requalification en CDI (arrêt du 30.03.2005).

Lorsqu'elle est due, l'indemnité est égale à 10 % (ou plus si une convention collective le prévoit) de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat. Un accord collectif (branche ou entreprise) peut limiter ce taux à 6 % dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés concernés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle : pour que ce taux de 6 % soit applicable, il faut qu'une action de formation ait été personnellement proposée au salarié par l'employeur (arrêt du 23.01.2008).

L'indemnité de précarité s'ajoute à la rémunération. Elle est versée avec

le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paie correspondant (art. L. 1243-8 à L. 1243-10) ; si le CDD a été renouvelé, elle n'est due qu'à l'issue du renouvellement et se calcule sur la durée totale du contrat, renouvellement(s) inclus.

S'il y a une rupture anticipée non justifiée du fait de votre employeur (voir ci-dessus), l'indemnité se calcule sur l'ensemble des rémunérations, y compris celles qui auraient dû être perçues jusqu'au terme du contrat. Si la rupture anticipée est de votre fait ou si elle est justifiée par une faute grave ou lourde, l'indemnité n'est pas due.

L'indemnité compensatrice de congés payés

À la fin du contrat, l'employeur doit vous verser une indemnité compensatrice correspondant aux congés payés que vous avez acquis et que vous n'avez pas eu le temps de prendre. Elle ne peut être inférieure au 1/10 de la rémunération totale brute due (indemnité de précarité comprise) si vous n'avez pu prendre aucun congé. L'employeur doit aussi vous remettre, à la fin de votre contrat, une attestation destinée à Pôle emploi, qui vous permettra de percevoir, le cas échéant, les allocations du régime d'assurance chômage (sur ces allocations, voir p. 309 et suiv.). Dans ce domaine, les salariés dont le contrat de travail à durée déterminée a pris fin ont les mêmes droits que les salariés licenciés.

Le cas particulier du CDD « à objet défini »

Ce contrat de travail à durée déterminée obéit aux règles habituelles du CDD (nécessité d'un écrit, période d'essai, égalité des droits, indemnité de congés payés) et aux règles spécifiques précisées ci-dessous.

Le recours au CDD à objet défini n'est possible que pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

Conditions de mise en place (art. L. 1242-2). Un CDD à objet défini ne peut être conclu que lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise, le prévoit et qu'il définit :

- les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- les conditions dans lesquelles les salariés titulaires d'un CDD à

objet défini ont priorité d'accès, dans l'entreprise, aux emplois en contrat de travail à durée indéterminée.

Mentions obligatoires et durée du contrat (art. L. 1242-12-1, L. 1242-8-1 et L. 1243-5). Le CDD à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires des CDD, ainsi que les clauses spécifiques suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux, et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé. Dans les limites ainsi fixées, il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois, sous réserve des possibilités de rupture anticipée.

Le salarié qui conteste la réalisation de l'objet pour lequel le contrat avait été conclu, entraînant ainsi la fin de ce contrat, peut saisir le conseil de prud'hommes, lequel devra apprécier si l'objet du contrat a bien, ou non, été réalisé ; si l'objet n'a pas été réalisé, la rupture sera considérée comme abusive (arrêt du 04.03.2020).

Possibilité de rupture anticipée (art. L. 1243-1). Le CDD à objet défini peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois, puis à la date anniversaire de sa conclusion. En cas de contestation sur le caractère réel et sérieux du motif de rupture, le conseil de prud'hommes sera compétent.

Comme tout autre CDD, le CDD à objet défini peut également être rompu par anticipation en cas d'accord des parties, ou de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Indemnité due au salarié (art. L. 1243-1). Lorsque, dans les conditions mentionnées ci-dessus, le contrat est rompu pour un motif réel et sérieux,

et que l'employeur est à l'origine de cette rupture, le salarié a droit à une indemnité égale à 10% de sa rémunération totale brute. Pour le reste, l'indemnité de précarité est due dans les conditions de droit commun.

LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La forme et le contenu du contrat

Un contrat écrit doit être adressé au salarié intérimaire par l'entreprise de travail temporaire (ETT) au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition auprès de l'utilisateur.

Ce contrat doit obligatoirement indiquer (art. L. 1251-16) :

- le motif précis de la mission avec, s'il y a lieu, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la date à laquelle se termine la mission ou, à défaut, sa durée minimale et éventuellement la possibilité d'avancer ou de reculer le terme de la mission ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du Code du travail, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission, les horaires ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
- la qualification du salarié intérimaire ;
- le montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail ;
- les modalités de sa rémunération, dont celles de l'indemnité de précarité ;
- la période d'essai éventuelle ;
- la garantie de rapatriement du salarié à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission a lieu à l'étranger ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;
- la mention que l'embauche du salarié intérimaire par l'utilisateur à la fin de la mission n'est pas interdite.

La visite d'information et de prévention des intérimaires doit être effectuée par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire (art. R. 4625-8). En revanche, c'est au médecin de l'entreprise utilisatrice d'effectuer les examens complémentaires requis en cas de travaux comportant des risques spéciaux et de se prononcer sur l'aptitude du salarié à occuper le poste de travail.

La période d'essai

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par accord collectif de travail (de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement).

À défaut, celle-ci ne peut dépasser (art. L. 1251-14) :

- 2 jours, si la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 mois ;
- 3 jours, si la durée du contrat est comprise entre 1 et 2 mois ;
- 5 jours, si la durée du contrat est supérieure à 2 mois.

Pendant la période d'essai, la rémunération ne peut être inférieure à celle qui est normalement prévue au contrat.

Lorsque la mission n'a pas de terme précis, la période d'essai se calcule par rapport à la durée minimale prévue.

La rémunération

La rémunération du salarié intérimaire ne peut être inférieure à celle que perçoit ou percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste (art. L. 1251-18). La comparaison doit prendre en compte l'ensemble des éléments de rémunération : salaire de base, primes, indemnités...

Le paiement des jours fériés

Les jours fériés doivent être payés au salarié intérimaire, quelle que soit son ancienneté, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient (art. L. 1251-18).

Les périodes d'intempéries

Les salariés intérimaires ont droit, en cas d'arrêt de travail pour intempéries, quelle que soit leur ancienneté, à la même indemnisation que les salariés de l'entreprise utilisatrice occupés sur le même chantier (art. L. 1251-20).

Les absences en cours de mission

En cas d'absence pour maladie, congé maternité..., l'exécution de la mission est simplement suspendue. Mais cette suspension n'a pas pour effet de prolonger la mission, qui se termine donc à l'échéance prévue (art. L. 1251-29).

Les conditions d'exécution du travail

Les salariés intérimaires sont soumis aux dispositions applicables dans les entreprises utilisatrices pour ce qui est de la durée du travail, du travail de nuit, du repos hebdomadaire et des jours fériés, de l'hygiène et de la sécurité, du travail des femmes et des mineurs (art. L. 1251-21).

Par ailleurs, ils doivent bénéficier des équipements sociaux de l'entreprise utilisatrice, notamment les transports collectifs, la cantine, etc. (art. L. 1251-24). Ils peuvent également faire présenter par un membre du comité social et économique (CSE, voir p. 184) de l'entreprise utilisatrice leurs réclamations portant sur leur rémunération, les conditions d'exécution de leur travail, l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, comme la cantine (art. L. 2312-6). Les équipements de protection individuelle contre les risques (casques, bottes...) sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Les accords collectifs spécifiques à l'intérim

Les salariés intérimaires, placés dans une situation particulière du fait de leurs conditions d'emploi, se trouvent en pratique exclus d'un certain nombre de garanties reconnues aux travailleurs permanents. Pour leur garantir des droits équivalents, les organisations syndicales et patronales de l'intérim ont conclu une série d'accords collectifs portant, par exemple, sur : l'exercice du droit syndical (08.11.1984) ; la retraite complémentaire (09.01.1991) ; la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité (06.07.2007) ; le régime de frais de santé (14.12.2015) ; la santé et la sécurité au travail (03.03.2017) ; la mise en œuvre de mesures favorisant l'emploi durable (25.01.2019) ; le développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle (29.11.2019). Ces accords sont tenus à la disposition des salariés intérimaires par les entreprises de travail temporaire. À défaut, il est possible de les consulter auprès de l'inspection du travail ou encore sur le site de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (*observatoire-interim-recrutement.fr*).

La rupture anticipée du contrat de mission

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat avant le terme prévu est tenue, sauf faute grave de l'intéressé ou cas de force majeure, de proposer à l'intérimaire un nouveau contrat équivalent prenant effet dans un délai maximal de 3 jours ouvrables. À défaut, le salarié a droit à une rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat (y compris l'indemnité de précarité). Le salarié ne peut, de sa propre initiative, rompre par anticipation son contrat de travail temporaire, exception faite du cas où il peut justifier d'une embauche pour une durée indéterminée. Dans cette hypothèse, il doit respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine, compte tenu soit de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, soit de la durée

effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis. Quelle que soit la situation, le préavis ne saurait être ni inférieur à 1 jour, ni supérieur à 2 semaines (art. L. 1251-26 à L. 125128). Il peut être réduit, voire supprimé, par accord entre les parties.

Hormis le cas visé ci-dessus, le salarié qui rompt le contrat avant la fin de la mission s'expose à devoir verser à l'entreprise de travail temporaire des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi tel qu'il sera évalué par le conseil de prud'hommes.

La rupture au terme du contrat

Normalement, le contrat de travail temporaire cesse à l'arrivée du terme prévu. En fin de mission, le travailleur intérimaire a droit :

1 | À une indemnité de précarité, encore appelée indemnité de fin de mission, venant s'ajouter à son salaire, égale au moins à 10 % de sa rémunération totale brute (art. L. 1251-32). Cette indemnité n'est toutefois pas due dans certains cas : emploi saisonnier, embauche dans le cadre d'un usage, embauche immédiate de l'intérimaire par l'utilisateur, rupture anticipée du fait du salarié, rupture pour faute grave du salarié, etc. (voir art. L. 1251-33).

2 | À une indemnité compensatrice de congés payés, due, quelle que soit la durée du contrat, dès lors qu'il n'a pu les prendre effectivement, au moins égale au 1/10 de sa rémunération totale brute, indemnité de précarité comprise (art. L. 1251-19).

À la fin de la mission, l'entreprise de travail temporaire doit remettre à l'intérimaire une attestation destinée à Pôle emploi lui permettant, le cas échéant, de percevoir des allocations de chômage (voir p. 305 et suiv.). L'entreprise peut toutefois ne remettre cette attestation que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat (art. R. 1234-11).

L'embauche par l'utilisateur

Le salarié intérimaire peut être embauché par l'utilisateur à la fin de la mission. Dans ce cas, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur dans les 3 mois précédents doit être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et déduite de la période d'essai éventuelle (art. L. 1251-38).

Cas de recours (voir aussi p. 45 et 78)		Terme ⁽¹⁾	Durée minimale ⁽²⁾	Renouvellement (voir p. 72)	Durée maximale ⁽³⁾	Contrats successifs ⁽⁴⁾
Remplacement d'un salarié	• Absence temporaire	TP ou TNP	Oui s/ TNP	2 renouvellements	Si TP: 18 mois Si TNP: pas de maximum	Pas de délai de carence
	• Remplacement sur un poste devant disparaître	TP	Non	2 renouvellements	24 mois	Délai de carence (calcul: voir précisions p. 73)
Augmentation temporaire d'activité	• Attente d'un recrutement	TP ou TNP	Oui s/ TNP	2 renouvellements	9 mo s	Idem
	• Accroissement temporaire	TP	Non	2 renouvellements	18 mois	Idem
	• Exécutoin d'une tâche occasionnelle	TP	Non	2 renouvellements	18 mo s	Idem
	• Commande exceptionnelle à l'exportation	TP	6 mois	2 renouvellements	24 mois	Idem
Emplois temporaires par nature	• Travaux urgents	TP	Non	2 renouvellements	9 mo s	Pas de délai de carence
	• Emplois saisonniers	TP ou TNP	Oui, si TNP	2 renouvellements	Durée de la saison	Idem
	• Emplois où, d'usage, on ne recourt pas au CD	TP ou TNP	Oui s/ TNP	2 renouvellements	En fonction des usages	Idem

Les dispositions figurant dans ce tableau, relatives à la durée maximale, au nombre de renouvellements et au délai de carence, sont celles qui sont applicables à défaut d'autres stipulations prévues par une convention ou un accord de branche étendu (voir p. 72 et 73). En tout état de cause, de telles stipulations conventionnelles ne peuvent s'appliquer qu'aux contrats conclus à compter du 24.09.2017.

(1) TP = terme précis; TNP = terme non précis. (2) Terme précis: pas de durée minimale, sauf en cas de commande exceptionnelle. Terme imprécis: durée minimale obligatoire. (3) Durée maximale renouvellement compris. Elle est portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger. (4) Contrats successifs ayant le même objet (voir p. 73).

LA VIE DANS L'ENTREPRISE

1 | L'égalité des droits

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre, plus global, de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient liées au sexe, à l'appartenance syndicale ou à la religion, et qu'elles interviennent lors de l'embauche (voir p. 29) ou au cours de la relation de travail, d'un stage ou d'une formation. Le Code du travail assigne une place particulière à la négociation collective dans le processus de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle se définit d'abord par l'interdiction de toute discrimination. Il est ainsi interdit de (art. L. 1142-1 et R. 1142-1) :

- 1 | mentionner ou faire mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché dans une offre d'emploi ou dans toute autre forme de publicité. Les seuls emplois pour lesquels le sexe peut être déterminant concernent les artistes du spectacle, les mannequins et les modèles ;
- 2 | prendre, en considération du sexe ou de la grossesse, toute mesure en matière de rémunération, de formation, d'affectation, etc. ;
- 3 | refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

En cas de litige, le salarié concerné, ou le candidat à un recrutement, présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille

ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Égalité de rémunération

Le principe. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Non seulement la rémunération (salaire de base, mais aussi tout avantage) doit être égale, mais les différents éléments qui la composent doivent être fixés selon les mêmes critères. Cela signifie une même définition des catégories d'emploi et de qualification, des grilles de salaire et des règles de promotion. Pour la mise en œuvre de ce principe :

1 | sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (art. L. 3221-4) ;

2 | les disparités de rémunération pouvant exister entre les établissements d'une même entreprise ne sauraient avoir pour raison l'appartenance à l'un ou l'autre sexe (art. L. 3221-5).

En cas de litige, les règles applicables sont celles qui sont mentionnées ci-dessus. On signalera également l'existence d'une garantie de « rattrapage salarial » au profit des salariées en congé de maternité (ou des salarié(e)s en congé d'adoption). Ainsi (art. L. 1225-26) :

- si l'entreprise est couverte par un accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant leur congé de maternité et à la suite de ce congé, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliquent (si l'accord a été conclu depuis le 25.04.2006, elles doivent être aussi favorables que celles qui sont prévues par la loi, voir ci-dessous) ;
- si l'entreprise n'est pas couverte par un tel accord, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les dispositions ci-dessus sont d'ordre public (même avec l'accord de la salariée, l'augmentation de salaire qui lui est due ne peut être remplacée par le versement d'une prime exceptionnelle, Cour de cassation, 14.02.2018).

La suppression des écarts de rémunération. Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur prend en compte un objectif de suppression

des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cet objectif doit se traduire concrètement par la suppression, sous peine de sanctions financières, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour cela :

- l'employeur publie, chaque année, un « index de l'égalité femmes-hommes » et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 (entreprises de plus de 250 salariés) et D. 1142-2-1 (entreprises de 50 à 250 salariés), permettant de mesurer, de manière objective, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À chaque indicateur est associé un nombre de points. Ces éléments sont publiés, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un (à défaut, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen). Ils sont consultables sur le site Internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du nouvel index et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. Ces éléments sont également publiés sur le site du ministère du Travail et actualisés chaque année au plus tard le 31 décembre (art. D. 1142-4);
- lorsque la note de cet index est inférieure à 75, la négociation sur l'égalité professionnelle (voir p. 88) porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE. La décision fait l'objet d'un dépôt auprès de l'administration du Travail, qui peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur. Les mesures de correction sont publiées sur le site Internet de l'entreprise sur la même page que les résultats de l'index (art. L. 1142-9 et D. 1142-6);
- lorsque la note de cet index est inférieure à 85, l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index (art. D. 1142-6-1). Ces objectifs sont consultables sur le site Internet de l'entreprise (à défaut, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen) jusqu'à l'atteinte des 85 points;
- lorsque, au terme d'un délai de 3 ans (qui peut être porté à 4 ans par la Dreet), l'index n'atteint toujours pas le niveau minimum de 75, l'employeur peut être soumis à une pénalité financière (jusqu'à 1 % de la masse salariale; art. L. 1142-10 et D. 1142-7 à 14, non cumulable avec la pénalité mentionnée page 89).

L'entreprise dont l'effectif atteint 50 salariés a 3 ans pour appliquer les dispositions mentionnées ci-dessus (art. D. 1142-8).

L'employeur doit mettre à disposition du CSE l'index et les indicateurs qui ont permis de le calculer, et transmettre tous ces éléments aux services du ministère du Travail (art. D. 1142-5).

Les moyens d'application dans l'entreprise

Outre l'application de sanctions pénales (art. L. 1146-1 et suiv. et R. 3221-1 et suiv.) et l'obligation d'information mentionnée page 28, la loi prévoit différents moyens pour faire respecter l'égalité des droits dans les entreprises :

- aucune disposition discriminatoire ne doit figurer dans les contrats de travail et les conventions collectives (art. L. 1142-3) ;
- les syndicats peuvent agir en justice en faveur d'un salarié sans justifier d'un mandat de sa part. Le salarié doit être averti par écrit et ne pas s'être opposé à l'action dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention (art. L. 1144-2) ;
- tout licenciement prononcé à la suite d'une action en justice relative à l'égalité professionnelle est nul. La réintégration est de droit. Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 s'appliquent (voir p. 238 ; art. L. 1144-3).

Comment faire progresser l'égalité professionnelle ?

L'information des représentants du personnel. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE (voir p. 184) est consulté sur certains thèmes dont la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. En vue de cette consultation, qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur met à sa disposition, dans la base de données économiques et sociales (BDESE, voir p. 190), des informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise (art. L. 2312-36 et R. 2312-8 à 10), ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionné ci-contre. La périodicité de cette consultation est fixée par accord, conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2312-19 sans pouvoir être supérieure à 3 ans ; à défaut d'accord, elle est annuelle.

Les entreprises peuvent également conclure avec l'État des contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (art. D. 1143-7 et suiv.).

La négociation collective. Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et qui disposent d'au moins un délégué syndical (ou, selon le cas, d'un membre élu du CSE désigné comme DS), l'employeur engage périodiquement (voir p. 22) une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant à supprimer

les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-1, 2°). À défaut d'autres modalités fixées par accord collectif (art. L. 2242-10 et 11), cette négociation porte sur les thèmes mentionnés à l'article L. 2242-17, notamment :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

C'est dans le cadre de cette négociation que doivent également être définies les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur établit un **plan d'action annuel** destiné à assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes. Ce plan, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût (art. L. 2242-3 et suiv. et R. 2242-2 et suiv.). En l'absence d'accord ou de plan d'action, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur (art. L. 2242-8).

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs (voir p. 22) porte également sur la programmation de ces mesures et sur les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les conventions de branche qui ne comprennent pas de clause relative à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne peuvent pas être étendues (art. L. 2261-22 ; sur les négociations obligatoires de branche, art. L. 2241-1 et suiv.). Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes consignant les propositions respectives des parties (art. L. 2242-6).

D'autres mesures incitatives sont prévues, par exemple, l'interdiction de soumissionner aux marchés publics (art. L. 2141-4 du Code de la commande publique).

2 | La rémunération

La rémunération comprend un salaire de base, auquel s'ajoutent éventuellement des primes, gratifications ou avantages divers. Le plus souvent, le salaire de base est fixé par l'employeur. Toutefois, celui-ci doit respecter les règles relatives au Smic, les salaires conventionnels, le principe « à travail égal, salaire égal » (notamment entre femmes et hommes), la non-discrimination (notamment syndicale). À défaut d'accord collectif fixant une autre périodicité (dans la limite de 4 ans), l'employeur doit également négocier chaque année les salaires effectifs dans l'entreprise.

LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Le salaire de base

C'est la rémunération stable que l'employeur doit verser au salarié. La plupart des salariés sont soumis au principe de la mensualisation, c'est-à-dire qu'ils bénéficient d'un paiement mensuel de salaire calculé sur la base de l'horaire hebdomadaire de travail ; dans ce cas, la rémunération ne dépend pas du nombre de jours travaillés dans le mois (art. L. 3242-1).

Comment calculer votre salaire mensuel ?

Exemple pour un salarié travaillant à temps plein dans une entreprise appliquant les 35 heures

$$\frac{35 \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 151,666 \text{ heures} \times \text{taux horaire}$$

Restent toutefois exclus de la mensualisation : les travailleurs à domicile, les saisonniers, les intermittents et les intérimaires. Pour ces salariés, la rémunération mensuelle se calcule en multipliant le taux horaire par la durée mensuelle de travail, ce qui, d'un mois à l'autre, peut donc donner lieu à un montant de salaire différent.

Les primes et gratifications

Il en existe une grande variété : prime de rendement, prime d'ancienneté, prime d'assiduité, prime de fin d'année, prime de pénibilité, prime de vacances, prime de bilan, prime de mariage, 13^e mois, etc. Elles constituent des compléments de salaire et sont obligatoires lorsqu'elles sont prévues par un accord collectif ou votre contrat de travail. Quand une prime résulte d'un usage, elle est obligatoire à trois conditions. Elle doit être :

- **constante** : la prime doit être payée régulièrement, même si l'employeur la qualifie d'exceptionnelle ;

- **générale**: la prime doit être versée à l'ensemble du personnel, à une catégorie professionnelle, à un service ou un atelier de l'entreprise;
- **fixe**: le montant de la prime ne doit pas varier d'une fois sur l'autre par la seule volonté de l'employeur. Elle doit suivre un mode de calcul préalablement établi, ou connu et constant.

L'employeur peut toujours revenir sur une prime résultant d'un usage, à condition de prévenir suffisamment à l'avance les salariés concernés et, le cas échéant, les institutions représentatives du personnel.

Indépendamment des primes mentionnées ci-dessus, considérées comme un complément de salaire et, à ce titre, soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, les employeurs ont pu, en 2020 comme en 2019, verser aux salariés qu'ils emploient une « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », exonérée de cotisations et de contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Ce dispositif a été reconduit en 2021 par l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19.07.2021. Ainsi, pour ouvrir droit à ces avantages, cette prime facultative doit répondre à certaines conditions :

- être versée entre le 01.06.2021 et le 31.03.2022 au plus tard ;
- ne pas se substituer à d'autres éléments de rémunération, à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, etc.
- pour bénéficier de l'exonération, la rémunération du salarié sur les 12 mois précédant le versement de la prime doit être inférieure à 3 fois le Smic.

La prime est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 1000 €. Mais ce plafond est de 2000 € si l'entreprise a signé un accord d'intéressement ou si elle a engagé des mesures de valorisation des travailleurs de « deuxième ligne ». Cependant, l'employeur n'aura pas à satisfaire une de ces deux conditions pour bénéficier de ce plafond de 2000 € s'il s'agit d'une entreprise de moins de 50 salariés, ou s'il s'agit d'une fondation/association d'utilité publique ou d'intérêt général. Il en est de même lorsque l'employeur est un Esat (voir p. 51), à condition que la prime soit versée à l'ensemble des travailleurs handicapés.

La prime peut être modulée en fonction de différents critères limitativement prévus par la loi : rémunération, niveau de classification, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée du travail prévue au contrat. Tout autre critère fait perdre le bénéfice de l'exonération. (voir aussi sur les sites cfdt.fr ou urssaf.fr).

Les avantages en nature

L'employeur fournit, dans certains cas, un logement, le chauffage, des repas, etc. Il s'agit là de compléments de salaire, à condition qu'ils ne correspondent pas à des frais professionnels imposés au salarié par ses conditions d'emploi. Ils sont évalués forfaitairement par la Sécurité sociale ou le Code du travail et sont soumis aux cotisations sociales.

Les heures supplémentaires

En principe, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire donnent lieu soit à une majoration du salaire horaire, soit à un repos, voire aux deux (sur les heures supplémentaires, leurs limites et leurs contreparties, se reporter aux pages 107 et suiv.).

Les remboursements de frais

Les remboursements de frais professionnels ne constituent pas un complément de salaire. Ils ne sont pas soumis aux cotisations sociales. Le remboursement peut se faire aux frais réels, mais prend parfois la forme d'une indemnité forfaitaire. Ex. : prime de panier ou de transport, indemnité de déplacement. **À noter :** malgré leur dénomination, ces sommes seront considérées comme des salaires lorsqu'elles ne correspondent pas à des dépenses effectives.



Le caractère de prime ou de remboursement de frais est indépendant du nom donné par l'employeur. Ex. : prime de panier représentant en réalité un remboursement de frais, indemnité de marteau-piqueur constituant en fait une prime.

LE SMIC

Le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est le salaire horaire minimum en dessous duquel vous ne pouvez pas être payé (art. L. 3231-1 et suiv.). Il indique un salaire brut avant déduction des cotisations et contributions sociales et s'applique à l'ensemble des salariés, exception faite des VRP dans certains cas, des apprentis et de certains titulaires d'un contrat de professionnalisation (voir p. 35 et suiv.).

Le montant du Smic

Le Smic augmente chaque fois que l'indice des prix augmente de 2% (art. L. 3231-4 et suiv.). Il est également revalorisé tous les 1^{er} janvier. Montant du Smic (horaire, brut) au 01.05.2022 : 10,85 €, soit 1 645,58 € (sur la base de 35 heures hebdomadaires). Sur les cotisations et contributions sociales, voir le tableau récapitulatif de la page 103.

Comparaison du salaire avec le Smic	Prise en compte	
	OUI	NON
Salaire de base	X	
Avantages en nature	X	
Primes de rendement ou de productivité, lorsqu'elles constituent un élément prévisible de rémunération	X	
Primes ou majorations aléatoires liées au résultat, à la production, à la productivité, au chiffre d'affaires, au bénéfice de l'entreprise		X
Primes accordées en raison des conditions particulières de travail (primes de danger, de froid, d'insalubrité, travail de nuit, dimanche et jours fériés...)		X
Rémunération des temps de pause ne correspondant pas à du temps de travail effectif		X
Remboursement de frais, indemnités de déplacement, primes de panier ou de repas, prime de transport		X
Majorations pour travail de nuit, du dimanche ou jours fériés		X
Majorations pour heures supplémentaires		X
Primes d'ancienneté, d'assiduité : <ul style="list-style-type: none"> • présentant un caractère uniforme et sans véritable lien avec l'ancienneté ou l'assiduité réelle du salarié • calculées en fonction de l'ancienneté ou de l'assiduité réelle du salarié et variant avec celles-ci 	X	X
Primes ou gratifications de fin d'année, 13 ^e mois, prime de vacances et toutes primes dont la périodicité du versement est supérieure à la périodicité de la paie		X
Primes exceptionnelles, aléatoires		X
Autres primes (que ci-dessus) accordées régulièrement	X	



Les jeunes travailleurs ont-ils droit au Smic ?

Le Smic s'applique à tous les travailleurs, y compris aux jeunes, sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation (voir p. 35 et suiv.). Toutefois, l'employeur peut appliquer un abattement de 20 % si le jeune est âgé de moins de 17 ans, et de 10 % s'il a entre 17 et 18 ans.

À noter : cet abattement peut être supprimé par convention ou accord collectif, ou par une clause du contrat de travail. Il l'est, en tout état de cause, dès que le jeune justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Enfin, il n'est pas applicable aux jeunes de moins de 18 ans titulaires d'un CUI-CAE (voir p. 45 et suiv.).

La rémunération mensuelle minimale

Tout salarié a droit à une rémunération mensuelle minimale égale au produit du Smic par son horaire mensuel (art. L. 3232-3).

Les heures supplémentaires doivent être payées en plus, et la compensation d'un mois sur l'autre est en principe interdite. Cette rémunération mensuelle minimale est également garantie en cas d'activité partielle (voir p. 213).

Comment savoir si vous percevez le Smic ?

Pour vérifier si votre rémunération est au moins égale au Smic, vous devez prendre en compte le versement de certaines primes (voir ci-après). En cas de litige, les conseils de prud'hommes sont compétents.

LES MINIMA CONVENTIONNELS

Les conventions et accords collectifs déterminent les salaires minima applicables à l'ensemble des salariés d'une branche ou d'une profession.

Comment sont établis les salaires minima ?

Les salaires minima sont établis en fonction des qualifications professionnelles, et notamment du coefficient hiérarchique affecté à chaque emploi.

La base de calcul de ces salaires diffère selon les conventions collectives (valeur du point, taux horaire...). Si les salaires minima sont définis par des taux horaires, vous pouvez déterminer les salaires minima qui vous sont applicables en multipliant le taux horaire de votre catégorie professionnelle par votre horaire mensuel.

Les salaires minima ne sont pas toujours actualisés et peuvent être inférieurs au Smic ; un complément différentiel est alors versé aux salariés rémunérés en dessous du Smic.

Comment comparer votre rémunération aux salaires minima ?

Vous devez prendre en compte « toutes les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail et ayant le caractère de salaire », sauf les majorations pour heures supplémentaires. Toutefois, votre convention collective peut préciser que certaines primes ne sont pas prises en compte, notamment les primes de pénibilité, d'assiduité ou d'ancienneté...

Salaires minima et salaires réels

Dans la pratique, les salaires minima sont nettement inférieurs (de l'ordre de 30 % en moyenne) aux salaires effectivement pratiqués dans la profession. Cependant, l'employeur a l'obligation d'engager périodiquement une négociation sur les salaires effectifs (s'il existe une section syndicale d'organisation représentative dans votre entreprise et au moins un délégué syndical) : la périodicité de cette négociation est fixée par accord collectif d'entreprise dans la limite de 4 ans. À défaut d'accord, la négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur (sur les négociations au niveau de la branche, art. L. 2241-1 et suiv.).

Enfin, on signalera l'existence de différents mécanismes visant à inciter les entreprises à engager réellement la négociation sur les salaires, et les branches à réajuster régulièrement leurs grilles salariales, pour les porter à un niveau au moins égal au Smic.

LE PAIEMENT DU SALAIRE

Quand devez-vous être payé ?

Le principe est celui du paiement du salaire une fois par mois (art. L. 3242-1). Les salariés qui en font la demande peuvent recevoir un acompte par quinzaine. Des exceptions existent pour les VPR (paiement au moins une fois par trimestre) et pour les salariés non mensualisés. Ces derniers doivent être payés au moins deux fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle (art. L. 3242-3).

Comment devez-vous être payé ?

Le salaire ou l'acompte peuvent être payés en espèces si le montant mensuel est inférieur à 1 500 €, et si le salarié en fait la demande. Au-delà, le paiement doit être effectué par virement ou par chèque.

Certains salariés peuvent être payés, avec leur accord, au moyen du Cesu ou du chèque emploi associatif (voir p. 56) : ils reçoivent alors, de l'organisme qui gère ce dispositif, un document valant bulletin de paie. Il doit être conservé sans limitation de durée.

Le bulletin de salaire

Sauf cas particuliers visés ci-dessus (en cas d'utilisation du Tese, voir p. 57 ; en cas de recours à certains CDD, voir p. 70), le versement du salaire s'accompagne obligatoirement de la remise, par l'employeur, d'un bulletin de salaire mentionnant (art. L. 3243-1 et suiv. et R. 3243-1 et suiv.):

- le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, l'établissement dont vous dépendez ;
- le numéro de la nomenclature d'activité caractérisant l'activité de l'établissement d'emploi, ainsi que, pour les employeurs inscrits au Répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription de l'employeur au Répertoire national des entreprises et de leurs établissements tenu par l'Insee ;
- si elle existe, l'intitulé de la convention collective de branche qui vous est applicable et, à défaut, les articles du Code du travail relatifs à la durée des congés payés et de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
- votre nom, l'emploi occupé et votre position dans la classification conventionnelle (cette position est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui vous est attribué) ;
- la période et le nombre de travail correspondant au salaire payé, en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause (avec les taux correspondants) ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés, dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- le montant de votre rémunération brute ;
- le montant, l'assiette et le taux des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié, avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées ci-dessous, ainsi que, pour les cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à votre charge, leurs taux (voir p. 103) ;
- la nature et le montant des versements et retenues, autres que celles mentionnées ci-dessus, effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transport personnels ;

- l'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source ainsi que la somme qui vous aurait été versée en l'absence de retenue à la source;
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié;
- la date de paiement de cette somme;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée;
- le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération brute;
- le montant total versé par l'employeur au salarié et aux organismes sociaux (rémunération brute + cotisations et contributions à la charge de l'employeur, diminuées des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions dont il bénéficie);
- la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail service-public.fr;
- en cas d'activité partielle:
 - a) le nombre d'heures indemnisées;
 - b) le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée page 213;
 - c) les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Certaines des informations figurant dans le bulletin de salaire – celles relatives aux cotisations et contributions sociales, le montant total versé par l'employeur, ainsi que les éléments à la charge de l'employeur – sont libellées, ordonnées et/ou regroupées conformément au modèle fixé par un arrêté du 25.02.2016 (*J.O.* du 26.02; voir legifrance.gouv.fr). En annexe au bulletin de salaire doivent figurer notamment les droits au RCR (voir p. 108) et à la COR (voir p. 110).

Sauf opposition du salarié, l'employeur (ou le prestataire agissant pour son compte) peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité et la disponibilité des données soit pendant une durée de 50 ans, soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans. L'employeur doit également garantir la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service associé au CPA (moncompteactivite.gouv.fr; art. D. 3243-7 à R. 3243-9). Celles et ceux – encore très nombreux – qui ont des bulletins « papier » doivent veiller à les conserver précieusement (quand on vous les réclame, envoyez une photocopie...).

Les réclamations concernant votre salaire

L'acceptation d'un bulletin de paie sans protestation ni réserve ne vous retire pas la possibilité de contester par la suite les salaires perçus (art. L. 3243-3). Sauf cas de discrimination salariale, l'action en justice concernant les salaires peut être faite pendant 3 ans (délai de prescription) à

compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat (art. L. 3245-1).

Les saisies sur salaire

Toute personne à qui vous devez de l'argent (un « créancier ») peut, avec l'autorisation du juge du tribunal judiciaire, faire saisir une partie de votre salaire (art. L. 3252-1 et suiv., R. 3252-1 et suiv.). Le salaire à prendre en considération est le salaire annuel net, et la part saisissable est, pour l'année 2022 (barème sans personne à charge) :

- le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 3 940 € ;
- le dixième, sur la tranche supérieure à 3 940 € et inférieure ou égale à 7 690 € ;
- le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 690 € et inférieure ou égale à 11 460 € ;
- le quart, sur la tranche supérieure à 11 460 € et inférieure ou égale à 15 200 € ;
- le tiers, sur la tranche supérieure à 15 200 € et inférieure ou égale à 18 950 € ;
- les deux tiers, sur la tranche supérieure à 18 950 € et inférieure ou égale à 22 770 € ;
- la totalité, sur la tranche supérieure à 22 770 €.

Les tranches sont augmentées de 1 520 € par personne à charge. À **noter** : s'il s'agit d'une dette alimentaire, il n'est pas fait application de ces tranches.

Il doit être laissé au salarié une somme égale au montant du RSA pour une personne seule (565,34 € en 2022).

LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSERMENT

Ces deux dispositifs distincts ont pour objet d'associer les salariés aux performances de leur entreprise : bénéfice annuel de l'entreprise pour la participation, et résultat, gain de productivité ou autre pour l'intéressement (art. L. 3311-1 et suiv.).

Les sommes attribuées aux salariés n'ont pas la nature de salaire. Elles constituent un complément aléatoire de rémunération, distinct du salaire, non soumis à cotisations sociales (sauf CSG et CRDS), et bénéficient, sous conditions, d'un régime social et fiscal avantageux. Les mécanismes d'intéressement et de participation doivent être mis en place soit par convention ou accord collectif de travail, soit par accord entre l'employeur et les

représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, soit par accord au sein du CSE (voir p. 184), soit par ratification, à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet proposé par l'employeur (art. L. 3312-5 et L. 3322-6). Chaque accord détermine des modalités particulières d'application. Il convient donc de vous reporter au contenu de l'accord applicable dans votre entreprise. Cependant, la loi impose le respect d'un certain nombre de règles impératives (plus de précisions sur ces dispositifs sur les sites *cfdt.fr*, *economie.gouv.fr* ou *epargnesalariale-france.fr*).

À noter : dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de DS ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un régime d'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur pour une durée comprise entre 1 et 3 ans (art. L. 3312-5).

Une négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale devait être menée au sein de chaque branche, et conclue au plus tard le 31.12.2021 (L. du 22.05.2019, art. 155).

La participation

Toute entreprise (ou unité économique et sociale, UES) employant au moins 50 salariés (effectif calculé selon les dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire, notamment, en tenant compte de la moyenne des effectifs mensuels de l'année civile précédente) pendant 5 années consécutives doit, à compter du premier exercice ouvert postérieurement à cette période de 5 années, mettre en place un système de participation. Ces dispositions s'appliquent depuis le 01.01.2020 (si l'entreprise était déjà assujettie à la participation avant cette date, elle continue de l'être).

Les entreprises qui ne mettent pas en œuvre la participation alors qu'elles sont tenues de le faire, sont soumises à un régime dit d'« autorité ». Toutefois, pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement et qui viennent à dépasser le seuil de 50 salariés, l'obligation de mettre en place la participation ne s'applique qu'au 3^e exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à la participation, si l'accord est appliqué sans discontinuité pendant cette période (art. L. 3322-2 et 3 et L. 3323-5). En cas de cumul avec le délai de 5 ans mentionné ci-dessus, l'assujettissement à la participation peut donc être décalé de 8 ans au total.

Le mécanisme est le suivant : une fraction des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise est affectée à la participation. Cette réserve spéciale de participation (RSP) est répartie, en principe, en proportion de leur salaire à tous les salariés, bien que l'accord de participation puisse

prévoir d'autres modalités de répartition (notamment une répartition uniforme, une répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, ou une répartition combinant ces différents critères). À l'occasion de chaque versement effectué au titre de la RSP, le salarié peut (art. R. 3324-21-1 et suiv.) :

- demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées, sachant que ces sommes seront alors assimilées à du salaire sur le plan fiscal ;
- les laisser bloquées pendant 5 ans (8 ans dans le cadre du régime d'« autorité »), avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé en cas d'événements particuliers (rupture du contrat de travail, mariage ou conclusion d'un Pacs, divorce ou dissolution du Pacs, invalidité, situation de violences conjugales, création d'une entreprise, acquisition d'une résidence principale, etc., art. R. 3324-22). Les sommes bloquées le bénéficient alors de tous les avantages fiscaux et sociaux attachés à la participation.

L'accord de participation prévoit les modalités d'information de chaque bénéficiaire (sommes attribuées, montant dont le versement peut être demandé, etc., art. R. 3324-21-1 ; renseignements auprès de vos élus).

Toute entreprise peut faire application d'un dispositif d'intéressement ou de participation conclu au niveau de la branche, dès lors que l'accord de branche a été agréé par l'administration. Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, l'application peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur (art. L. 3312-8 et L. 3322-9 résultant de la loi du 07.12.2020, art 118).

L'intéressement

L'intéressement est un système mis en place par accord (pour une exception, voir toutefois p. 99) conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. Il peut être réservé aux salariés d'une catégorie, d'un établissement ou d'une unité de travail, tant qu'il conserve un caractère collectif. La détermination et la répartition des sommes à affecter à l'intéressement sont fixées librement dans l'accord l'instituant. La répartition sera alors soit uniforme parmi les salariés visés, soit fonction de critères pouvant être combinés, tels que le salaire, l'ancienneté, la qualification (art. L. 3314-5).

Les sommes issues de l'intéressement sont en principe versées sur le plan d'épargne salariale (voir p. 101) du salarié, sauf s'il en demande expressément le versement immédiat, en tout ou partie : dans ce cas, les sommes ainsi versées seront soumises à l'impôt sur le revenu dans les conditions habituelles, sans aucune déduction particulière (plus de précisions auprès de vos représentants élus du CSE ou sur le site economie.gouv.fr).

Afin de ne pas pénaliser les salariés placés en activité partielle dans le cadre défini p. 213, la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (art. R. 5122-11).

Les plans d'épargne

Il s'agit de dispositifs facultatifs, qui peuvent être mis en place dans les entreprises afin de permettre aux salariés (et à certains autres bénéficiaires non salariés) de se constituer une épargne volontaire, notamment en vue de leur retraite. Il pourra s'agir, par exemple, d'un plan d'épargne entreprise (PEE), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou encore du nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco), appelé à prendre la suite du Perco et qui permet, sous conditions, une sortie en rente viagère ou en capital. Ces plans reçoivent des versements provenant de l'intéressement ou de la participation, ainsi que, dans certaines limites, des versements volontaires des salariés, des abondements de l'entreprise (ou, dans certains cas, des versements unilatéraux), assortis d'avantages sociaux et fiscaux.

Sur ces différents dispositifs d'épargne salariale, vous pouvez consulter le site du ministère de l'économie (economie.gouv.fr/cedef/epargne-salariale) ou vous renseigner auprès de vos représentants.

EN CAS DE PROCÉDURES COLLECTIVES : L'AGS

L'AGS (assurance garantie des salaires), gérée par l'Unedic, protège les salariés contre l'insolvabilité de leur employeur en cas de procédures collectives (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaires). L'AGS fait l'avance des salaires et indemnités lorsque l'entreprise ne dispose pas des fonds nécessaires pour les payer (sur les dispositions prises pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, voir le site ags-garantie-salaires.org).

Les procédures collectives

Elles débutent par l'ouverture, sur décision du tribunal compétent (tribunal de commerce si l'activité est commerciale ou artisanale, tribunal judiciaire dans les autres cas), d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires.

Dès l'ouverture de la procédure, un mandataire judiciaire (représentant des créanciers) est désigné par le tribunal afin, notamment, d'établir un relevé des créances salariales. Ce relevé est établi sous le contrôle

d'un représentant des salariés désigné par le CSE s'il existe ; en l'absence de CSE, les salariés élisent ce représentant. Le mandataire judiciaire doit informer, par tout moyen, chaque salarié de la nature et du montant des créances admises ou rejetées, lui indiquer la date du dépôt au greffe du relevé des créances et lui rappeler l'existence du délai pour agir : le salarié dont la créance ne figure pas en tout ou en partie sur le relevé des créances dispose, en effet, pour saisir le conseil de prud'hommes, d'un délai de 2 mois à compter de la publication, dans un journal d'annonces légales, de l'avis indiquant que l'ensemble des créances a été déposé auprès du greffe du tribunal compétent ; il peut demander au représentant des salariés de l'assister ou de le représenter devant les prud'hommes.

Les sommes garanties par l'AGS

En cas de sauvegarde, l'AGS couvre les créances résultant des licenciements pour motif économique prononcés pendant la période d'observation ou pendant le mois suivant l'arrêt du plan de sauvegarde (art. L. 3253-6 et suiv.). En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, l'AGS garantit notamment (art. L. 3253-8) :

1 | Toutes les sommes dues aux salariés à l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire. Les rémunérations des 60 derniers jours de travail et les congés payés bénéficient d'un superprivilège qui permet un versement accéléré (également applicable en cas de sauvegarde).

2 | Les indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés, en cas de licenciement : pendant la période d'observation ; dans le mois suivant l'adoption du plan de redressement ou de cession ; dans les 15 jours (ou 21 jours si un plan de sauvegarde de l'emploi – PSE – est élaboré) suivant la liquidation et pendant la poursuite provisoire de l'activité.

3 | Lorsque la liquidation est prononcée, et dans la limite de 1,5 mois de salaire, les rémunérations dues : pendant la période d'observation ; pendant les 15 jours (ou 21 jours lorsqu'un PSE est élaboré) suivant la liquidation et pendant la poursuite provisoire de l'activité.

Sur les plafonds de garantie et les délais de versement des sommes dues, il convient de se renseigner auprès de Pôle emploi ou de consulter le site ags-garantie-salaires.org.

L'AGS ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe, ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de 18 mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure.

Principales cotisations sociales au 01.01.2022

Risques ou charges	Part employeur ⁽¹⁾ %	Part salarié %	Assiette
CSG	-	9,20	98,25 % du salaire brut ⁽²⁾
CRDS	-	0,50	<i>Idem</i> ⁽²⁾
Contribution solidarité autonomie	0,30	-	Totalité du salaire
Sécurité sociale			
• Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	13 ⁽³⁾	-	Totalité du salaire
• Assurance vieillesse	8,55	6,90	Tranche A
	1,90	0,40	Totalité du salaire
• Allocations familiales	3,45 ⁽⁴⁾	-	<i>Idem</i>
• Accident du travail	variable	-	<i>Idem</i>
Assurance chômage	4,05	-	Jusqu'à 4 PSS
• AGS	0,15	-	<i>Idem</i>
Contribution au dialogue social	0,016	-	Totalité du salaire
Retraite complémentaire⁽⁵⁾			
• Agirc-Arrco T1	4,72	3,15	Jusqu'à 1 PSS
• Agirc-Arrco T2	12,95	8,64	Entre 1 et 8 PSS
• CEG ⁽⁶⁾ T1	1,29	0,86	Jusqu'à 1 PSS
• CEG T2	1,62	1,08	Entre 1 et 8 PSS
• CET ⁽⁷⁾	0,21	0,14	Entre 1 et 8 PSS
• Apec (Cadres)	0,036	0,024	Jusqu'à 4 PSS

Tranche A : partie du salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (PSS): 3428 € pour l'année 2022 (inchangé par rapport à 2021).

Tranche B : salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

(1) Sur les obligations à la charge des employeurs, voir page 96.

(2) L'abattement de 1,75% au titre des frais professionnels est limité à 4 fois le PSS

(3) Taux réduit de 6 points pour les employeurs entrant dans le champ de la réduction générale des cotisations patronales et pour les salariés dont la rémunération n'exécède pas 2,5 fois le montant du Smic calculé sur un an.

(4) Ce taux est applicable aux employeurs entrant dans le champ de la réduction visée ci-dessus et pour les salariés dont la rémunération n'exécède pas 3,5 fois le montant du Smic calculé sur un an. À défaut, le taux applicable est de 5,25%.

(5) Les taux indiqués tiennent compte du taux d'appel de 127% (pour 2022): une part des cotisations prélevées sur les salaires ne donnent pas lieu à l'acquisition de points mais sert au financement du régime Agirc-Arrco (plus de précisions sur le site agirc-arrco.fr).

(6) Contribution d'équilibre général.

(7) Contribution exceptionnelle temporaire, prélevée uniquement sur les rémunérations supérieures à 1 PSS.

3 | La durée du travail

La réglementation de la durée du travail fait l'objet d'adaptations régulières, destinées à répondre aux besoins des acteurs économiques, tout en garantissant les droits essentiels des travailleurs. Nous donnons ici les principales règles applicables, sachant que le Code du travail permet à l'accord d'entreprise ou à l'accord de branche (ou, dans certains cas limités, à l'employeur) d'aménager ces règles sur de très nombreux points.

En matière de durée du travail, le Code du travail distingue :

- d'une part, les dispositions d'ordre public, auxquelles il n'est pas possible de déroger (ex. : le droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur pour toute heure supplémentaire) ;
- d'autre part, les domaines ouverts à la négociation collective (ex. : la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires), qui peuvent donc donner lieu à un accord collectif, avec, sauf indication contraire, la primauté donnée à la convention ou à l'accord d'entreprise (ou d'établissement) sur la convention ou l'accord de branche (ainsi, dans les pages qui suivent, l'expression « accord collectif » signifiera, sauf précision contraire, « convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche ») ;
- enfin, les dispositions, dites « supplétives », qui s'appliquent à défaut d'accord collectif (ex. : majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes).

Dans votre entreprise, les dispositions relatives à la durée du travail peuvent être aménagées par accord collectif (d'entreprise, d'établissement, de branche). Pour connaître les règles qui vous sont applicables, il ne faut donc pas hésiter à vous rapprocher des membres élus du CSE, de vos représentants syndicaux ou de l'inspection du travail (sur les obligations de l'employeur, voir p. 24 et art. L. 2262-5 et suiv., et R. 2262-1).

Pour plus de précisions, vous pouvez également vous reporter aux informations diffusées sur le site de la CFDT (cfdt.fr).

LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Qu'est-ce que la durée légale ?

C'est la durée qui sert de base de référence pour le déclenchement des heures supplémentaires. La durée réelle du travail ne correspond pas

obligatoirement à la durée légale. Les conventions et les accords collectifs peuvent prévoir une durée inférieure ou supérieure; on parle alors de durée conventionnelle. La durée réelle du travail peut aussi être supérieure à la durée légale; la différence constitue alors des heures supplémentaires.

Quelle est la durée légale du travail ?

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (art. L. 3121-27), c'est-à-dire, sauf stipulations contraires d'un accord collectif, du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures (art. L. 3121-35).

Que signifie « travail effectif » ?

Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. L. 3121-1). Sauf accord collectif ou usage, seul le temps de travail effectif est pris en compte pour l'appréciation des durées de travail (durée maximale, heures supplémentaires...). Le traitement de certains temps liés au travail est le suivant :

- lorsque les critères mentionnés ci-dessus sont réunis, les temps de restauration et de pause sont considérés comme du temps de travail effectif (art. L. 3121-2). Un accord collectif peut prévoir leur rémunération même lorsqu'ils ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif (art. L. 3121-6);
- les temps d'habillage et de déshabillage font l'objet de contreparties, sous forme de repos ou financière, dès lors qu'une tenue de travail est imposée et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. À défaut d'accord collectif, il appartient au contrat de travail soit de prévoir ces contreparties, soit d'assimiler ces temps d'habillage et de déshabillage à du travail effectif;
- le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE (voir p. 184). La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire (art. L. 3121-4, L. 3121-7 et L. 3121-8; sur les contreparties possibles d'une majoration du trajet en raison d'un handicap, art. L. 3121-5). Mais le temps de trajet entre différents lieux de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

Salariés	Durée journalière maximale	Dérogation à la durée journalière maximale	Durée hebdomadaire maximale	Dérogation à la durée hebdomadaire maximale
À partir de 18 ans	10 heures (art. L. 3121-18). Au-delà de 6 heures consécutives de travail, pause d'au moins 20 min. (art. L. 3121-16). 8 heures pour les travailleurs de nuit (art. L. 3122-6)	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de surcroît temporaire d'activité, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du CSE (art. D. 3121-4 à D. 3121-5; en cas d'urgence, art. D. 3121-6). • Jusqu'à 12 heures par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord collectif de branche (L. 3122-17) ou en cas de circonstances exceptionnelles (R. 3122-1 à 6) 	48 heures au cours d'une même semaine (art. L. 3121-20).	Exceptionnelle jusqu'à 60 heures, sur autorisation de la Dreets après avis du CSE (art. L. 3121-21, R. 3121-8, R. 3121-9, R. 3121-10, R. 3121-21).
			44 heures sur 12 semaines consécutives (art. L. 3121-22) ⁽¹⁾	Possible par accord collectif dans la limite de 46 heures (L. 3121-23). À défaut d'accord, sur autorisation administrative dans la limite d'une durée de 46 heures (L. 3121-24) et au-delà à titre exceptionnel (L. 3121-25 et 26, R. 3121-11).
Moins de 18 ans ⁽²⁾	8 heures (art. L. 3162-1), avec un maximum de 4h30 consécutives (art. L. 3162-3) ⁽³⁾ .	Exceptionnelle, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail et dans la limite de 5 heures par semaine (art. L. 3162-1) ⁽²⁾ .	35 heures au cours d'une même semaine (art. L. 3162-1)	Exceptionnelle, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail et dans la limite de 5 heures par semaine (art. L. 3162-1) ⁽²⁾ .

(1) Salariés travaillant en équipes successives selon un cycle continu: 35 heures en moyenne sur l'année, sans dérogation possible (art. L. 3132-15).

(2) Pour les contrats conclus à compter du 01.01.2019, des dispositions plus souples s'appliquent au titre des activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, les chantiers de travaux publics et des activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers (art. L. 3162-1).

(3) Lorsque leur temps de travail quotidien est supérieur à 4h30, les salariés de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives (art. L. 3162-3). La durée du travail des jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires ne peut excéder 7 heures/jour et 35 heures/semaine.

Les heures d'équivalence

Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction (art. L. 3121-13). Un tel régime est mis en place par convention ou accord de branche étendu pour une profession et des emplois déterminés, en fixant la rémunération des périodes d'inaction, ou, à défaut, par décret (art. L. 3121-14 et 15).

L'astreinte

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (pour qu'il soit considéré en astreinte, il n'est pas nécessaire que le salarié soit contraint de rester à son domicile). Seules les périodes d'intervention sont considérées comme du temps de travail effectif. En dehors de ces périodes, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du temps de repos quotidien et hebdomadaire. Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable fixé par accord collectif ou, à défaut, par l'article L. 3121-12 (soit 15 jours à l'avance dans le cas général).

Les astreintes sont mises en place par un accord collectif, qui en fixe également les modalités et conditions de mise en œuvre (art. L. 3121-11). À défaut, elles sont mises en place par l'employeur (L. 3121-12). La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos (art. L. 3121-9).

La durée maximale du travail

La loi fixe les limites maximales, journalières et hebdomadaires, de la durée réelle du travail. Reportez-vous au tableau ci-contre.

Dès que le temps de travail quotidien dépasse 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives (art. L. 3121-16 ; pour les jeunes travailleurs, voir précisions ci-contre). Un accord collectif peut fixer un temps de pause supérieur. Ces pauses ne sont pas obligatoirement rémunérées, sauf si elles peuvent être assimilées à du travail effectif ou si le contrat de travail, un accord collectif ou un usage le prévoit.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ou de la durée équivalente (voir p. 104 ; art. L. 3121-28).

Le décompte des heures supplémentaires

En principe, les heures supplémentaires se décomptent par semaine; sauf stipulations contraires d'un accord collectif, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (art. L. 3121-29 et 35).

Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à 35 heures, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée collective hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies (art. L. 3121-31). Des règles spécifiques peuvent également s'appliquer lorsque, en application d'un accord collectif ou, à défaut, des dispositions du Code du travail, le temps de travail est organisé dans un cadre autre que celui de la semaine (renseignements auprès de vos représentants du personnel). Sauf accord plus favorable, seul le temps de travail effectif (voir ci-dessus) est compris dans le décompte.

Le décompte des heures supplémentaires et leur majoration doivent être indiqués sur le bulletin de paie. En cas de litige, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

La rémunération des heures supplémentaires

Principe. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur (art. L. 3121-28). Le taux ou les taux de majoration des heures supplémentaires sont fixés par accord collectif (voir p. 100), sans pouvoir être inférieurs à 10%. À défaut d'accord, la majoration est de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 43^e heure) et de 50% pour les suivantes (à partir de la 44^e) (art. L. 3121-36).

Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires (y compris celles mentionnées ci-contre) et des heures complémentaires (voir p. 121) ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales et, dans certaines limites, à une exonération fiscale (voir les sites impots.gouv.fr et urssaf.fr).

Remplacement par un repos compensateur. Le paiement des heures supplémentaires ainsi que la majoration peuvent être remplacés par un repos équivalent appelé «repos compensateur de remplacement» (RCR; art. L. 3121-28). Le RCR peut être prévu par accord collectif (art. L. 3121-33). Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ce remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations,

peut être mis en place par l'employeur à condition que le CSE, s'il existe, ne s'y oppose pas (droit de veto) (art. L. 3121-37). L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du RCR après avis du CSE. Le remplacement peut être total (ex. : repos de 1 h 15 pour 1 heure majorée à 25 %) ou partiel (ex. : repos de 1 heure pour toute heure supplémentaire, et paiement des seules majorations).

Les modalités de prise du repos compensateur de remplacement sont définies par l'accord ou la décision de l'employeur ; à défaut, elles obéissent à celles de la contrepartie obligatoire en repos (voir ci-dessous). Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné p. 104 (art. L. 3121-30).

Le salaire au forfait

Lorsqu'un salarié est amené à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, il peut être convenu que son salaire mensuel intègre les majorations pour heures supplémentaires. Il s'agit alors d'une convention de forfait qui peut être une convention de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois, une convention de forfait annuel en heures ou une convention de forfait annuel en jours. Les premières (forfait en heures sur la semaine ou le mois) peuvent être conclues avec tout salarié, cadre ou non cadre, même en l'absence d'un accord collectif, et prévoient la rémunération d'un nombre d'heures supplémentaires accomplies de manière régulière par le salarié : la rémunération versée au salarié ne peut ainsi être inférieure au salaire horaire dûment majoré des heures supplémentaires effectuées dans le mois. Les heures supplémentaires éventuellement accomplies au-delà du forfait sont rémunérées au taux majoré.

Les autres conventions de forfait (forfait annuel en heures ou en jours) ne peuvent être conclues qu'avec certaines catégories de salariés et supposent la conclusion préalable d'un accord collectif. Sur ces questions, il convient de se renseigner auprès de ses représentants. On signalera simplement que, lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification (L. 3121-61).

L'employeur doit également s'assurer régulièrement que la charge de travail de ces salariés est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de leur travail (art. L. 3121-60 ; voir aussi l'arrêt de la Cour de cassation du 29.06.2011, disponible sur le site legifrance.gouv.fr).

Dans tous les cas, l'accord du salarié est requis et une convention individuelle de forfait est établie par écrit (art. L. 3121-55; voir aussi p. 65).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires

L'employeur dispose d'un « contingent annuel d'heures supplémentaires », qu'il peut faire effectuer à chaque salarié après simple information du CSE (art. L. 3121-33). Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos (COR; art. L. 3121-30). Le volume de ce contingent est fixé par accord collectif. Cet accord fixe également l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la COR (voir ci-contre). En l'absence d'accord, le contingent est fixé par décret (actuellement, 220 heures par an et par salarié), de même que les caractéristiques et les conditions de prise de la COR (voir ci-contre).

Au-delà du contingent annuel, l'employeur peut vous faire effectuer des heures supplémentaires (dites « hors contingent »), après avis du CSE (art. L. 3121-33).

Ne sont imputables sur ce contingent ni les heures supplémentaires effectuées afin de faire face à des travaux urgents destinés à prévenir ou à réparer un accident, ni celles dont le paiement est remplacé, avec sa majoration, par un repos compensateur équivalent, ni, dans la limite de 7 heures (proratisée pour les salariés à temps partiel), les heures correspondant à la « journée de solidarité » (art. L. 3121-30 et L. 3133-9; voir p. 123). À défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du CSE (art. L. 3121-40).

La contrepartie obligatoire en repos (COR)

Cette contrepartie est due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (art. L. 3121-30). Le taux, la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la COR (période pendant laquelle peut être prisel a COR, situation en cas de demandes multiples, etc.) sont fixés par accord collectif; ce dernier ne peut toutefois prévoir un taux inférieur à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés (art. L. 3121-33); par exemple, dans une entreprise de 20 salariés au plus, une heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent applicable ouvre droit à 1/2 heure de COR.

Pour la mise en œuvre de cette règle, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de 20 salariés sont déterminés selon les modalités prévues par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du Code de la sécurité sociale (il en résulte notamment que le franchissement à la hausse d'un seuil est pris en

compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives).

L'accord collectif peut également instaurer une COR pour les heures supplémentaires (ou une partie d'entre elles) accomplies dans la limite du contingent.

À défaut d'accord collectif applicable à l'entreprise, les conditions de mise en œuvre de la COR sont fixées par le Code du travail. Dans ce cas, et pour l'essentiel (art. D. 3121-18 à D. 3121-23) :

- le droit à la COR est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures ; la COR est prise dans un délai maximal de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des dispositions de l'article D. 3121-12 permettant à l'employeur de différer la prise de la COR. La COR est prise par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié ;
- la demande, précisant la date et la durée du repos, doit être adressée à l'employeur au moins une semaine à l'avance. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de son accord ou, après consultation du CSE, des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date, sans pouvoir toutefois différer la date du congé de plus de 2 mois ;
- le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la COR à laquelle il a droit, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

L'absence de demande de prise de la COR par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an (art. D. 3121-17).

RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur, qui doit respecter la réglementation sur la durée du travail et les accords applicables dans l'entreprise. Ils doivent être affichés dans chaque établissement.

L'horaire de travail

L'horaire de travail fixe les heures de début et de fin de travail, ainsi que les heures et la durée des repos. Le principe selon lequel l'horaire de travail est organisé dans le cadre de la semaine et de manière collective connaît de nombreuses exceptions, notamment en cas d'horaires individualisés (voir page suivante) ou de travail à temps partiel.

Le nombre de jours de travail par semaine

La règle de répartition des heures de travail dans la semaine est prévue généralement soit dans le cadre de la branche professionnelle par décret, et éventuellement par accord collectif, soit directement dans le cadre de l'entreprise par accord collectif. Elle est le plus souvent prévue sur 5 jours, 5,5 jours ou 6 jours. Elle est possible, dans certaines conditions, sur 4 jours ou 4,5 jours, sous réserve, notamment, du respect des règles relatives à la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans.

Les équipes de suppléance

Les entreprises industrielles ont la possibilité de mettre en place des équipes spéciales qui travaillent uniquement pendant que les autres salariés sont en repos de fin de semaine, ou encore à l'occasion des jours fériés ou des congés annuels (art. L. 3132-16 à L. 3132-19).

Les horaires individualisés

Ils permettent aux salariés d'aménager individuellement leurs horaires de travail, tout en respectant les limites fixées par l'accord les instituant ou, à défaut, par le Code du travail. Ils peuvent être mis en place dans l'entreprise, à la demande des salariés, après avis conforme du CSE. Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentants du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés (art. L. 3121-48 à L. 3121-52).

La récupération des heures perdues

L'employeur peut imposer la récupération des heures perdues en raison d'un pont chômé dans l'entreprise, d'une interruption collective de travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou d'un cas de force majeure, ou encore d'inventaire (art. L. 3121-50). Un accord collectif peut fixer les modalités de récupération des heures perdues. À défaut d'accord, la récupération doit se faire dans les 12 mois précédant ou suivant la perte des heures (art. R. 3121-34). L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération (art. R. 3121-33).

Le travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures (art. L. 3122-2). Par dérogation, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques,

de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures (art. L. 3122-3).

Le travailleur de nuit est défini à l'article L. 3122-5. Les conditions de recours au travail de nuit sont identiques pour les hommes et les femmes :

- le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (art. L. 3122-1);
- des contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale doivent être attribuées aux salariés effectuant un travail de nuit (art. L. 3122-8). La contrepartie sous forme de repos compensateur est obligatoire. Une compensation salariale peut s'y ajouter mais ne peut s'y substituer;
- l'introduction, dans une entreprise, du travail de nuit, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord collectif de branche (art. L. 3122-15);
- à défaut d'accord collectif, l'employeur peut recourir au travail de nuit après autorisation de l'inspection du travail (art. L. 3122-21).

Dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (ZTI, voir p. 116), la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures (art. L. 3122-4).

Dans ces établissements, la faculté d'employer des salariés en soirée (c'est-à-dire entre 21 heures et le début de la période de nuit soit, au plus tard, 24 heures) doit être prévue par un accord collectif (y compris un accord conclu à un niveau territorial) prévoyant, entre autres éléments (art. L. 3122-19), les conditions de prise en compte d'un changement d'avis des salariés et la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur afin de permettre au salarié concerné de regagner son domicile.

Chacune des heures de travail en soirée est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps (art. L. 3122-4). En outre, les salariés travaillant en soirée qui accomplissent, entre 21 heures et 24 heures, le nombre minimal d'heures de travail requis pour avoir la qualité de travailleur de nuit (art. L. 3122-5) bénéficient des garanties spécifiques prévues pour ces travailleurs (surveillance médicale, priorité pour un retour au travail de jour, etc., art. L. 3122-4, art. L. 3122-10 à L. 3122-14).

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler en soirée. Aucune mesure discriminatoire ne peut être prise à l'encontre d'un candidat à un emploi, ou d'un salarié qui refuse de travailler en soirée (art. L. 3122-4).

Les autres modalités d'aménagement du temps de travail

Indépendamment des dispositions visées ci-dessus, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 1 an (ou 3 ans si un accord de branche l'autorise; voir aussi p. 65). Cet accord prévoit les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (7 jours à défaut de stipulations dans l'accord), les limites pour le décompte des heures supplémentaires et les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période. Il peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel (lissage des rémunérations) et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée (art. L. 3121-44).

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

À défaut d'accord collectif, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus (art. L. 3121-45, D. 3121-27 et 28). Dans ce cas, afin d'éviter les fluctuations de salaire d'un mois à l'autre, la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel effectué et reste calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires (art. D. 3121-28; renseignements auprès de vos représentants). **À noter:** selon la Cour de cassation (arrêt du 11.05.2016), la décision de l'employeur s'impose au salarié à temps plein, dont l'accord exprès n'est donc pas requis.

Par ailleurs, dans les entreprises fonctionnant « en continu », l'organisation du temps de travail peut être établie sur plusieurs semaines par décision de l'employeur, sans nécessité d'un accord collectif (art. L. 3121-46).

LES PÉRIODES DE REPOS

Comme les durées maximales de travail effectif, les périodes de repos ont été instituées pour préserver la santé des travailleurs.

Le repos quotidien

Entre deux journées de travail, tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1).

Ce repos peut être réduit dans les cas suivants :

- pour surcroît exceptionnel d'activité, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du CSE (voir p. 184), en l'absence d'accord collectif (art. D. 3131-7) ;
- pour travaux urgents, à l'initiative de l'employeur, afin d'assurer la sécurité des biens ou des personnes (art. D. 3131-1) ;
- pour certaines activités, par accord collectif (art. D. 3131-4).

Un accord collectif de travail ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

Tout salarié dont le repos quotidien a été réduit a droit à une période équivalente de repos ou, lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, à une contrepartie équivalente prévue par accord collectif.

Le repos hebdomadaire et le travail du dimanche

Il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine (art. L. 3132-1). Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives (art. L. 3132-2). Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche (art. L. 3132-3). La loi permet toutefois de nombreuses dérogations à ce principe : travaux urgents, travail en continu, hôpitaux, hôtels, restaurants, commerces de détail alimentaire pour lesquels, en application de l'article L. 3132-13, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures (art. L. 3132-4 à L. 3132-13).

Sont également prévues les dérogations suivantes, qui ne peuvent concerner que les salariés ayant donné leur accord par écrit pour travailler le dimanche (art. L. 3132-25-4; voir aussi ci-contre).

Dérogations accordées par le préfet. Sur autorisation préfectorale accordée pour une durée maximale de 3 ans, le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche s'il est établi que le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement (L. 3132-20). L'autorisation est accordée au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Ces salariés bénéficient des contreparties fixées par l'accord collectif; à défaut d'accord, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit, pour ce jour de travail, une rémunération

au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente (voir L. 3132-25-3).

«**Dimanches du maire**». Dans les commerces de détail non alimentaires où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire, au maximum 12 fois par année civile. Les salariés concernés ont droit à une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'à un repos compensateur équivalent en temps (art. L. 3132-26 à L. 3132-27-1).

Dérogations dans certaines zones du territoire. Les établissements de vente au détail mettant à disposition des biens et des services situés dans certaines zones du territoire sont autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie de leur personnel. Certains salariés seront ainsi amenés, sur la base du volontariat, à travailler le dimanche avec les garanties et les contreparties mentionnées ci-dessous. Les zones concernées sont les « zones touristiques internationales » (ZTI; arr. du 25.09.2015, du 23.08.2018 et du 25.09.2019 pour Paris et arr. du 05.02.2016 et du 25.07.2016 pour la province), les zones commerciales et les zones touristiques délimitées par arrêté préfectoral, ainsi que certaines gares (arr. du 09.02.2016).

Dans les zones ainsi définies, les salariés ne peuvent être amenés à travailler le dimanche que lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- l'établissement concerné doit être couvert soit par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord collectif de branche, soit par un accord conclu à un niveau territorial;
- l'accord doit prévoir des contreparties, en particulier salariales, au profit des salariés privés du repos dominical. Il doit également déterminer les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical, préciser les engagements pris par l'employeur en matière d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées, prévoir les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical, et fixer les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical, ainsi que les conditions dans lesquelles il prend en compte l'évolution de la situation personnelle de ces mêmes salariés (art. L. 3132-25-3, II et III).

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord (collectif ou territorial), la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel est ouverte après

consultation par l'employeur des salariés concernés sur ces contreparties et compensations, et après approbation de la majorité d'entre eux.

Lorsque le travail du dimanche repose sur le volontariat, les garanties suivantes s'appliquent : une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher ; le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ; le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement (art L. 3132-25-4).

Les commerces de détail alimentaire relevant de l'article L. 3132-13 (voir ci-contre) et situés dans une ZTI ou dans certaines gares (arr. du 09.02.2016) peuvent, pour la période du dimanche commençant après 13 heures, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel selon les modalités définies aux II et III de l'article L. 3132-25-3 et à l'article L. 3132-25-4 (procédure et garanties offertes aux salariés, voir ci-dessus).

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (art. L. 3123-1). Si vous êtes dans ce cas, vous avez les mêmes droits que les salariés à plein temps (congés, ancienneté...); votre salaire est simplement proportionnel à votre temps de travail (art. L. 3123-5).

Le droit au temps partiel

Le temps partiel est réservé en priorité aux salariés de l'entreprise travaillant à plein temps, et inversement (art. L. 3123-3). Sous réserve des restrictions posées par les articles L. 3142-107 et L. 3142-113 à 115, il est de droit pour tout salarié qui crée ou reprend une entreprise (ou qui participe à la direction d'une « jeune entreprise innovante »), et qui justifie d'une ancienneté minimale fixée par accord collectif (à défaut d'accord, 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise).

La durée maximale de la période de travail à temps partiel ainsi que ses possibilités de renouvellement sont fixées par accord collectif. À défaut d'accord, la durée maximale de la période de travail à temps partiel est de 1 an, avec une prolongation de 1 an au plus (art. L. 3142-117 et L. 3142-119; congé parental « à temps partiel », voir p. 136).

Le temps partiel peut être organisé sous la forme d'un horaire à temps plein, mais avec des semaines de congé réparties sur l'année. Le salarié qui fait la demande peut ainsi bénéficier d'une réduction

de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Un avenant au contrat de travail précise alors la ou les périodes non travaillées et peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois (art. L. 3123-2).

Le contrat de travail à temps partiel

Sauf lorsque l'employeur a recours à un dispositif de simplification administrative (Cesu, chèque emploi associatif, Tese, etc.), un contrat écrit est obligatoire. Il doit mentionner (art. L. 3123-6) :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Sur les conséquences d'un accomplissement régulier d'heures complémentaires, voir page 120.

Un accord collectif peut définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail. Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures, l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée (art. L. 3123-23).

La durée minimale de travail

Le principe et ses dérogations. Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire (art. L. 3123-7) fixée par une convention ou un accord de branche étendu. À défaut d'accord, cette durée minimale est fixée à 24 heures/semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la

période prévue par un accord collectif de temps partiel aménagé (voir p. 122; art. L. 3123-19 et L. 3123-27). Si la convention ou l'accord de branche étendu fixe une durée minimale inférieure à 24 heures/semaine, il détermine les garanties de mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures/semaine. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à 24 heures/semaine sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (art. L. 3123-19).

Une durée de travail inférieure à la durée minimale en vigueur dans l'entreprise peut également être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale applicable à l'entreprise. Cette demande est écrite et motivée (art. L. 3123-7); le Code du travail n'impose pas à l'employeur de l'accepter. L'employeur informe chaque année le CSE du nombre de demandes de dérogation individuelle (y compris celles formulées par les salariés de moins de 26 ans; voir ci-dessous).

Indépendamment des dérogations mentionnées ci-dessus, la durée minimale n'est applicable ni aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours, ni aux contrats (CDD ou contrat de travail temporaire) conclus pour le remplacement d'un salarié absent, ni aux CDI conclus dans le cadre d'un cumul avec un CDD d'insertion afin d'atteindre une durée globale d'activité à temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine. En outre, cette durée minimale ne concerne ni les salariés des particuliers employeurs, ni les salariés de moins de 26 ans poursuivant des études (ils ont droit à une durée minimale inférieure compatible avec leurs études), ni les salariés embauchés par des associations intermédiaires ou des entreprises de travail temporaire d'insertion, ou les contrats aidés (art. L. 3123-7).

La situation des salariés dont le contrat fixe une durée inférieure à la durée minimale. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée ci-dessus ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit,

d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants (art. L. 3123-3). Une telle demande peut être refusée par l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible.

Les heures complémentaires

Définition et limites. Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà du temps de travail prévu au contrat. Ce dernier doit mentionner les limites dans lesquelles ces heures peuvent être accomplies (art. L. 3123-6). Ces heures complémentaires doivent donner lieu à une majoration de salaire (art. L. 3123-8 ; voir ci-contre). Elles sont accomplies dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois (ou sur la période prévue par un accord d'aménagement du temps de travail, voir p. 122) ne peut être supérieur au 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat, calculée, le cas échéant, sur la période prévue par l'accord d'aménagement du temps de travail. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter ce nombre d'heures jusqu'au 1/3 de cette durée (art. L. 3123-20) ;
- elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement (art.L. 3123-9). Le non-respect de cette règle, même sur une courte période, entraîne la requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps plein (arrêt de la Cour de cassation du 12.03.2014).

En outre, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (art. L. 3123-10).

Si vous êtes employé à temps partiel et que, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines (ou sur la période prévue par un accord collectif mentionné p. 118 si elle est supérieure), l'horaire moyen que vous avez réellement effectué a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée) l'horaire prévu

dans votre contrat, celui-ci est automatiquement modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition de votre part. Votre horaire à temps partiel devient alors l'horaire fixé initialement, majoré de la différence entre cet horaire et l'horaire moyen que vous avez réellement effectué (art. L. 3123-13).

Rémunération. Les conditions de rémunération des heures complémentaires sont les suivantes (art. L. 3123-21 et L. 3123-29) :

- une convention ou un accord de branche étendu (mais non un accord d'entreprise ou d'établissement) peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20 (voir ci-contre). Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;
- à défaut de stipulation conventionnelle, ce taux de majoration est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10 des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le 1/10 et le 1/3 des heures prévues au contrat de travail.

Sur les avantages fiscaux et sociaux, voir précisions page 108.

Les compléments d'heures par avenant

Par avenant au contrat de travail (un écrit formalisant l'accord du salarié est donc obligatoire), la durée du travail prévue par le contrat peut être augmentée temporairement (art. L. 3123-22).

Cette possibilité doit être prévue par une convention ou un accord de branche étendu qui :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Si un avenant au contrat est conclu, il doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat (art. L. 3123-6).

Les compléments d'heures effectués dans le cadre de l'avenant ne sont pas des heures complémentaires ; ces heures peuvent toutefois faire l'objet d'une majoration si l'accord le prévoit. En revanche, les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont des heures complémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire (et à exonération fiscale et sociale, voir ci-dessus) qui ne peut être inférieure à 25 %.

Le temps partiel aménagé

Ce dispositif, instauré par accord collectif, vise à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 1 an, ou 3 ans si un accord de branche l'autorise. L'accord collectif doit notamment prévoir, outre la période de référence (art. L. 3121-44) :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Pour éviter la variation de la rémunération d'un mois à l'autre, l'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel.

Dans le cadre du temps partiel aménagé, chaque salarié concerné doit conclure un contrat de travail comportant les mentions obligatoires prévues par la loi (éléments de rémunération, durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, etc.).

Le contrat de travail intermittent

Il s'agit d'un CDI conclu pour pourvoir un poste qui répond à des besoins permanents mais comporte, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées (art. L. 3123-33 à L. 3123-38). Sont donc concernées les seules activités caractérisées par une telle alternance (ex. : le tourisme saisonnier). L'entreprise doit être couverte par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui prévoit la possibilité de conclure de tels contrats (art. L. 3123-33), sauf dans les entreprises adaptées lorsque le contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'OETH (voir p. 50). Le contrat de travail intermittent conclu hors du cadre légal doit être requalifié en contrat de travail à temps complet avec paiement, au salarié, du salaire correspondant à un temps complet, même pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, et peu important qu'il n'ait pas été à la disposition de l'employeur pour effectuer un travail (arrêt de la Cour de cassation du 06.01.2021).

Le contrat de travail, obligatoirement écrit, comporte notamment les mentions prévues à l'article L. 3123-34 : qualification du salarié, éléments de la rémunération, durée annuelle minimale de travail du salarié, périodes de travail, répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

4 | Les congés

Les principaux congés auxquels vous avez droit figurent dans ce chapitre, avec les jours fériés. Certains congés spécifiques (pour maternité, paternité, maladie, formation...) sont traités dans d'autres parties de votre guide : reportez-vous à l'index, en page 6. Pendant le congé, le contrat de travail est simplement suspendu. Au terme du congé, vous devez retrouver votre emploi dans l'entreprise. Notez qu'il est toujours plus sûr de demander à l'employeur de formaliser son accord par écrit pour votre départ en congé.

En matière de congés (congés payés, jours fériés, journée de solidarité, congés pour événements familiaux, etc.), le Code du travail distingue les dispositions qui relèvent de l'ordre public, auxquelles il est impossible de déroger, celles qui dépendent de la négociation collective (avec, sauf cas particuliers, la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche) et celles (dites « supplétives ») qui s'appliquent à défaut d'accord.

LES JOURS FÉRIÉS

Les 11 jours fériés légaux

Les 11 jours fériés légaux sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption (15 août), la Toussaint (1^{er} novembre), le 11 novembre, le 25 décembre (art. L. 3133-1). Peuvent s'ajouter à cette liste des jours fériés pour fête professionnelle ou locale (pour les dispositions spécifiques applicables dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, art. L. 3134-1 à L. 3134-16). En Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont également des jours fériés (art. L. 3422-2).

La journée de solidarité

Pour les salariés, la journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail, avec proratization pour les salariés à temps partiel (art. L. 3133-7 et 8). La date en est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. Il peut s'agir soit d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai, soit d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif aménageant le temps de travail sur plusieurs semaines (art. L. 3121-44), soit de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées

en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises (art. L. 3133-11). À défaut d'accord collectif, c'est à l'employeur qu'il appartient de définir les modalités d'accomplissement de cette journée, après consultation du CSE. La journée de solidarité s'applique à tous les salariés. Toutefois, si elle est fixée un jour férié, elle ne concerne pas les jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Si un accord collectif fixe un jour non férié comme journée de solidarité, c'est aux partenaires sociaux qu'il revient de fixer les conditions dans lesquelles ces salariés effectueront cette journée. Cette journée, dans la limite de 7 heures (proratisée pour les salariés à temps partiel), ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire lorsque le salarié est mensualisé (voir p. 90) ainsi que, dans la limite de la valeur d'une journée de travail, pour les salariés en « forfait jours » annuel (art. L. 3133-8). Les salariés non mensualisés sont rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée.

Si vous avez déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité telle que définie ci-dessus, et que vous devez effectuer une nouvelle journée en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (voir p. 106) ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail si vous êtes à temps partiel (voir p. 120). Elles donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos (COR, voir p. 110). Cependant, la loi vous autorise également à refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement (art. L. 3133-10).

Le repos pendant les jours fériés

Sauf pour les salariés de moins de 18 ans (avec des exceptions), la loi n'impose pas le chômage des jours fériés autres que le 1^{er} mai. Le repos des jours fériés dépend des dispositions conventionnelles (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche) applicables à l'entreprise ou à l'établissement (art. L. 3133-3-1), sachant que la plupart des conventions collectives prévoient le chômage des jours fériés (renseignez-vous auprès de vos représentants élus ou syndicaux). À défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés (art. L. 3133-3-2). Le repos du 1^{er} mai est en principe obligatoire pour tous les salariés (art. L. 3133-4), avec des exceptions pour les établissements ou services qui ne peuvent interrompre le travail : hôpitaux, usines à feu continu, par exemple ; la journée du 1^{er} mai travaillée est alors payée double (art. L. 3133-6).

Le paiement des jours fériés chômés

Le paiement des jours fériés chômés est obligatoire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (art. L. 3133-3). Cette disposition s'applique également aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise. Pour les autres salariés exclus de la « mensualisation » (voir p. 90), aucune rémunération n'est due (art. L. 3133-3).

En revanche, le 1^{er} mai doit être payé à tous les salariés, sans aucune condition (art. L. 3133-5). La récupération des jours fériés chômés est interdite (art. L. 3133-2).

Les « ponts »

On parle de « pont » lorsque l'employeur accorde le repos d'une journée comprise entre un jour férié chômé et les jours de repos hebdomadaire (ex. : pont de l'Ascension). Cette pratique résulte soit de dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, soit des usages, soit d'une décision unilatérale de l'employeur. Les heures de travail ainsi perdues peuvent faire l'objet d'une récupération, si elles ont fait chuter l'horaire hebdomadaire en dessous de la durée légale (art. L. 3121-50).

LES CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur (art. L. 3141-1 et suiv.). Accorder au salarié les congés payés auxquels il a droit est une obligation pour l'employeur dont le non-respect est pénalement sanctionné. En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a pris les mesures pour que le salarié prenne effectivement ses congés. Corrélativement, le salarié a l'interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant ses congés payés (art. D. 3141-2).

Si vous relevez d'une entreprise affiliée à une caisse de congés payés (BTP, dockers...), certaines modalités particulières s'appliquent. Renseignements auprès de vos représentants.

Qu'appelle-t-on « année de référence » ?

L'année de référence, c'est-à-dire la période prise en compte pour le calcul du droit au congé, est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche (art. L. 3141-10). À défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année (art. R. 3141-4).

À combien de jours de congé avez-vous droit ?

Vous avez droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-3).

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés. Le samedi, même non travaillé, est un jour ouvrable. Ainsi, les 30 jours ouvrables auxquels vous avez droit pour 12 mois de travail effectif correspondent à 5 semaines de vacances. Il ne faut pas confondre les jours « ouvrables » et les jours « ouvrés », qui sont les jours effectivement travaillés de la semaine (du lundi au vendredi, en général).

Ainsi, pour 12 mois de travail effectif pendant l'année de référence, vous aurez droit à 30 jours ouvrables ; pour 10 mois, à 25 jours ouvrables ; pour 6 mois, à 15 jours ouvrables, etc. Lorsque le calcul des congés n'aboutit pas à un nombre entier, la durée des congés est arrondie au chiffre supérieur (art. L. 3141-7). Ex. : 9 mois de travail ouvrent droit à un congé de 23 jours ouvrables (22,5, arrondis à 23), 5 mois ouvrent droit à 13 jours...

Les dispositions du Code du travail fixant les principes de base relatifs au droit et à la durée des congés payés (art. L. 3141-3 à L. 3141-8) sont des dispositions d'ordre public qui, comme le précise l'article L. 3141-9 du Code du travail, « ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée ».

Que signifie « travail effectif » ?

Il s'agit du travail effectivement accompli au cours de l'année de référence. La loi assimile certaines absences à des périodes de travail effectif, notamment : les congés payés de l'année précédente, la contrepartie obligatoire en repos, les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les congés pour événements familiaux, etc. (art. L. 3141-5, L. 2145-10 et L. 6322-13). L'absence du salarié (par exemple pour maladie, congé sans solde, etc.), dès lors qu'elle n'est pas assimilée à du travail effectif, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à sa durée (art. L. 3141-6).

Comment calculer vos congés ?

Pour le calcul des congés, la loi assimile à 1 mois de travail effectif les périodes équivalant à 4 semaines ou 24 jours de travail (art. L. 3141-4). Attention : les 24 jours correspondent à une semaine de 6 jours ; il faut retenir une équivalence de 22 jours pour une semaine de 5,5 jours et de 20 jours pour une semaine de 5 jours, ou encore de 16 jours pour une semaine de 4 jours. Trois bases de calcul existent donc :

- 1 | Les mois entiers de travail**, accomplis de date à date (ex. : 1^{er} juillet au 1^{er} août, 13 septembre au 13 octobre, 21 février au 21 mars...);
- 2 | Les périodes de 4 semaines complètes**, qui ne se suivent pas obligatoirement. Ex. : 1 semaine en juin, 1 en juillet, 2 en octobre;
- 3 | Les périodes de 20 jours de travail**, qui ne se suivent pas obligatoirement.

Chacune de ces bases de calcul donne droit à 2,5 jours ouvrables de congé. La plus favorable d'entre elles doit être retenue.

Jours fériés et maladie durant les congés

La présence, pendant vos congés, d'un jour férié chômé dans l'entreprise a pour effet de prolonger ceux-ci d'une journée, sauf si le jour férié est un dimanche. S'agissant de la maladie pendant les congés, elle est, en l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, sans incidence sur leur durée. Sauf accord de l'employeur ou disposition plus favorable de la convention collective, vous ne pourrez donc ni prolonger vos congés, ni en demander le report à une date ultérieure : vous aurez toutefois la possibilité de cumuler l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la Sécurité sociale. En revanche, si vous vous êtes trouvé dans l'impossibilité de prendre vos congés payés annuels durant l'année prévue par le Code du travail ou par un accord collectif, en raison d'une absence liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, ces congés doivent être reportés après la date de reprise du travail ou donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Les congés supplémentaires prévus par la loi

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, tout salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit, s'il le demande, à un congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, aucune indemnité de congé n'est due pour les jours de congé dont il réclame le bénéfice en plus de ceux acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence (art. L. 3164-9). Par ailleurs (art. L. 3141-8) :

- les salarié(e)s de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge

(enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap). Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours ;

- les salarié(e)s âgé(e)s de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge (voir définition ci-dessus), sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3, soit 30 jours ouvrables.

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans mentionnés ci-dessus (loi du 06.08.2015, art. 296).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap (art. L. 3141-10).

Quand pouvez-vous prendre vos congés ?

Les congés peuvent être pris dès l'embauche (art. L. 3141-12), en tenant compte toutefois des règles de détermination de la période de prise des congés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé (voir ci-dessous). Ainsi, sous réserve du respect de ces règles, le salarié pourra prendre des congés payés dès qu'il en aura acquis.

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (art. L. 3141-13). Dans l'entreprise, la période de prise des congés, l'ordre des départs pendant cette période et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ sont fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement – à défaut, une convention ou un accord de branche (art. L. 3141-15). À défaut d'accord collectif, l'employeur :

- définit après avis, le cas échéant, du CSE, la période de prise des congés, l'ordre des départs, en tenant compte des critères fixés à l'article L. 3141-16: situation de famille, présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, ancienneté dans l'entreprise, activité chez un ou plusieurs autres employeurs, etc. ;

- ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins de 1 mois avant la date de départ prévue.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte de travailant dans la même entreprise, peuvent avoir des congés simplifiés.

L'employeur ne peut obliger un salarié à prendre ses vacances en dehors de la période ainsi fixée, sauf accord du salarié.

Les salarié(e)s de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise (art. L. 3141-2). Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise peuvent bénéficier de leurs congés payés à leur retour de congé, même si ladite période a expiré.

La répartition des congés dans le temps fait l'objet de règles devant, en tout état de cause, être respectées (art. L. 3141-17 à L. 3141-23).

1 | Chaque salarié doit bénéficier d'un congé principal d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires. Lorsque le droit à congé est inférieur à 12 jours ouvrables, le congé doit être pris en une seule fois. Ce congé principal et continu doit être pris dans la période fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ; art. L. 3141-21). À défaut d'accord collectif, la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (sauf dérogation, avec l'accord du salarié ; art. L. 3141-23). Les règles de fractionnement du congé au-delà du 12^e jour sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ; art. L. 3141-21). À défaut d'accord collectif, et sous réserve de l'accord du salarié, le fractionnement des congés au-delà du 12^e jour est effectué dans les conditions suivantes (art. L. 3141-23) :

- les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;
- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

● 2 | **Le congé principal continu ne peut excéder 24 jours ouvrables.**

La « 5^e semaine » devra donc être prise à part du congé principal. Seuls les salariés justifiant de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, ou de contraintes géographiques particulières (ex. : travailleurs étrangers retournant dans leur pays d'origine pendant leurs congés) peuvent accoler la 5^e semaine à ce congé (art. L. 3141-17).

Le fractionnement de la 5^e semaine ne donne pas droit à des congés supplémentaires.

Le paiement des congés

Pendant vos congés, l'employeur doit vous verser une indemnité de congés payés. Celle-ci a un caractère de salaire. Soumise aux cotisations sociales, elle peut se calculer selon deux méthodes (maintien de salaire ou règle du dixième), l'employeur devant retenir la plus avantageuse pour vous (art. L. 3141-24). Les dispositions du Code du travail ne portent atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé (art. L. 3141-27).

La règle du maintien de salaire : l'employeur vous verse une indemnité égale à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez travaillé pendant vos congés.

La règle du dixième : l'employeur vous verse une indemnité égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de l'année de référence écoulée (en principe, 1^{er} juin-31 mai, voir p. 125).

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés comprend tous les salaires perçus (salaire de base, primes...), à l'exception, notamment, des remboursements de frais et des primes semestrielles ou annuelles dont le montant n'est pas diminué par les congés (ex. : 13^e mois, prime de vacances... ; art. L. 3141-24 à L. 3141-26).

Si votre contrat est rompu avant la prise de vos congés, quelle que soit la situation (démission, licenciement - y compris en cas de faute lourde -, fin de CDD ou de mission d'intérim), l'employeur doit vous verser une indemnité compensatrice de congés payés égale au montant des rémunérations ou de l'indemnité que vous auriez perçues si vous aviez pris les congés que vous avez acquis. Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés (art. L. 3141-28).

LES CONGÉS LÉGAUX POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Ces congés visent notamment à permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les congés rémunérés

Tout salarié a, sur justification, le droit de s'absenter pour les durées minimales et les événements suivants (art. L. 3142-1) :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs (voir également précisions p. 205) ;
- 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ou 7 jours ouvrés (les jours habituellement travaillés dans l'entreprise) lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique (liste établie par décret) ou d'un cancer chez un enfant.

Sauf exception (voir ci-dessus), ces jours de congé sont des jours ouvrables (pour la définition, voir p. 126).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer d'autres durées, au moins égales à celles qui sont mentionnées ci-dessus (art. L. 3142-4). Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, de l'indemnité versée dans le cadre du congé de deuil (voir p. 132). Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Leur durée ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (art. L. 3142-2). Le refus de l'employeur de les accorder peut être porté directement devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond, et en dernier ressort (art. L. 3142-3 et R. 3142-1) ; cette règle s'applique également à de nombreux autres congés, dont ceux qui sont présentés ci-après : congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise.

Le congé de deuil

Ce congé peut être mis en œuvre depuis le 1^{er} juillet 2020, au titre des décès. Il fait partie des congés pour événements familiaux et, à ce titre, se voit appliquer les principes mentionnés p. 131, auxquels s'ajoutent les spécificités mentionnées ci-dessous (art. L. 3142-1-1).

Bénéficiaires. Ce congé est ouvert, sur justification, à tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Durée minimale. Le congé de deuil a une durée minimale de 8 jours, qui peuvent se cumuler avec les 5 ou 7 jours accordés au titre du décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans (voir p. 131). Il peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Le congé de deuil peut être fractionné en deux périodes. Chaque période est d'une durée au moins égale à une journée (art. D. 3142-1-1).

Procédure. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de deuil en informe son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Indemnisation du congé de deuil. Lorsqu'il exerce son droit au congé de deuil, le salarié perçoit, pendant la durée de ce congé, une indemnité journalière équivalente à celle servie au titre de l'assurance maternité (voir p. 280), sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée (CSS, art. L. 331-9). Cette indemnité n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés maladie ;
- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- les indemnités journalières versées en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- les indemnités servies aux demandeurs d'emploi par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Concrètement, le salarié continue de percevoir l'intégralité de son salaire versé par son employeur, ce dernier percevant directement les indemnités journalières dues par la Sécurité sociale.

À noter : pour certains assurés sociaux, notamment ceux en maintien de droits ou les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage ou du régime de solidarité, la durée de l'indemnisation est portée à 15 jours, qui peuvent être fractionnés.

Indépendamment de la création du « congé de deuil », la loi n° 2020-692 du 08.06.2020 met en place un ensemble de mesures visant à renforcer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles

après le décès d'un enfant. À ce titre, notamment, cette loi :

- interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente. Cette rupture reste toutefois possible si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant (art. L. 1225-4-2 en vigueur depuis le 10.06.2020). À défaut, le licenciement sera considéré comme nul (sur les conséquences, voir p. 238) ;
- supprime, dans certaines conditions, le délai de carence au titre du versement des indemnités journalières maladie (voir p. 280) ;
- instaure une prestation familiale, l'« allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant », versée au titre du décès d'un enfant de moins de 25 ans depuis le 01.01.2021 (art. L. 545-1 et D. 545-1 à 8 du Code de la Sécurité sociale ; se reporter au site *caf.fr*) ;
- prévoit qu'en cas de décès d'un enfant, certaines prestations familiales (PrePare, AEEH, ASF, etc.) versées au titre de cet enfant seront maintenues pendant une durée de 3 mois à compter du décès. Depuis le 01.01.2022, certaines autres prestations (allocations familiales, complément familial) continueront à être attribuées en tenant compte de l'enfant décédé, pour cette même durée de 3 mois (voir *caf.fr*).

Les congés non rémunérés

Le congé pour enfant malade. Tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée est de 3 jours/an, voire 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié a la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans (art. L. 1225-61). Un accord collectif peut toutefois prévoir la rémunération de ce congé.

Le congé de solidarité familiale. Tout salarié dont l'un des proches (ascendant, descendant, frère ou sœur, personne partageant son domicile ou l'ayant désigné comme « personne de confiance ») souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, a droit à un congé de solidarité familiale (CSF, art. L. 3142-6 à 13). L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié. Ce dernier peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Sa durée est fixée par le salarié, dans la limite prévue par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, convention ou accord de branche). À défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois (art. L. 3142-14 et 15). L'accord collectif peut préciser les autres modalités de mise en œuvre

du CSF (nombre de renouvellements possibles, conditions de son fractionnement ou de sa transformation en temps partiel... ; art. L. 3142-14); à défaut d'accord, il est fait application des articles D. 3142-5 et 6. Son bénéficiaire peut, dans les conditions fixées par les articles L. 168-1 à L. 168-7 du Code de la Sécurité sociale, percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, pour une durée maximale de 21 jours (plus de précisions sur le site ameli.fr).

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un CET (voir p. 140), au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (le tout étant attesté par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant) ou qui est considéré comme « proche aidant » d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie mentionnée page 137. La rémunération du salarié bénéficiaire est alors maintenue. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Depuis le 10 juin 2020, date d'entrée en vigueur de la loi du 8 juin 2020 mentionnée p. 131, un salarié peut, dans les mêmes conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte, au bénéfice du salarié, au titre du décès d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès (art. L. 1225-65-1 et 65-2 et L. 3142-25-1).

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le droit au congé de présence parentale (CPP) est ouvert, sans condition d'ancienneté, à tout salarié dont un enfant à charge au sens des prestations familiales (voir p. 290) est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou qui est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-62); cette condition est attestée par un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et qui précise la durée prévisible du traitement. Le CPP n'est pas rémunéré par l'employeur mais le salarié peut percevoir, dans certaines limites, l'allocation journalière de présence parentale (voir p. 301).

La durée du congé

Le nombre de jours de congé dont peut bénéficier le salarié au titre du CPP est au maximum de 310 jours ouvrés, au sein d'une période maximale de droit de 3 ans pour un même enfant et pour une même maladie, un même accident ou handicap. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (art. L. 1225-62 et D. 1225-16). La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie du droit à congé est celle définie dans le certificat médical mentionné précédemment.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée et qui ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. Les parents peuvent demander au médecin de réexaminer la durée prévisible du traitement (art. L. 544-2 et D. 544-2 du Code de la sécurité sociale). Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède 1 an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance.

Le salarié qui atteint le nombre maximal de 310 jours de congé avant la limite de 3 ans peut, exceptionnellement et par dérogation, renouveler son CPP (une seule fois) pour le même handicap, accident ou maladie dont est victime l'enfant avant la fin de la période de 3 ans. Il doit fournir un nouveau certificat médical confirmé par l'accord explicite du service de contrôle médical de la CPAM (L. 1225-62).

Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un CPP, soit en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert, soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-62). La durée du CPP est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1225-65).

La demande

Le salarié informe son employeur par LRAR (papier ou électronique) ou lettre remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant sa première absence, à laquelle est joint le certificat médical cité ci-dessus (modèle sur le site cfdt.fr). Puis, chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant sa présence sans délai, le salarié peut bénéficier de ce congé immédiatement (art. L. 1225-63 et R. 1225-14). Si les conditions sont réunies, la demande ne peut être refusée.

À l'issue du CPP, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Même chose en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, sous réserve d'adresser une demande motivée à son employeur, par lettre RAR, 1 mois au moins avant la date souhaitée de son retour.

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Ce congé (ou l'exercice d'une activité à temps partiel dans ce cadre) est de droit, si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer pour adoption. Ce congé n'est pas rémunéré ; il est toutefois possible, sous certaines conditions, de bénéficier de la « PreParE » (voir p. 294).

Vous pouvez le faire, au moment que vous choisirez, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption pris par vous-même ou votre conjoint. Si la demande est faite dans les règles, votre employeur ne peut la refuser (art. L. 1225-47). En cas de temps partiel, la répartition des horaires doit être convenue avec l'employeur.

La durée

La durée initiale du congé ou de l'activité à temps partiel ne peut excéder 1 an. Elle peut ensuite être prolongée deux fois pour prendre fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption. Toutefois, si l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans, le congé parental ou la période à temps partiel ne peuvent excéder 1 an à compter de son arrivée au foyer.

En cas de naissances multiples, le congé peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé 5 fois, pour prendre fin au plus tard au 6^e anniversaire des enfants (art. L. 1225-48).

La demande

Au moment de la demande, vous devez choisir entre le temps partiel (au moins 16 heures/semaine) et le congé. Vous pouvez toujours passer d'une formule à l'autre au moment de la prolongation. La demande doit être faite par lettre RAR (modèle sur le site cfdt.fr) ou remise contre récépissé (art. R. 1225-13). Lorsque le congé ou l'activité à temps partiel suivent immédiatement la fin du congé de maternité ou d'adoption, la demande doit être adressée au moins 1 mois avant. En dehors de ce cas, le délai est de 2 mois. Pour une prolongation, le délai est de 1 mois.

Au cours de ce congé, le salarié peut, à son initiative, suivre un bilan de compétences (art. L. 1225-56). Lorsqu'il reprend son activité initiale,

il bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, et de l'entretien professionnel mentionné p. 144, destiné à organiser son retour à l'emploi, à déterminer ses besoins de formation et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, cette action de formation et cet entretien peuvent se dérouler avant la fin du congé ou de la période à temps partiel (art. L. 1225-56 à 59).

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Ce congé est de droit dès lors que les conditions sont réunies. Toutefois, l'accord de l'employeur est requis si le salarié souhaite transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (art. L. 3142-20, L. 3142-26, D. 3142-9, D. 3142-11 et 12). Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré, mais les personnes qui en bénéficient peuvent percevoir une « allocation journalière du proche aidant » versée par la Caf (voir le site caf.fr).

Les conditions

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant, enfant à charge, etc.) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il peut également s'agir d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (art. L. 3142-16). La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

La demande

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement sont fixés par accord collectif (de branche ou, à défaut, d'entreprise; art. L. 3142-26). À défaut d'accord collectif, le salarié informe l'employeur, par tout moyen conférant date certaine (LRAR, lettre remise en main propre contre décharge, etc.) au moins 1 mois avant le début du congé de proche aidant, de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre, et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel de celui-ci (voir ci-dessus). Dans tous les cas, le salarié joint à sa demande les justificatifs exigés (art. D. 3142-8).

À défaut de précisions dans un accord collectif, en cas de renouvellement successif du congé de proche aidant ou de l'activité à temps partiel, le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu, par tout moyen conférant date certaine. En cas de renouvellement non successif, les conditions de prévenance sont celles qui sont prévues pour le congé initial (voir ci-dessus ; art. D. 3142-12). En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai (sur les justificatifs à produire, art. D. 3142-7).

La durée

Le congé ne peut excéder, renouvellement compris, la durée de 1 an pour l'ensemble de la carrière (art. L. 3142-19). Dans cette limite d'ordre public (voir p. 123), la durée maximale du congé ainsi que le nombre de renouvellements possibles sont fixés par convention ou accord de branche (à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise). À défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.

Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle, hormis l'éventuel temps partiel conservé. Il peut toutefois être employé par la personne aidée si celle-ci bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH) (art. L. 3142-18).

Dans les situations énumérées par l'article L. 3142-19 (décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution importante des ressources du salarié, etc.), le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou, si celui-ci n'a pas encore débuté, y renoncer. Il doit, pour cela, respecter un préavis dont la durée est fixée par convention ou accord de branche (à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise). À défaut d'accord collectif, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines (art. D. 3142-13).

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Avant son congé, comme lors de son retour, il a droit à l'entretien professionnel (voir p. 144 ; art. L. 3142-22 et 23).

LES AUTRES CONGÉS

Congé sabbatique

Il s'agit d'un congé non rémunéré auquel le salarié a droit à condition, d'une part, de justifier, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise (ou dans le groupe), cumulée le cas échéant sur plusieurs périodes non consécutives, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et, d'autre part, de n'avoir pas bénéficié depuis une durée minimale, dans la même entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de transition professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois (art. L. 3142-28).

La condition d'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit à ce congé, ses modalités de mise en œuvre (durée minimale et maximale, nombre de renouvellements, délais d'information de l'employeur, etc.) sont fixées par accord collectif (d'entreprise ou, à défaut, de branche; art. L. 3142-32). À défaut d'accord collectif, les dispositions suivantes sont applicables :

- la durée du congé est comprise entre 6 et 11 mois;
- l'ancienneté requise dans l'entreprise est d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et la durée depuis laquelle il ne faut pas avoir bénéficié d'un des congés mentionnés ci-dessus est de 6 ans;
- le salarié informe l'employeur de sa date de départ en congé et de la durée du congé, par tout moyen conférant date certaine, au moins 3 mois à l'avance.

L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande (disposition d'ordre public; art. L. 3142-30).

Dans les conditions précisées par les articles L. 3142-29, L. 3142-32, D. 3142-20 et 21, l'employeur peut refuser (uniquement dans les entreprises de moins de 300 salariés) ou différer au maximum pendant 6 mois le départ en congé (9 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés). À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné page 152 (art. L. 3142-31 et suiv.). Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé (art. L. 3142-31).

Congés pour activité d'intérêt général

L'employeur est tenu d'accorder le temps nécessaire à l'exercice de diverses fonctions ou activités : conseiller prud'hommes ou ou défenseur syndical, conseiller du salarié, participation à des instances de la formation professionnelle... (art. L. 3142-36 à L. 3142-104).

Congé ou temps partiel pour création d'entreprise

Ce congé (ou cette période à temps partiel) non rémunéré est ouvert à tout salarié justifiant, sauf autres dispositions prévues par accord collectif (d'entreprise ou, à défaut, de branche), d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise (ou dans le groupe). Il est également ouvert au salarié qui souhaite exercer des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante (JEI). L'employeur peut différer, sous certaines conditions, le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel, dans la limite de 6 mois à compter de la demande du salarié (art. L. 3142-107). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il peut, sous certaines conditions, soit refuser le congé ou le passage à temps partiel, soit le différer (art. L. 3142-113 et 114).

La durée maximale du congé (ou de la période à temps partiel) est, à défaut d'autres dispositions prévues par accord collectif, de 1 an, avec une prolongation possible de 1 an au maximum. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé ou aucun droit à reprendre un temps plein avant l'expiration de la période de temps partiel (art. L. 3142-109 et L. 3142-112).

Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par accord collectif ou, à défaut, par les articles D. 3142-73 à 76 du Code du travail. Le congé n'est pas rémunéré. Le salarié qui en bénéficie peut cependant demander le déblocage anticipé de sa participation (ou des sommes inscrites sur son plan d'épargne entreprise ou interentreprises), ou utiliser son compte épargne temps (CET).

Compte épargne temps (CET)

Le CET, mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, de branche, permet aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Il peut être alimenté, notamment, par le report d'une partie des congés payés annuels, le temps libéré par la réduction du temps de travail, la conversion en jours de primes et indemnités, d'augmentations de salaire...

Les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés, à l'initiative du salarié, notamment pour compléter sa rémunération ou cesser, de manière progressive, son activité, alimenter un plan d'épargne salariale, indemniser en tout ou partie un congé (congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique...), un passage à temps partiel, une formation en dehors du temps de travail... (art. L. 3151-1 à L. 3153-2).

5 | LA FORMATION

La formation continue s'adresse à toute personne déjà entrée dans la vie active ou qui s'y engage. Elle peut être réalisée à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences (ex. : « plan de formation »), ou à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF), désormais exprimé en euros (voir p. 147), et le congé de transition professionnelle. Les salariés ont, en outre, la possibilité de faire valider leur expérience professionnelle, en vue d'obtenir tout ou partie d'un titre ou diplôme.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences (PDC; ex. « plan de formation ») peut être défini comme le programme des actions de développement des compétences (formation et autres) et d'adaptation au poste de travail (art. L. 6321-1 du Code du travail) que les salariés seront amenés à suivre, à la demande de l'employeur, au cours d'une période donnée (en principe, une année). En fonction des besoins que l'employeur aura identifiés et, le cas échéant, du résultat du dialogue social mené au niveau de la branche (notamment la négociation obligatoire mentionnée p. 20) ou de l'entreprise, le plan de développement des compétences présenté par l'employeur doit distinguer deux types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires, prévues par une convention internationale ou par des dispositions légales ou réglementaires;
- les autres actions de formation, dites non obligatoires.

Les actions de formation concernent, par exemple, l'adaptation du salarié à son poste de travail ou participent au développement des compétences, y compris numériques, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par les articles D. 6113-29 et 30 du Code du travail (communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, etc.). Ces actions de formation peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. Le plan peut également prévoir d'autres actions: bilan de compétences (voir page 146), validation des acquis de l'expérience (VAE, voir p. 160) ou lutte contre l'illettrisme.

Élaboration du plan

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE (voir p. 184) sur les orientations stratégiques de l'entreprise et celle sur la

politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (consultations annuelles à défaut d'une autre périodicité fixée par accord collectif dans la limite de 3 ans) doivent, notamment, aborder les questions relatives à la formation des salariés de l'entreprise (orientations de la formation professionnelle, actions de formation envisagées par l'employeur, etc.; art. L.2312-24 et 26). Sous réserve des avis rendus par le CSE dans le cadre de ces consultations (avis consultatifs), du contenu des accords collectifs applicables le cas échéant à l'entreprise (sur les négociations obligatoires, voir p. 22) et des obligations générales de l'employeur mentionnées ci-dessous, ce dernier est seul juge des formations qui seront effectuées dans le cadre du plan et des salariés qui y participeront (dans le respect du principe de non-discrimination). Il peut imposer aux salariés le suivi d'un stage compris dans le plan, le refus étant considéré comme une faute, sauf formation réalisée en tout ou partie hors du temps de travail (voir ci-dessous), bilan de compétences ou VAE (voir pp. 146 et 160) qui requièrent l'accord du salarié.

Indépendamment de la mise en œuvre, ou non, d'un PDC dans l'entreprise, le Code du travail fait obligation à tout employeur, quel que soit l'effectif de son entreprise, d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L.6321-1). Cette disposition présente l'intérêt de rendre plus facilement contestable devant les tribunaux le licenciement d'un salarié pour inaptitude professionnelle, alors même que son employeur ne lui aurait pas proposé une formation lui permettant de s'adapter à l'évolution de son emploi. C'est également sur cette base qu'un employeur a été condamné au versement de dommages-intérêts au profit d'un salarié licencié qui, au cours de ses 16 ans d'activité, n'avait bénéficié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (désormais « plan de développement des compétences »), d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi (arrêt de la Cour de cassation du 05.06.2013).

Statut du salarié en formation

Lorsque la formation est à l'initiative de l'employeur, le départ en formation constitue une simple modalité d'exécution du contrat de travail (maintien du pouvoir disciplinaire, possibilité pour l'employeur de demander au salarié d'interrompre sa formation...). Le temps passé en formation constitue dès lors un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. Ce principe ne connaît aucune exception dès lors que l'action de formation suivie par le salarié est considérée comme obligatoire et conditionne

l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Les actions qui ne répondent pas à cette condition constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien de la rémunération par l'entreprise, à l'exception, le cas échéant (art. L. 6321-6) :

1 | des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans une limite horaire par salarié fixée par ledit accord (ou, pour les salariés en forfait en jours ou en heures sur l'année, dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait). L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;

2 | en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié sur les actions de formation se déroulant hors du temps de travail doit faire l'objet d'un écrit et peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Dans les cas visés aux 1° et 2° ci-dessus, le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail (qui, sauf accord particulier, ne sont pas rémunérées) ou la dénonciation de l'accord dans les 8 jours de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

- Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Le salarié qui part en formation peut être engagé par une clause de dédit-formation. Ces clauses imposent au salarié qui suit une formation financée par l'employeur de rester dans l'entreprise pendant une certaine durée, ou de lui verser une indemnité compensatrice en cas de départ anticipé. Sauf exceptions (voir pp. 45 et 159), ces clauses sont licites si elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et si elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.
- Sous peine de nullité, ces clauses doivent également faire l'objet d'une

convention particulière, conclue avant la formation, précisant la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié (arrêt de la Cour de cassation du 06.11.2013).

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualifications et d'emploi. Le salarié est informé de ce droit à l'occasion de son embauche. Cet entretien comporte des informations relatives à la VAE (voir p. 150), à l'activation par le salarié de son CPF (voir p. 147), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et à la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP, voir ci-contre) (art. L. 6315-1). Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Dans la mesure où le Code du travail ne prévoit pas de modalité spécifique pour le déroulement de l'entretien professionnel, rien ne s'oppose, a priori, à ce qu'il soit réalisé sous forme de visioconférence, sous réserve qu'il respecte bien les conditions énoncées ci-dessus, et notamment qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ces précisions émanent du « Questions-Réponses » mis en ligne sur le site du ministère du Travail (travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-entretien-professionnel.pdf).

Indépendamment de la périodicité mentionnée ci-dessus, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la Sécurité sociale (affection de longue durée et interruption de travail ou de soins continus supérieurs à 6 mois) ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Par ailleurs, dès lors que le salarié justifie de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, puis tous les 6 ans, un état des lieux récapitulant le parcours professionnel du salarié doit être réalisé. Cet entretien de bilan doit faire l'objet d'un support écrit, qui devra notamment indiquer si le salarié a effectivement bénéficié d'entretiens professionnels tous les

2 ans, leurs dates de réalisation, et les perspectives qui ont été envisagées par l'employeur et le salarié et leur réalisation :

- la ou les actions de formation, VAE et /ou bilan de compétences ;
- le cas échéant, les éléments de certification acquis ;
- les éventuelles progressions salariales ou professionnelles dont le salarié a bénéficié.

Une copie doit être remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire (formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), son CPF (voir p. 147) est abondé par l'entreprise d'un montant de 3 000 € (art. L. 6323-13 et R. 6323-3). L'effectif salarié et le franchissement du seuil de 50 salariés sont déterminés selon les modalités prévues par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du Code de la Sécurité sociale.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF. Cet accord peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées ci-dessus, ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle fixée par l'article L. 6315-1 du Code du travail (c'est-à-dire un entretien tous les 2 ans).

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) extérieur à l'entreprise, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel (art. L. 6111-6). Ce dispositif est accessible, gratuitement, à tout actif, quel que soit son statut : salariés en CDI, en CDD, à temps plein ou à temps partiel, apprentis, demandeurs d'emploi indemnisés ou non, stagiaires de la formation professionnelle, travailleurs indépendants (artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs...), etc. Il est également ouvert aux étudiants et aux retraités lorsqu'ils occupent ou recherchent un emploi.

Le CEP permet d'accéder à une information individualisée afin, notamment, de construire un plan d'actions permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre un projet de formation, d'évolution professionnelle, de reconversion, de transition professionnelle (notamment dans le cadre

des dispositifs mentionnés p. 152 et 315), de création ou de reprise d'activité, etc. Pour cela, il s'organise en deux niveaux :

- un premier niveau, avec un accueil individualisé et adapté, qui permet au demandeur de préciser sa demande et ses besoins ;
- un second niveau, consistant en un accompagnement personnalisé du bénéficiaire (formalisation du projet, aides et dispositifs mobilisables, démarches à accomplir...).

Le CEP est mis en œuvre par Pôle emploi, les Cap emploi (organismes intervenant auprès des personnes handicapées), l'Aphec (emploi des cadres), les missions locales (jeunes de 16 à moins de 26 ans). Pour les actifs occupés, des opérateurs régionaux sont sélectionnés dans chaque région (les salariés peuvent aussi s'adresser, en fonction de leur situation, aux Cap emploi, à l'Aphec ou aux missions locales). Ces opérateurs peuvent également fournir des informations et des conseils sur la mise en œuvre d'une démarche de VAE (voir p. 160). Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse (pour plus de précisions sur le CEP, se reporter au site *mon-cep.org*).

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin d'élaborer un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il peut être réalisé par le salarié en mobilisant son compte personnel de formation (CPF, voir ci-contre) ou être inscrit par l'employeur dans le plan de développement des compétences (voir p. 141). Dans ce dernier cas, le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié et doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences, qui comporte les mentions visées à l'article R. 6313-8 (intitulé, objectif, contenu du bilan, moyens prévus, modalités de déroulement et de suivi, etc.). Le salarié peut réaliser un bilan de compétences en complément d'une démarche auprès d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).

- Le projet de convention doit être transmis au salarié, par l'employeur. À compter de cette transmission, le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.
- Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6313-4).

Le bilan de compétences ne peut être réalisé par l'employeur pour ses salariés et doit être effectué sous la conduite d'un prestataire extérieur à l'entreprise.

Le bilan comporte trois phases (pour le détail, art. R. 6313-4) :

- une phase préliminaire (analyse de la demande et des besoins du bénéficiaire, définition des modalités de déroulement du bilan...);
- une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives;
- une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les conditions et les moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels et de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan lorsqu'il est réalisé sur le temps de travail. En pratique, il est organisé en plusieurs sessions correspondant aux différentes phases mentionnées ci-dessus.

Une fois le bilan effectué, les résultats détaillés et un document de synthèse sont transmis au bénéficiaire et, à sa demande, au conseil en évolution professionnelle (CEP, voir p. 145). Avec l'accord exprès du bénéficiaire, ils peuvent être transmis à toute autre personne (ex. : l'employeur) ou institution (ex. Pôle emploi) (art. L. 6313-4).

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le CPF est l'un des éléments constitutifs du compte personnel d'activité (CPA, voir p. 163), au même titre que le compte professionnel de prévention (C2P, voir p. 173) et le compte d'engagement citoyen (CEC, voir p. 163).

Il est également ouvert aux travailleurs indépendants, membres d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoints collaborateurs (art. L. 6323-25 à 32), ainsi qu'aux personnes handicapées accueillies dans un Esat (art. L. 6323-33 à 41).

Depuis le 01.01.2019, le CPF est exprimé en euros et non plus en heures (« monétisation » du CPF). Les heures inscrites sur votre CPF au 31.12.2018 ont été converties en euros à raison de 15 € par heure (y compris, le cas échéant, celles résultant du transfert de vos droits issus du DIF).

L'ouverture et la fermeture du CPF

Le CPF étant intégré au CPA, son ouverture et sa fermeture se font dans les conditions prévues pour ce compte (voir p. 163).

Chaque titulaire d'un CPF peut créer un espace personnel sécurisé sur le site moncompteformation.gouv.fr, à partir duquel il peut consulter ses droits acquis au titre du CPF, ainsi qu'au titre du C2P et du CEC (voir ci-dessus). Ce site informe ainsi le titulaire du CPF de ses droits, des formations éligibles au CPF et prend en charge le parcours d'achat des formations, de la sélection de l'action de formation à l'inscription du titulaire du compte jusqu'au paiement des organismes de formation. Les mêmes services sont disponibles à partir de l'application MonCompteFormation, téléchargeable gratuitement sur l'App Store ou sur Google Play.

L'alimentation du CPF

Le compte est alimenté en euros à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires (les droits acquis par un salarié au titre de 2022 seront inscrits sur son compte début 2023). Les abondements complémentaires apparaissent également sur les comptes CPF depuis la fin de l'année 2020. Si le salarié a droit à des abondements et s'ils ne figurent pas encore sur le compte CPF, il peut contacter le service d'assistance de la Caisse des dépôts au 09 70 82 35 51 – appel non surtaxé. Sachez, en outre, que certains abondements ne sont activés que lorsque la personne s'engage dans une formation. Le compte des salariés est alimenté sans aucune formalité pour eux, à partir des déclarations sociales établies par leur employeur.

Alimentation annuelle. Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 € au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Ainsi, un salarié à temps partiel dont la durée de travail est d'au moins 50 % acquiert les mêmes droits qu'un salarié à temps plein. Ces montants (500 € et 5 000 €) sont portés respectivement à 800 € et 8 000 € lorsque le titulaire du CPF est un salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP,

BEP...), un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche (sur la procédure à suivre pour bénéficier de cette majoration, et les sanctions en cas de fausse déclaration, art. R. 6323-3-1).

Pour le salarié qui a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant mentionné ci-dessus, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée (art. R. 6323-1).

Pour les salariés en « forfait jours », ceux dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, tels les VRP ou les travailleurs à domicile, etc., se reporter à l'article R. 6323-1 du Code du travail ou au site mentionné ci-contre.

En outre, le CPF d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi (voir p. 50) est alimenté annuellement à hauteur de 300 € au titre d'une majoration spécifique, dans la limite du plafond de 8 000 € mentionné ci-contre (art. L. 6323-11 et D. 6323-3-3).

La période d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée (art. L. 6323-12).

- Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet (art. R. 6323-2).
- Les salariés à caractère saisonnier peuvent bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur CPF (art. L. 6323-11).
- Le cas échéant, les droits acquis au titre du DIF (voir p. 148) sont pris en compte pour le calcul des plafonds mentionnés ci-contre.

Abondements. Le CPF peut faire l'objet d'abondements supplémentaires qui ne sont pas pris en compte dans l'appréciation des plafonds de 500 € et 5 000 € (800 € et 8 000 €) mentionnés ci-contre.

Le CPF du salarié peut ainsi être abondé :

- en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences (Opco, qui remplacent les anciens Opca), portant notamment sur la

définition des formations éligibles et sur les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, les salariés visés par l'article L. 6323-12 (voir ci-dessus) et les salariés à temps partiel (art. L. 6323-14);

- lorsque le salarié refuse l'application, à son contrat de travail, d'un accord de performance collective (voir p. 65);
- lorsque les dispositions relatives à l'entretien professionnel n'ont pas été respectées (voir p. 145).

En outre, lorsque le coût de la formation envisagée par le salarié dans le cadre de son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte ou aux plafonds mentionnés p. 149 (5 000 € ou 8 000 € selon le cas), le compte peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements à la demande des titulaires peuvent être financés par les personnes, structures et institutions mentionnées à l'article L. 6323-4, notamment l'employeur (si le titulaire du compte est salarié), son titulaire lui-même, un opérateur de compétences (Opco), l'État, la Région, Pôle emploi, l'Agefiph, une collectivité territoriale, etc. (art. L. 6323-4).

Dans le cadre du CEC (voir p. 163), toute personne peut, au titre de l'exercice de certaines activités bénévoles ou de volontariat, acquérir des droits qui seront inscrits sur son CPF (art. L. 5151-9; voir p. 164).

L'utilisation du CPF

Types de formations éligibles. Sont éligibles au CPF les actions de formation (y compris pour une formation à l'étranger) sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles qui sont sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles qui sont sanctionnées par les certifications et les habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique établi par « France compétences » (francecompetences.fr), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) mentionné page 141 (sur l'utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, voir p. 152).

Sont également éligibles au CPF :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (voir p. 160);
- les bilans de compétences (voir p. 146);
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve

- pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (permis B, C1, C, D1, D..., art. D. 6323-8);
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou aux entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci (art. D. 6323-7);
 - les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du CEC – voir p. 163 – peuvent financer ces actions).

Mobilisation du compte. Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation et ce, uniquement via l'application CPF formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute (art. L. 6323-2). Pour aider le salarié à choisir sa formation en lien avec ses projets, il lui est fortement recommandé de réaliser, en amont, un CEP (voir p. 145).

Lorsque le titulaire du compte est salarié, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de son employeur quand elles sont suivies, pour leur totalité, en dehors du temps de travail.

Si la formation doit être suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires (tous les jours de la semaine), si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois, et 120 jours calendaires, si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande (art. L. 6323-17 et D. 6323-4).

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pour les heures hors temps de travail, le salarié peut, le cas échéant, utiliser les droits inscrits sur son compte épargne-temps (CET, voir p. 140).

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de Sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Prise en charge des frais. Seuls les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions éligibles mentionnées ci-contre, suivie par le salarié, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC, institution chargée, notamment, d'assurer la gestion financière des CPF), dans la limite des droits inscrits sur le CPF du salarié et des éventuels abondements mobilisables.

LES DISPOSITIFS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Il existe principalement trois dispositifs ayant pour objet spécifique de permettre une transition ou une reconversion professionnelle des salariés : le projet de transition professionnelle (PTP, voir ci-dessous), le dispositif « ProA » (voir p. 159) et le dispositif « TransCo » (voir p. 158). Il existe également un dispositif de « démission pour reconversion » (voir p. 315).

Le projet de transition professionnelle (PTP)

Ce dispositif vise à permettre à tout salarié (en CDI, en CDD ou intérimaire) de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Le salarié a droit à un congé spécifique (congé de transition professionnelle) lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail (art. L. 6323-17-1). Il prend la suite de l'ancien CIF.

Le salarié qui a un projet de transition professionnelle (PTP) peut se faire accompagner par l'un des opérateurs intervenant au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP, voir p. 145). Cet opérateur, dont l'intervention est gratuite, informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et propose un plan de financement (art. L. 6323-17-2).

Conditions d'ancienneté. Pour bénéficier d'un PTP, le salarié doit justifier de l'ancienneté suivante, appréciée à la date de départ en formation (art. D. 6323-9 et R. 6323-9-1) :

1 | soit au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2 | soit au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois. Pour apprécier cette durée de 4 mois, certains CDD ne sont pas pris en compte : CUI-CAE (p. 45), contrat d'apprentissage (p. 37),

contrat de professionnalisation (p. 42), contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire, CDD se poursuivant par un CDI. Pour sa part, le salarié intérimaire (voir p. 68) doit justifier d'une ancienneté, appréciée à la date du départ en formation, de 1 600 heures travaillées dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire, ou le groupe d'entreprises de travail temporaire, dans lequel est déposée la demande du congé spécifique mentionné ci-contre. L'ancienneté s'apprécie, toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois. Pour le salarié temporaire titulaire d'un CDI (voir p. 70), les périodes sans exécution de mission sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté (art. R. 6323-9-1).

- La condition d'ancienneté n'est exigée, ni du salarié bénéficiaire de l'OETH (voir p. 50), ni du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.
- Les dispositions applicables aux salariés intermittents du spectacle des secteurs d'activité du spectacle vivant ou du spectacle enregistré figurent aux articles R. 6323-9-1, R. 6323-11-2, R. 6323-18-2-1 et 3-1.

Durée du PTP. Cette durée (et celle, le cas échéant, du congé mentionné ci-contre) correspond à la durée de l'action de formation.

La durée du PTP ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail, d'une part, pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel et, d'autre part, pour les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise (par exemple, le droit à une prime d'ancienneté).

Demande de congé et réponse de l'employeur. Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle (CTP), c'est-à-dire d'une autorisation d'absence, lorsque l'action de formation doit se dérouler en tout ou partie durant son temps de travail et, s'il est en CDD, avant la fin de son contrat de travail (ce congé n'est donc pas nécessaire si l'action de formation doit se dérouler en totalité hors du temps de travail ou si, pour un salarié en CDD, elle intervient après le terme de son contrat). La demande de congé est présentée à l'employeur, par écrit (pour des raisons de preuve, de préférence par LRAR), au plus tard (art. R. 6323-10) :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Pour les salariés intérimaires, la demande doit être adressée à l'employeur, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire. Elle indique la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme qui l'assurera, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

À compter de la réception de cette demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour informer le salarié de sa réponse, par écrit ; à défaut de réponse écrite dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Tout refus de l'employeur doit être motivé et ne peut reposer que sur l'une des raisons suivantes (art. R. 6323-10) :

- le salarié n'a pas respecté la procédure requise (voir p. 153) ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté (voir p. 152) ;
- le délai de carence entre deux CTP n'est pas respecté (voir ci-dessous).

Toutefois, même lorsque le salarié remplit toutes les conditions fixées, l'employeur garde la possibilité, par une décision motivée, de différer le bénéfice du CTP (art. R. 6323-10-1) :

- s'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de 9 mois, après avis du comité social et économique (CSE, voir p. 184), lorsque celui-ci existe ;
- s'il souhaite limiter le pourcentage ou le nombre de salariés simultanément absents au titre du CTP, de sorte que, dans un établissement de 100 salariés et plus, ce pourcentage ne dépasse pas 2 % de l'effectif total (ex. : dans un établissement de 150 salariés, pas plus de 3 salariés en CTP) ou que, dans un établissement de moins de 100 salariés, un seul salarié à la fois puisse être en CTP.

Pour les salariés intérimaires, l'employeur (c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire) peut différer le bénéfice du CTP demandé par le salarié lorsque la demande de congé et le début de l'action de formation interviennent au cours d'une même mission, à l'exception des cas suivants (art. R. 6323-10-1) :

1 | le projet de transition professionnelle (PTP) a pour but d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent ;

2 | le projet de transition professionnelle a une durée supérieure à 1 200 heures.

Les demandes de CTP qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissante fixé par l'article R. 6323-10-2 : de la plus prioritaire (demande déjà présentée et différée) à la moins prioritaire (demande formulée par le salarié n'ayant jamais bénéficié d'un CTP).

Le salarié ayant bénéficié d'un CTP ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau CTP avant un délai, exprimé en

mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai de carence ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 8 ans (art. R. 6323-10-3).

Positionnement préalable et prise en charge. Une fois qu'il a obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du CTP, le salarié doit :

- effectuer une action de positionnement préalable, réalisée à titre gratuit par le prestataire de formation pressenti en vue de suivre l'action de formation relative au projet de transition professionnelle. À l'issue de ce positionnement préalable, un document, joint à la demande de prise en charge (voir ci-dessous) identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée ;
- demander la prise en charge de son PTP à l'Association « Transitions Pro » (ATpro, voir ci-dessous) compétente pour son lieu de résidence principale ou pour son lieu de travail (coordonnées auprès des services de l'inspection du travail) : une seule demande de prise en charge peut être déposée à la fois. S'il est en CDD, la demande peut être adressée à l'ATpro compétente au cours de l'exécution de son contrat (art. R. 6323-11-1 ; voir aussi ci-contre). S'il s'agit d'un salarié intérimaire remplissant la condition d'ancienneté mentionnée p. 152, cette demande peut être adressée à l'ATpro compétente au plus tard 4 mois après le terme de son dernier contrat de travail ou contrat de mission, à la condition que l'action de formation débute au plus tard 6 mois après ce terme.

Les associations Transitions Pro (ex-Fongecif), identifiées par « ATpro » suivi du nom de la région considérée, constituent la nouvelle dénomination des « commissions paritaires interprofessionnelles régionales » (CPIR). Pour obtenir leurs coordonnées, voir le site transitionspro.fr.

L'ATpro procède à l'examen du dossier du salarié (respect des conditions d'ancienneté, appréciation des critères de qualité de l'organisme de formation choisi par le salarié, pertinence du projet professionnel...), afin de se prononcer sur la demande de prise en charge formulée, en tenant compte, le cas échéant, des actions et des publics prioritaires qu'elle aura identifiés (art. R. 6323-14 et R. 6323-14-2) :

- en cas de réponse positive, elle prend en charge les dépenses mentionnées à l'article R. 6323-14-3 : frais pédagogiques et frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action

de formation, frais annexes occasionnés par la formation (transport, repas et hébergement), rémunération, etc. Le cas échéant, cette prise en charge peut être maintenue lorsque le contrat est rompu après l'accord de l'ATpro (art. R. 6323-14-3);

- en cas de refus, en tout ou partie, d'une demande de prise en charge, un recours gracieux est possible devant l'ATpro. Les motifs de refus sont mentionnés dans la notification adressée au salarié, avec indication des possibilités de recours. Une médiation peut également être sollicitée auprès de France compétences (art. R. 6323-15 à 17).

● L'ATpro mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié. Le cas échéant, ce dernier peut bénéficier de compléments de financement versés à l'ATpro par les personnes, structures et institutions mentionnées page 150.

● Lorsque la demande de prise en charge est présentée par un salarié en CDD, l'ATpro peut décider de prendre le projet en charge, même quand l'action de formation associée débute après le terme du CDD, dès lors qu'elle commence au plus tard 6 mois après celui-ci. Dans ce cas, pendant la durée de son PTP, le travailleur a le statut de stagiaire de la formation, bénéficie de la rémunération mentionnée ci-dessous, versée par l'ATpro, et du maintien de sa protection sociale (art. R. 6323-14-1 et D. 6323-18-2).

Rémunération. Lorsque le projet de transition professionnelle (PTP) est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le PTP (art. L. 6723-17-5 et D. 6323-18-1).

Le salarié en CDD remet à l'employeur les justificatifs, et sollicite l'organisme de formation, prouvant son assiduité à l'action de formation à la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend son poste de travail. Il perd le bénéfice du congé (et de la rémunération) lorsque, sans motif légitime, il cesse de suivre l'action de formation (art. R. 6323-10-4).

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence (SMR) du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus :

- au cours des 12 mois précédant la formation, pour le salarié qui remplit la condition d'ancienneté mentionnée au 1^o de la p. 152;
- au cours des 4 derniers mois en CDD (à l'exclusion des CDD mentionnés p. 152 – CUI-CAE, contrat d'apprentissage, de professionnalisation, etc.) pour le salarié qui remplit la condition d'ancienneté mentionnée au 2^o de la p. 152.

Lorsque le SMR ainsi calculé est inférieur ou égal à 2 fois le Smic (soit 3 291,16 € depuis le 01.05.2022), la rémunération perçue au titre du PTP est égale à 100 % du SMR. Lorsque le SMR excède 2 fois le Smic, la rémunération est égale à :

- 90 % du SMR, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1 200 heures pour une formation discontinuée ou à temps partiel ;
- 90 % du SMR pour la première année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du CTP est supérieure à 1 an ou à 1 200 heures pour une formation discontinuée ou à temps partiel, et 60 % du SMR pour les années suivantes ou à partir de la 1 201^e heure.

Lorsque le SMR du bénéficiaire excède 2 fois le Smic, le montant de la rémunération perçue au titre d'un PTP ne peut être inférieur à un montant égal à 2 fois le Smic.

La rémunération est versée mensuellement par l'employeur, qui est remboursé par l'ATpro, avec des possibilités d'avances sur remboursement dans les entreprises de moins de 50 salariés (art. D. 6323-18-1). Pour les particuliers employeurs, la rémunération est versée directement au salarié par l'ATpro.

Pour les salariés intérimaires bénéficiaires d'un PTP, remplissant la condition d'ancienneté (voir p. 152), les dispositions suivantes sont applicables :

- un contrat de mission (ou une lettre de mission si le salarié est titulaire d'un CDI intérimaire, voir p. 69) est établi par l'employeur (c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire) ;
- la rémunération est versée mensuellement au salarié intérimaire par son employeur, qui se fait rembourser par l'ATpro, avec, dans les entreprises de moins de 50 salariés, possibilité de remboursement sous forme d'avance (art. R. 6323-18-2-1) ;
- le SMR du salarié intérimaire est calculé sur la base des salaires moyens perçus au cours des 600 dernières heures de mission effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans laquelle la demande de PTP est déposée. Ce salaire moyen tient compte du salaire de base, des heures complémentaires ou supplémentaires et des primes de toute nature versées au cours de la période de référence, à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels. La rémunération perçue au titre du PTP est ensuite calculée comme indiqué ci-contre.

À l'issue de son congé de transition professionnelle, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles particulières, ou accord passé avec l'employeur, ce dernier n'a pas l'obligation de tenir compte des nouvelles qualifications ou compétences acquises par le salarié.

Le dispositif « Transitions collectives »

Élaboré en étroite concertation avec les partenaires sociaux, ce dispositif, dit Transco, est opérationnel depuis le début de l'année 2021. Il a pour objectif de permettre à des salariés dont l'entreprise connaît des difficultés et dont l'emploi risque, à court ou moyen terme, d'être menacé, de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle de formation certifiante les préparant à des métiers « porteurs » pour lesquels des besoins de recrutement ont été identifiés dans le même bassin de vie (sur le même territoire).

Ce dispositif est mis en œuvre dans les conditions suivantes (pour le détail, voir le site travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives):

- la liste des emplois identifiés comme fragilisés au sein de l'entreprise, dont les titulaires pourront, s'ils le souhaitent, accéder au dispositif Transco, devra figurer dans un accord d'entreprise de type GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, l'accord pourra consister en la simple formalisation de la liste des emplois concernés. S'il existe, le CSE devra être consulté au titre de l'article L. 2312-17 (voir p. 189);
- la liste des métiers « porteurs », élaborée dans chaque région et déclinée, le cas échéant, dans les bassins d'emploi, sera disponible sur le site des Dreets (voir p. 242) et sera communiquée aux ATPro (voir p. 155), aux Opco et aux CEP (voir p. 145).

Pour accéder à ce dispositif, les salariés, obligatoirement accompagnés par un CEP (voir p. 145), devront, notamment, justifier de l'ancienneté requise au titre du projet de transition professionnelle (PTP, voir p. 152), obtenir une autorisation d'absence de leur employeur (voir p. 153) et réaliser une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation afin d'identifier leurs acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation (voir p. 155).

Pendant la formation, d'une durée maximale de 24 mois, le contrat de travail sera suspendu et la rémunération maintenue dans les mêmes conditions et limites que pour le PTP (voir p. 156).

Le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (voir p. 160). Il est mis en œuvre à l'initiative du salarié, de l'entreprise ou des deux parties, dans une démarche de coconstruction (notamment à l'occasion de l'entretien professionnel mentionné p. 155) et donne lieu à un avenant au contrat de travail (voir ci-dessous). La formation ou la VAE est financée par l'Opco.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par accord collectif de branche étendu, lequel prévoit également la prise en charge par l'Opco de la rémunération du salarié en Pro-A (art L.6324-3 et 5, L.6332-14 et D.6332-89 et 90). Le dispositif Pro-A peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (voir p. 141).

Sont principalement concernés par la Pro-A (art. L.6324-1 et D.6324-1-1) :

- les salariés titulaires d'un CDI (y compris dans le cadre d'un CUI, voir p. 45) et les salariés placés en activité partielle ;
- n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les mêmes modalités et la même durée que celles qui sont prévues pour les actions de professionnalisation mentionnées p. 41 (art. L.6325-11 à 15), à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de VAE pour lesquelles cette durée n'est pas applicable.

Le dispositif Pro-A repose sur l'alternance entre formation théorique et activités professionnelles en lien avec les qualifications recherchées. Lorsque des actions de formation sont prévues, ces dernières associent ainsi des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (art. L.6324-4).

Un avenant au contrat de travail est conclu afin de préciser la durée et l'objet de la Pro-A (les clauses éventuelles de dédit-formation sont nulles). Cet avenant est déposé auprès de l'Opco qui finance la formation (sur les conditions d'intervention de l'Opco, art. D.6332-89 à 91).

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié (art. L.6321-6-2°, p. 143). Celles qui se déroulent pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

Ce congé permet à tout salarié, syndiqué ou non, de suivre ou d'animer une formation économique, sociale ou environnementale, ou une formation syndicale. Il est ouvert pour une durée de 12 jours (18 jours pour les animateurs de stages ou les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) au plus par an (art. L. 2145-1 à L. 2145-13). Le congé peut être fractionné, mais chaque absence ne peut être inférieure à une demi journée. Les demandeurs d'emploi y ont également droit (cumul possible avec les allocations de chômage).

Les stages ou sessions doivent être organisés par les syndicats mentionnés à l'article L. 2135-12-3° (notamment les syndicats représentatifs au plan national et interprofessionnel, par exemple, la CFDT), ou assurés par les instituts spécialisés (liste fixée pour 2021 à 2023 par l'arrêté du 25.01.2021, *J.O.* du 30.01.2021). La demande doit être faite par le salarié au moins 30 jours avant le début du stage, en précisant la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (modèle de lettre sur le site *cfdt.fr*). L'employeur doit répondre dans les 8 jours et peut reporter la demande pour des motifs d'effectifs simultanément absents (art. L. 2145-8 et R. 2145-3 à 5). L'employeur peut également refuser la demande de congé s'il estime, après avis conforme du CSE (voir p. 184), que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur doit être motivé; il peut être contesté devant le conseil de prud'hommes, qui statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (art. L. 2145-11 et R. 2145-5).

Le salarié en congé a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur. La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits résultant du contrat de travail : congés payés, ancienneté, prestations sociales... (art. L. 2145-10).

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE permet de faire valider son expérience professionnelle en vue d'acquérir une certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (voir le site *francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle*).

La VAE s'adresse à toute personne susceptible de justifier d'une expérience professionnelle en rapport direct avec le contenu de la

certification visée, quel que soit son statut : salarié (en CDI, CDD, intérim...), demandeur d'emploi, non-salarié, fonctionnaire, bénévole (par exemple dans une association ou un syndicat ; art. L. 335-5 du Code de l'éducation). L'engagement dans une démarche de VAE ne peut en aucun cas être imposé à un salarié par son employeur.

Les conditions d'accès à la VAE

Les acquis susceptibles d'être validés au titre de la VAE sont ceux qui correspondent à l'exercice d'activités salariées, non salariées, de responsabilités syndicales, d'activités bénévoles ou de volontariat... La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de 1 an (1 607 heures), que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, il peut être tenu compte des activités de nature différente exercées sur une même période, ainsi que des périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel (art. R. 335-6 du Code de l'éducation). Le ministère ou les organismes certificateurs (ceux qui délivrent la certification professionnelle : diplômes, titres professionnels, etc.) se prononcent sur la recevabilité de la demande du candidat au regard de ces conditions. Sauf cas particuliers (art. L. 6412-2), leur décision doit intervenir dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande ; à l'expiration de ce délai, l'absence de réponse vaut recevabilité de la demande.

Les acquis dont la validation est demandée doivent être en rapport avec le contenu de la certification visée.

Les titres ou diplômes susceptibles d'être obtenus, en totalité ou en partie, au titre de la VAE sont, par exemple, les suivants : diplômes de l'enseignement professionnel (CAP, bac pro, bac technologique, etc.), diplômes délivrés, au nom de l'État, par les établissements d'enseignement supérieur et certains diplômes ou titres des ministères de l'Agriculture (Capa, BTSA, etc.), ou en charge de la Jeunesse et des Sports (BEES, BPJEPS, etc.) ou de l'Emploi, titres ou diplômes homologués par France compétences, diplômes délivrés par les grandes écoles.

En principe, tous les titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la VAE.

En revanche, la VAE ne peut s'appliquer pour demander l'obtention du baccalauréat général ou technologique.

La procédure

La demande. En général, la demande de VAE est adressée au ministère ou à l'organisme certificateur. Ils délivrent la certification visée dans les

délais et les conditions qu'ils ont préalablement fixés et rendus publics (le ministère ou l'organisme certificateur peut proposer au candidat une aide gratuite à la constitution de son dossier). Le formulaire de demande et sa notice explicative sont disponibles sur le site vae.gouv.fr, sur lequel figurent également les coordonnées des centres de conseil sur la VAE, qui peuvent vous aider à définir votre projet de certification.

Au cours d'une même année civile, une seule demande peut être déposée pour la même certification professionnelle. Pour des certifications professionnelles différentes, le nombre de demandes au cours de la même année civile est limité à trois.

Le formulaire de demande est accompagné d'un dossier constitué par le candidat, qui comprend les documents rendant compte des expériences acquises dans les activités (salarisées, non salarées, bénévoles, etc.) qu'il a exercées, en rapport avec la certification visée, et de leur durée (art. R. 335-7 du Code de l'éducation).

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut se faire accompagner dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury, en vue de la VAE (art. R. 6423-1 à R. 6423-4). Le coût est variable selon les organismes accompagnateurs choisis et le niveau de la certification visée. L'intéressé peut utiliser son CPF pour financer l'accompagnement et les frais de jury (sur les possibilités de prise en charge financière, voir le site vae.gouv.fr).

Évaluation. La demande de validation est soumise au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé. Le jury procède à une évaluation destinée à vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux aptitudes, compétences et connaissances exigées par les référentiels de la certification visée. Le jury se prononce à l'issue d'un entretien avec le candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

Décision. Le jury décide de l'attribution, de l'attribution partielle ou de la non-attribution de la certification visée; sa décision est notifiée au candidat par le ministère ou l'organisme certificateur. Le jury peut délivrer une ou plusieurs parties identifiées de certification, attestant de l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. Dans ce cas, il identifie les aptitudes, les compétences et les connaissances devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire en vue de l'obtention de la certification visée. En cas d'obtention partielle de la certification, les parties de certification obtenues de manière définitive font l'objet d'attestations de compétences remises au candidat.

Le salarié qui fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail, et à son initiative, peut bénéficier d'une autorisation d'absence à cet effet. Ce congé pour VAE peut être demandé en vue de participer à la session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur ou de se préparer à cette validation (art. L. 6422-1 et 2, R. 6422-1). La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de VAE par tout moyen conférant date certaine à sa réception (LRAR, lettre remise en main propre contre récépissé, mail avec AR...). Dans les 30 jours calendaires suivant la réception de cette demande, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, ce report ne pouvant excéder 6 mois à compter de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord (art. R. 6422-1 à R. 6422-10-1).

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures (consécutives ou non) par session d'évaluation. Elle peut être augmentée par convention ou accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau 4 de qualification (niveau Bac), ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de cette autorisation constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection en cas d'AT/MP.

Compte personnel d'activité (CPA) et compte d'engagement citoyen (CEC)

● **Un compte personnel d'activité** est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage à cet âge) se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- 1 | Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- 2 | Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- 3 | Personne accueillie dans un Esat (voir p.50) ;
- 4 | Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les personnes âgées d'au moins 16 ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° ci-dessus peuvent ouvrir un CPA afin de bénéficier du CEC et d'accéder aux services offerts par le site mentionné p. 148.

Le dispositif du CPA a notamment pour objectif de permettre à ses titulaires de sécuriser leur parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Le CPA – et les comptes qui le composent (voir page suivante) – est

ainsi attaché à la personne (et non à un statut), de sorte que les titulaires de ce compte qui changent d'emploi ou qui perdent leur emploi (licenciement, démission, fin de CDD, rupture conventionnelle, etc.) sont assurés de conserver les droits qu'ils ont déjà acquis (par exemple, des droits à formation).

Le titulaire du CPA décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions prévues pour chacun des comptes qui le constituent (CPF, voir p. 147, C2P, voir p. 173, CEC, voir ci-dessous).

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les droits inscrits sur le CPA, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte (sur la fermeture du CPA et du CPF, art. L. 5151-2).

● **Le compte d'engagement citoyen (CEC)** recense les activités bénévoles ou de volontariat que son titulaire souhaite y faire figurer. Il permet d'acquérir des droits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et des jours de congé destinés à l'exercice de ces activités. Le CEC, intégré au CPA, est ouvert et fermé dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le CPF, figurent à l'article L. 5151-9 : service civique, activité de maître d'apprentissage, réserve militaire opérationnelle, bénévolat associatif, volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, etc.

L'article D. 5151-14 précise, pour chacune de ces activités, la durée nécessaire à l'acquisition de 240 € inscrits sur le CPF ; le montant des droits acquis au titre du CEC ne peut excéder le plafond de 720 €. Sauf exceptions, les droits acquis au titre de l'engagement citoyen sont mobilisés après utilisation des droits inscrits sur le CPF (art. D. 5151-11).

Les activités prises en compte sont celles qui sont exercées depuis le 01.01.2017. Compte tenu de la « monétisation » du CPF depuis le 01.01.2019 (voir p. 148), les heures acquises au titre du CEC au 31.12.2018 ont été converties en euros selon un taux de conversion horaire de 12 €.

Plus de précisions sur le site : moncompteformation.gouv.fr/espace-public/le-compte-engagement-citoyen-cec-0

6 | Les conditions de travail

Le travail ne doit présenter aucun risque pour votre santé et l'employeur est tenu d'appliquer un certain nombre de règles impératives pour qu'il en soit ainsi, notamment en matière de prévention. Si, au cours des dernières décennies, cette réglementation portait exclusivement sur l'hygiène et la sécurité, la tendance actuelle est de prendre en considération les conditions de travail dans leur ensemble, y compris en luttant contre certains comportements (par exemple, toutes les formes de harcèlement).

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu d'assurer aux salariés qu'il emploie des conditions de travail qui ne portent atteinte ni à leur sécurité ni à leur santé (sur les dispositions prévues par la proposition de loi « pour renforcer la prévention en santé au travail », se reporter au site cfdt.fr).

Les obligations en matière de santé et de sécurité

L'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre les mesures destinées à garantir la santé physique et mentale, et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. À ce titre, par exemple, il doit aménager les établissements et les locaux de travail de manière que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs (art. L. 4221-1) ou peut, notamment en cas de menace d'épidémie, imposer le télétravail aux salariés dont le poste est « télétravaillable » (art. L. 1222-11 ; voir p. 61).

Il doit également respecter, et faire respecter, les dispositions concernant les locaux affectés au travail, les repas et boissons, les installations sanitaires, les substances et les machines dangereuses, la prévention des incendies, l'interdiction de fumer, etc. (sur le règlement intérieur, voir p. 25).

L'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité, et les mesures prises pour y remédier, et assurer aux salariés, notamment au moment de leur embauche ou en cas de changement de poste ou de technique, une formation pratique et appropriée à la sécurité (art. L. 4141-1 et L. 4141-2). Il doit aussi organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou les procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement, ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

Les sanctions pénales

L'employeur, ou l'un de ses représentants (titulaire d'une délégation de pouvoir), qui ne respecte pas les règles de santé et de sécurité dans l'entreprise est passible d'une amende de 10 000 €, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction (1 an d'emprisonnement et 30 000 € s'il y a récidive, art. L. 4741-1). En cas d'accident ou de risque d'accident du travail, l'employeur est en outre passible des sanctions prévues par le Code pénal, notamment pour mise en danger de la personne, ou pour atteinte volontaire ou non à l'intégrité de la personne.

Le rôle de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Lorsqu'elle doit ou peut être mise en place (voir p. 192), cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (elle ne peut donc pas être consultée à la place du CSE). Les modalités de mise en place et de fonctionnement des CSSCT (nombre de membres, missions déléguées, heures de délégation, moyens...) sont fixées en principe par accord (art. L. 2315-41 à 43) et, à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE (voir p. 191). Ses membres bénéficient de la formation mentionnée p. 191 (art. L. 2315-40). Dans le cadre et les limites de la délégation consentie par le CSE, la CSSCT pourra, par exemple, être amenée à exercer les missions suivantes :

- vérifier que les règles de santé et de sécurité sont appliquées ;
- inspecter les locaux et les machines à intervalles réguliers ;
- enquêter sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles ;
- proposer toutes les actions de prévention qu'elle juge utiles, y compris des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ;
- contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées.

L'interdiction de fumer ou de vapoter sur les lieux de travail

L'employeur doit faire respecter la législation sur l'interdiction de fumer sur les lieux de travail (bureaux, locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés). Dans ces lieux, il peut, après consultation du CSE, décider (rien ne l'y oblige) de créer des emplacements réservés aux fumeurs. Ces emplacements doivent répondre à des normes (ventilation, accès, etc.) très précises ; ils ne peuvent ni être accessibles aux mineurs, ni être créés dans certains établissements (ex. : CFA). Les salariés qui ne

respectent pas l'interdiction de fumer sur les lieux de travail encourent des sanctions pénales (amende) et des sanctions disciplinaires; les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations ou qui favorisent sciemment le non-respect de l'interdiction de fumer encourent des sanctions pénales. Les infractions peuvent être relevées, notamment, par les agents de l'inspection du travail. Il est aussi interdit de vapoter dans les lieux de travail, c'est-à-dire dans les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public (art. R. 3513-2 et suiv. du Code de la Santé publique).

LES DROITS DES SALARIÉS

Le droit de retrait

Tout salarié a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il signale immédiatement la situation dangereuse à l'employeur. Celui-ci ne peut l'obliger à reprendre son activité tant que le danger persiste et ne peut ni le sanctionner, ni opérer une retenue sur son salaire pour cette raison (il en irait autrement en cas de recours illégitime au droit de retrait). Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger est nul (arrêt de la Cour de cassation du 25.11.2015). Par ailleurs, tout représentant du personnel au CSE ayant connaissance d'un tel danger doit en avertir l'employeur. Celui-ci (ou son représentant) doit immédiatement prendre les mesures nécessaires pour y remédier (art. L. 4131-1 et suiv.).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail (voir p. 219) peuvent prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité en cause. Ces mêmes agents peuvent ordonner le retrait immédiat de l'affectation d'un jeune travailleur (salarié, stagiaire) de moins de 18 ans à des travaux interdits ou à un ou plusieurs travaux réglementés l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (art. L. 4733-1 et suiv., et R. 4731-1 à 12). Ces décisions ne peuvent entraîner aucun préjudice pécuniaire à l'encontre du travailleur concerné, ni la suspension ou la rupture du contrat de travail (ou de la convention de stage).

Il existe aussi un droit d'alerte des travailleurs en matière de santé publique et d'environnement lorsque les produits ou procédés de fabrication

utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (art. L. 4133-1 à L. 4133-4).

Le droit d'expression

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit puisse méconnaître les droits et les obligations des salariés dans l'entreprise (art. L. 2281-1 et suiv.). Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise. Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, émettent dans l'exercice de ce droit ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Le droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail (sur les conditions de mise en œuvre, art. L. 2281-5 et suiv.).

LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques visant à prévenir les pratiques de harcèlement moral ou sexuel et à les réprimer (sur les affichages obligatoires et la présence obligatoire d'un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés, voir p. 171 ; sur le référent CSE, voir p. 189).

La lutte contre le harcèlement sexuel

Définitions. Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (art. L. 1153-1).

Depuis le 31.03.2022, le harcèlement sexuel est aussi constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent un harcèlement.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits

ou au profit d'un tiers. Dans l'entreprise, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ainsi défini (voir p. 170). Les agissements sexistes sont définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. 1142-2-1).

Depuis le 31.03.2022, la définition du harcèlement sexuel est la même que celle du code pénal (art. 222-33).

Sanctions. L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel (voir ci-après), d'y mettre un terme et de les sanctionner (art. L. 1153-5). À défaut, il encourt des sanctions, notamment sous forme de dommages-intérêts (voir aussi p. 230). Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est ainsi passible d'une sanction disciplinaire, étant précisé que, selon la Cour de cassation, le harcèlement sexuel est nécessairement constitutif d'une faute grave (arrêt du 05.03.2002, à propos d'un harcèlement commis par un supérieur hiérarchique) et que les faits sanctionnables peuvent avoir été commis hors du temps et du lieu de travail (arrêt du 19.10.2011). Lorsque l'infraction est également constituée sur le plan pénal, les sanctions encourues par son auteur (employeur, salarié, etc.) sont de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende ; les peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende dans certaines circonstances énumérées par l'article 222-33 précité, par exemple lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ou sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance, résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale, est apparente ou connue de leur auteur.

La lutte contre le harcèlement moral

Définition. Le harcèlement moral consiste à faire subir à un salarié des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 ; voir aussi ci-dessus). Le harcèlement moral n'est pas nécessairement le fait de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique de la victime. Les faits peuvent se dérouler sur une brève période (arrêt de la Cour de cassation du 03.04.2013).

Sanction. Tout salarié qui se rend coupable de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1152-5). Des sanctions pénales (2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende) sont également prévues à l'encontre de toute personne qui se rend coupable de harcèlement moral.

Intervention d'un médiateur. Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause (art. L. 1152-6). Il s'agit là d'une possibilité et non d'une obligation, qui peut être utilisée même en l'absence de toute procédure devant les tribunaux. Le recours au médiateur s'effectue dans les conditions suivantes :

- le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne salariée de l'entreprise ou extérieure à l'entreprise;
- le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement;
- en cas d'échec de sa mission de conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions pénales et disciplinaires encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Dispositions communes

Ces dispositions visent principalement la prévention, la protection des victimes ou des témoins, ainsi que les règles de preuve.

Si vous estimez être victime de harcèlement sexuel ou moral au sein de votre entreprise, vous pouvez demander l'intervention d'un représentant élu du CSE (voir p. 184).

Vous pouvez également vous adresser à l'inspecteur du travail (les faits peuvent être constatés sur procès-verbal) ou, si vous décidez de saisir la justice, autoriser les organisations syndicales représentatives dans votre entreprise à agir en justice pour votre compte (voir ci-dessous).

Prévention. L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement sexuel ou moral et, plus généralement, protéger la santé physique et mentale des salariés. Il doit également informer par tout moyen les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 (salarié, personne en formation ou en stage) du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal (définition et sanctions pénales du harcèlement moral); en outre, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) doivent être informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal (définition et sanctions pénales du harcèlement sexuel), ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et des services compétents mentionnés à l'article D. 1151-1

(médecin du travail, inspecteur du travail, défenseur des droits, référents mentionnés ci-dessous et, le cas échéant, p. 189, etc.). De son côté, le CSE, ou la CSSCT par délégation (voir p. 166), peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 1153-5-1).

Pour la mise en œuvre de cette disposition, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de 250 salariés sont déterminés selon les modalités prévues par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du Code de la Sécurité sociale (sur les conséquences, voir p. 110).

Protection des victimes ou des témoins. Dans un souci d'efficacité, la loi organise la protection des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ou moral en prohibant, notamment, toute mesure discriminatoire prise à leur encontre. Ainsi :

- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou des faits de harcèlement sexuel, pour avoir témoigné de ces faits et agissements ou les avoir relatés ; la protection s'applique également au candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise victime de faits de harcèlement sexuel ;
- toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraires aux règles qui précèdent sont nuls de plein droit (sur les conséquences, notamment en matière d'indemnités, voir p. 238). Par exemple, le licenciement d'un salarié au motif qu'il aurait subi des faits de harcèlement moral ou sexuel, ou qu'il aurait témoigné de tels faits, serait nul de plein droit. Le salarié qui relate des faits de harcèlement ne peut être sanctionné que s'il est de mauvaise foi, c'est-à-dire s'il connaît la fausseté des faits qu'il dénonce.

La sanction pénale de la discrimination des victimes ou des témoins de faits de harcèlement moral ou sexuel est prévue par l'article L. 1155-2 : elle est de 1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende. Des peines complémentaires (ex. : affichage du jugement) peuvent être prononcées par le juge.

La discrimination commise à l'égard des victimes ou des témoins de faits de harcèlement sexuel peut également relever des dispositions du Code pénal (art. 225-2), ce qui est le cas, par exemple, lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier ces personnes. Les sanctions plus élevées prévues par ce Code s'appliquent alors (3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

Intervention des représentants élus ou des organisations syndicales.

Si un membre élu de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci, ou son représentant, doit procéder sans délai à une enquête avec le représentant élu et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut d'une solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le représentant élu si le salarié concerné, averti par écrit, ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes les mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor (art. L. 2312-59).

De leur côté, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, en faveur d'un salarié de l'entreprise, toutes les actions qui naissent des dispositions relatives à la protection des victimes ou des témoins de harcèlement sexuel ou moral. Elles doivent pour cela justifier d'un accord écrit de l'intéressé, ce dernier pouvant en outre toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (art. L. 1154-2).

Charge de la preuve. En cas de litige portant sur l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel ou moral, le salarié (ou, le cas échéant, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise) présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que les agissements qui lui sont reprochés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement, et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme ensuite sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (art. L. 1154-1).

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

Le compte professionnel de prévention (C2P) consiste à reconnaître certains droits spécifiques aux salariés exposés à des facteurs de risques professionnels. Il constitue, avec le CPF et le compte d'engagement citoyen (CEC, voir p. 163), le compte personnel d'activité (CPA, voir p. 163). Les droits inscrits sur le compte restent acquis à son titulaire jusqu'à leur utilisation ou jusqu'à son admission à la retraite ou son décès. Un changement d'employeur ou une période de chômage n'ont aucune incidence sur les droits acquis au titre du C2P.

Si vous êtes exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels pris en compte (voir ci-après), vous n'avez aucune démarche particulière à effectuer au titre de votre C2P. C'est sur la base des déclarations sociales obligatoires effectuées par l'employeur en début d'année que votre C2P sera crédité des points acquis au titre des expositions constatées pour l'année précédente. L'organisme chargé de la gestion du C2P (la Caisse nationale d'assurance maladie, Cnam, et le réseau des Carsat) informe les salariés concernés, au plus tard le 30 juin, par voie électronique (à défaut, par lettre simple), que l'information afférente à leur compte est disponible sur le site compteprofessionnelprevention.fr. Chaque titulaire d'un compte dispose, sur ce site officiel, d'un espace personnel sécurisé lui permettant de connaître ses droits, de gérer son compte, etc.

Les salariés concernés. Sont susceptibles d'acquérir des droits au titre du C2P les salariés des employeurs de droit privé (à l'exception des salariés des particuliers employeurs et des salariés détachés en France), ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. La nature du contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, etc.) importe peu, dès lors que celui-ci est d'une durée d'au moins 1 mois. Les salariés affiliés à l'un des régimes spéciaux de retraite actuellement énumérés par le décret n° 2014-1617 du 24.12.2014 (Banque de France, industries électriques et gazières, etc.) n'acquièrent pas de droits au titre du C2P, dans la mesure où leur régime spécial de retraite comporte déjà un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels. Les droits inscrits sur le C2P appartiennent au salarié titulaire du compte, qui décide seul de l'utilisation qu'il en fera.

Les facteurs de risques professionnels. Vous pouvez acquérir des points au titre du C2P si, après application des mesures de protection collective et individuelle, vous êtes exposé à au moins l'un des 6 facteurs de risque suivants, au-delà des seuils fixés par l'article D. 4163-2 et compte tenu des précisions figurant à l'article D. 4163-3: le travail de nuit, le travail

en équipes successives alternantes, le travail répétitif, le travail en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit.

Les conditions d'acquisition des points. Un trimestre d'exposition à un facteur de risque professionnel, au-delà du seuil fixé pour chaque risque, permet l'inscription d'un point sur son C2P (une année complète d'exposition donnera ainsi lieu à l'acquisition de 4 points). Ce barème est doublé dans deux situations :

- en cas de polyexposition (exposition à au moins 2 facteurs) ;
- pour les salariés nés avant le 01.07.1956.

Le nombre total de points inscrits sur le C2P ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié.

Les conditions d'utilisation des points. Le titulaire du compte peut décider d'affecter en tout ou partie les points crédités sur son compte à une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

1 | prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels : 1 point ouvre droit à un montant de 375 € de prise en charge, qui abonderont le CPF (voir p. 147) ;

2 | financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales en cas de réduction de sa durée de travail ; 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant 3 mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ;

3 | attribution d'une majoration de durée d'assurance vieillesse qui peut être prise en compte de différentes manières (détermination du taux de calcul de la retraite, ouverture du droit à la retraite anticipée « assuré handicapé » ou à la retraite progressive, abaissement, dans la limite de 8 trimestres, de l'âge de départ à la retraite, etc.) ; 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Les points sont consommés par tranche de 10 pour les utilisations prévues aux 2^e et 3^e ci-dessus, et point par point pour l'utilisation prévue au 1^o. Le titulaire du compte choisit le moment et la manière dont il utilise ses points.

Les 20 premiers points inscrits sur le C2P sont réservés à l'utilisation pour la formation professionnelle, sauf pour les assurés nés avant le 01.01.1960. Pour les assurés nés entre le 01.01.1960 et le 31.12.1962 inclus, les 10 premiers points inscrits sont réservés à cette utilisation.

Contrôle des expositions et voies de recours des salariés. La Cnam, chargée de la gestion du C2P pour les assurés relevant du régime général, et les organismes de la MSA (salariés du secteur agricole) peuvent procéder

ou faire procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées par l'employeur (art. L. 4163-16). Ce contrôle peut intervenir pendant les 3 années suivant l'année civile de l'exposition. À la suite du contrôle, l'organisme peut notifier une régularisation des points acquis et des cotisations dues, avec une pénalité éventuelle (art. L. 4163-16 et D. 4163-32). Les périodes ainsi contrôlées par la caisse ne peuvent pas faire l'objet d'une réclamation par le salarié en application des dispositions ci-dessous.

En cas de désaccord sur le nombre de points qui lui a été communiqué par la caisse (voir p. 173) à partir des données déclarées par l'employeur ou lorsqu'il n'a reçu aucune information à la date du 30 juin mentionnée p. 173 et que cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même, les voies de recours sont les suivantes (art. R. 4163-34 à 46, notamment les délais pour agir) :

- réclamation en premier lieu auprès de l'employeur ;
- contestation dans un deuxième temps auprès de la Carsat, qui rend sa décision après avis d'une commission *ad hoc* ;
- recours auprès du tribunal judiciaire.

L'action du salarié en vue de l'attribution de points doit intervenir au cours des 2 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au C2P (art. L. 4163-20). Pour plus de précisions, vous pouvez vous adresser à vos représentants ou consulter le site compteprofessionnelprevention.fr.

Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, et qui soit emploient au moins 25 % des salariés déclarés au titre du C2P, soit ont une sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieure à 0,25 doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut d'accord (attesté par un PV de désaccord), par un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels cités p. 158. Ces accords ou plans d'action doivent traiter les thèmes mentionnés à l'article D. 4162-3 : réduction des polyexpositions, adaptation et aménagement des postes de travail, etc. À défaut, ces entreprises sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur.

Toutefois, même en l'absence d'accord ou de plan d'action, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant ces mêmes thèmes (art. L. 4162-1 à 4 et D. 4162-1 à R. 4162-8).

7 | Les lanceurs d'alerte

La loi n° 2022-401 du 21.03.2022 modifie et améliore la protection des lanceurs d'alerte, consacrée par la loi Sapin II du 09.12.2016. Elle transpose la directive européenne du 23.10.2019 relative aux lanceurs d'alerte et va même au-delà. Son entrée en vigueur est prévue pour le 01.09.2022.

Pour bénéficier de cette protection, il faut d'abord entrer dans la définition du lanceur d'alerte donnée par la loi. Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, des informations portant notamment sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général. Cette définition repose sur deux axes : les faits pouvant être signalés et les caractéristiques de l'auteur du signalement.

LA DÉFINITION DES LANCEURS D'ALERTE

L'auteur du signalement

Le signalement doit provenir d'une personne physique. Elle peut être salariée (ou ex-salariée), stagiaire, candidate à un emploi, actionnaire etc. Lorsque l'information est obtenue dans le cadre d'activités professionnelles, le lanceur d'alerte n'est plus obligé d'en avoir personnellement connaissance. Les représentants du personnel peuvent donc lancer une alerte sur des faits qui leur auraient été rapportés. Le lanceur d'alerte doit agir sans contrepartie financière directe et de bonne foi.

Les faits pouvant faire l'objet d'un signalement

Ils sont énumérés par l'article 6-1 de la loi Sapin II, modifié par celle du 31.03.2022 :

- un crime ou un délit ;
- la violation, ou tentative de dissimulation de la violation, d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général (de simples risques peuvent donc faire l'objet d'une alerte s'ils menacent l'intérêt général).

Par exception, certains faits sont exclus de ce régime et la loi ne s'applique pas : les faits, informations et documents, quels que soient leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret

médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire, ou au secret professionnel de l'avocat. C'est également le cas de domaines spécifiquement visés par la directive dans son annexe II (services financiers, prévention du blanchiment, financement du terrorisme...).

LA MISE EN ŒUVRE DU SIGNALEMENT

La loi du 21.03.2022 a simplifié les canaux de signalement à la disposition du lanceur d'alerte pour signaler des faits. Il peut désormais choisir entre :

- un signalement interne, c'est-à-dire au sein de l'entreprise ;
- un signalement externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen (un décret précisera les modalités de mise en œuvre).

En revanche, la divulgation publique (information portée directement au public) n'est possible que dans certaines situations :

- en l'absence de traitement à la suite d'un signalement externe dans un certain délai ;
- en cas de risque de représailles ou si le signalement n'a aucune chance d'aboutir ;
- en cas de danger grave et imminent ou, pour les informations obtenues dans un cadre professionnel, en cas de « danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général ».

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, une procédure interne de recueil et de traitement des signalements nécessitant la consultation du CSE doit être mise en place.

L'employeur doit désigner un référent auprès de qui porter le signalement. Ce dernier doit disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions et peut être une personne physique comme morale (le CSE ou un syndicat, par exemple).

LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

La procédure de signalement garantit la confidentialité du lanceur d'alerte et des personnes visées. Les protections prévues par la loi ne sont accordées qu'aux lanceurs d'alerte respectant la procédure de signalement ou de divulgation publique décrite ci-dessus.

La protection contre les discriminations et représailles

Les lanceurs d'alerte bénéficient d'un régime spécifique de protection contre les discriminations. Toute mesure discriminatoire (du recrutement au licenciement, en passant par l'accès à un stage ou à une

formation), directe ou indirecte à l'encontre des personnes procédant à un signalement est prohibée (art. L. 1121-2). Les lanceurs d'alerte sont également protégés des mesures de représailles ou menaces dont ils pourraient être victimes. Une liste est dressée par l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691.

En outre, les mesures prises en violation de ces interdictions encourent la nullité, y compris un licenciement (art. L. 1132-4). Sur les conséquences de la nullité, voir p. 238. En cas de rupture du contrat de travail suite au signalement d'une alerte, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans sa formation de référé.

Immunité civile et pénale

Les lanceurs d'alerte peuvent être entravés dans leur action par les poursuites engagées contre eux, notamment lorsqu'ils violent un secret protégé par la loi. C'est pourquoi une irresponsabilité pénale est instaurée, à l'article 122-9 du Code pénal, pour les lanceurs d'alerte portant atteinte à un secret protégé par la loi. Cette divulgation doit cependant être nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et intervenir dans le respect des procédures précédemment définies.

L'irresponsabilité vaut également lorsque le lanceur d'alerte a intercepté, détourné ou récélé des documents confidentiels s'ils ont été obtenus de façon licite. Les « complices » bénéficient également de cette protection.

Le lanceur d'alerte n'est pas non plus civilement responsable des dommages causés par son signalement ou sa divulgation publique, dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire, lorsqu'il y a procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause (art. 10-1, loi n° 2016-1691).

Les sanctions

Toute forme d'entrave au signalement d'une alerte est réprimée par 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende. En cas de procédure en diffamation ayant un caractère abusif ou dilatoire, le juge peut prononcer une amende civile allant jusqu'à 60 000 €.

L'EXTENSION DE LA PROTECTION

La protection des lanceurs d'alerte est étendue à différentes personnes participant au signalement :

- les facilitateurs : il s'agit de toute personne physique ou personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte

à effectuer un signalement ou une divulgation. Cela peut être le cas d'un syndicat ;

- les personnes physiques en lien avec les lanceurs d'alerte ;
 - les entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte.
- Ces personnes ne sont responsables ni civilement ni pénalement des dommages causés par le signalement. Au même titre que les lanceurs d'alerte, elles sont protégées contre les mesures discriminatoires, de représailles et d'intimidation précédemment évoquées.

8 | Sanctions et pouvoir disciplinaire

La loi organise la protection des salariés en matière de sanctions disciplinaires. Elle définit cette notion, interdit certaines sanctions, oblige l'employeur à respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre de se défendre. Enfin, elle prévoit la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes pour contester les sanctions prononcées.

DÉFINITION DES SANCTIONS

Qu'est-ce qu'une sanction ?

Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement qu'il considère comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (art. L. 1331-1). Les simples observations verbales ne sont pas des sanctions. La définition de la loi est très large: la sanction peut être un avertissement, un blâme, une mise à pied, une mutation, une rétrogradation... Ce qui compte, c'est la volonté de l'employeur de sanctionner le salarié en raison d'un agissement considéré comme fautif. L'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise n'entrent pas en ligne de compte pour l'application des règles protectrices.

Le rôle du règlement intérieur

Depuis le 01.01.2020, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés (ce seuil était auparavant fixé à 20 salariés). Cette obligation s'applique au terme d'un délai de 12 mois, à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs suivant la création de l'entreprise (art. L. 1311-2 et R. 1321-5). Le cas échéant, des dispositions spéciales peuvent être prévues pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement. S'agissant du droit disciplinaire, le règlement intérieur (sur son contenu, voir aussi p. 25) doit fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions (art. L. 1321-1): avertissement, blâme, mise à pied, licenciement... Lorsqu'un règlement intérieur existe, l'employeur ne peut prendre d'autres sanctions que celles prévues par ce règlement. En outre:

- « une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale » (Cass., soc., 26.10.2010), l'indication de cette dernière dans la convention collective ne pouvant pallier l'absence de mention dans le règlement intérieur (Cass., soc., 07.01.2015) ;
 - le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que si l'employeur les a soumis, avant leur entrée en vigueur, à l'avis du CSE (ou des IRP en place dans l'entreprise au moment de son entrée en vigueur) (arrêt du 09.05.2012) ;
 - si le salarié conteste la régularité de la sanction en arguant du fait que l'entreprise aurait dû, compte tenu de son effectif, être dotée d'un règlement intérieur, c'est à l'employeur de démontrer que cette condition d'effectif n'était pas remplie lors du prononcé de la sanction. À défaut, cette dernière doit être annulée (arrêt du 06.01.2021).
- L'employeur peut demander à l'inspecteur du travail qu'il se prononce sur la conformité du règlement intérieur aux règles posées par le Code du travail (art. L. 1322-1-1 et R. 1321-6).

Les sanctions interdites

Sont interdites par la loi les amendes et les sanctions pécuniaires (art. L. 1331-2). L'employeur ne peut donc pratiquer de retenue sur les salaires en raison d'une faute ou d'un agissement qu'il considère comme fautifs. **À noter :** ne sont pas considérées comme des sanctions pécuniaires interdites les mises à pied disciplinaires avec suspension de la rémunération, les rétrogradations ou mutations disciplinaires dans un autre poste entraînant une diminution de salaire, dès lors que la rémunération versée correspond bien à l'emploi occupé. Toutefois, comme la rétrogradation ou la mutation s'analysent en une modification de son contrat de travail, le salarié est en droit de refuser. Dans ce cas, l'employeur a la possibilité, au titre de son pouvoir disciplinaire, de prononcer une autre sanction qui peut être le licenciement !

Par ailleurs, la loi interdit toute sanction (mais aussi tout licenciement, tout refus d'un stage..., voir p. 30) fondée sur l'un des motifs figurant aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 du Code du travail : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice normal du droit de grève, etc. (voir p. 29). Toute décision contraire prise par l'employeur est nulle de plein droit (sur la protection des victimes ou des témoins de harcèlement moral ou sexuel, voir précisions p. 171 ; sur la protection des « lanceurs d'alerte », voir p. 176).

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur (Cass., soc., 30.06.2010).

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Les délais

Toute poursuite disciplinaire doit être impérativement engagée par l'employeur dans les 2 mois qui suivent le jour où il a eu connaissance du fait considéré comme fautif, sauf si ce fait a donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (art. L. 1332-4).

Par ailleurs, une sanction vieille de plus de 3 ans ne peut plus être invoquée par l'employeur à l'appui d'une nouvelle sanction, y compris un licenciement (art. L. 1332-5).

L'entretien préalable

L'employeur qui envisage de prendre une sanction doit vous convoquer préalablement à un entretien, sauf s'il s'agit d'un avertissement ou d'une sanction de même nature qui n'ont pas d'incidence (immédiate ou non) sur votre présence dans l'entreprise, votre fonction, votre carrière ou votre rémunération (art. L. 1332-2). Le cas échéant, l'employeur peut prononcer une mise à pied immédiate à titre conservatoire dans l'attente d'une sanction, mais il ne peut pas prendre de sanction sans que l'entretien préalable ait eu lieu.

Une clause du règlement intérieur ou de la convention collective peut prévoir des dispositions plus protectrices pour le salarié que celles fixées par le Code du travail (par exemple, l'obligation de convoquer le salarié pour un entretien préalable, même pour un avertissement).

La convocation doit être faite par lettre recommandée (ou lettre remise en main propre contre décharge) précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que le droit de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant à l'entreprise (art. R. 1332-1) ; il pourra s'agir, par exemple, d'un membre élu de la délégation du personnel du CSE ou d'un délégué syndical. Un délai suffisant doit s'écouler entre la convocation et l'entretien pour vous permettre de préparer votre défense. Lors de l'entretien, l'employeur doit vous indiquer les motifs de la sanction envisagée et recueillir vos explications.

Notification et motivation de la sanction

Dans tous les cas, l'employeur ne peut vous infliger de sanction sans vous avoir informé par écrit des griefs retenus contre vous. La sanction doit

toujours être motivée et notifiée par lettre recommandée ou remise en main propre. Elle ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien (art. L. 1332-2). Passé ce délai, les faits pour lesquels le salarié a été convoqué à l'entretien préalable ne peuvent plus être sanctionnés, sous peine de nullité de la sanction.

Le licenciement disciplinaire

En cas de licenciement pour motif disciplinaire, les règles spécifiques exposées ci-dessus s'ajoutent à la procédure de licenciement pour motif personnel exposée en page 240 et suivantes.

LES RECOURS

La contestation auprès de l'employeur

En cas de désaccord avec l'employeur, la première démarche doit être de contester, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, la sanction qui vous a été notifiée, en conservant un double du courrier (un modèle de lettre, qui doit être adapté à chaque situation particulière, est à votre disposition sur le site *cfdt.fr*). Vos délégués peuvent vous aider dans cette démarche.

La contestation devant les prud'hommes

Si l'employeur refuse de revenir sur la sanction, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes (voir p.221). Celui-ci vérifiera la régularité de la procédure suivie et appréciera si les faits qui vous sont reprochés sont de nature à justifier la sanction prononcée. L'employeur doit fournir au conseil de prud'hommes les éléments qu'il a retenus pour prendre sa sanction. Au vu de ces éléments, de ceux qui sont fournis par le salarié et de ceux résultant de mesures d'instruction qu'il peut ordonner, le conseil forme sa conviction. Si un doute subsiste, il doit profiter au salarié (art. L. 1333-1).

- Le conseil de prud'hommes peut annuler la sanction si celle-ci est : irrégulière (procédure non respectée);
- illicite (sanctions interdites ou non prévues par le règlement intérieur);
- injustifiée (les faits reprochés ne sont pas établis);
- disproportionnée avec la faute commise. Dans ce cas, l'employeur peut prononcer une nouvelle sanction, qui doit être notifiée au salarié dans le mois suivant l'annulation de la première sanction.



En cas de licenciement disciplinaire irrégulier (non-respect des règles de procédure), seule une indemnité peut être obtenue et non une annulation (voir p. 243 et suiv.).

9 | La représentation élue

Dans toute entreprise dont l'effectif atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique (CSE) doit être mis en place, composé de l'employeur, d'une délégation élue par les salariés et d'une représentation syndicale. Cette nouvelle instance unique de représentation du personnel opère la fusion des délégués du personnel (DP), comités d'entreprise (CE) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Elle dispose de compétences et de moyens dont l'étendue dépend de l'effectif de l'entreprise.

Le CSE, nouvelle instance unique de représentation du personnel, est mis en place dans toute entreprise dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs; lorsque l'effectif de l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés, ce comité dispose, en outre, de compétences et de moyens élargis.

LE CADRE DE MISE EN PLACE

Le cas échéant, le CSE peut être mis en place au niveau d'un établissement distinct (ED), d'une unité économique et sociale (UES) ou au niveau interentreprises (art. L. 2313-8 et 9). Un ED ne correspond pas forcément à un établissement physique, il peut en regrouper plusieurs. Des CSE d'établissement et un CSE central sont établis dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 ED (art. L. 2313-1). La mise en place du CSE d'établissement répond aux règles suivantes :

- un accord d'entreprise répondant au principe majoritaire « strict » (voir p. 22), détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts;
- en l'absence d'un tel accord, et en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts;
- en l'absence d'accord conclu selon l'une ou l'autre des modalités mentionnées ci-dessus, c'est-à-dire après qu'il aura loyalement, mais vainement, tenté de négocier un accord sur le nombre et le périmètre des ED (Cass., arrêt du 17.04.2019), l'employeur fixe ce nombre et ce périmètre, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Caractérise un ED l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la

- gestion du personnel et l'exécution du service (arrêt du 19.12.2018).
- En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, la Dreets (voir p. 242) fixe le nombre et le périmètre des ED; sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire seul compétent (art. R. 2313-1 à 3). Si le litige survient en cours de processus électoral, celui-ci est suspendu jusqu'à la date de rendu de la décision de la Dreets.

LA COMPOSITION DU CSE

Le CSE est composé de l'employeur (ou de son représentant), d'une délégation élue et, le cas échéant, d'une représentation syndicale (voir p. 187). Peuvent également participer à ses réunions, en fonction de l'ordre du jour, des personnes extérieures (médecin du travail..., voir p. 188). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les élus qui exercent individuellement les droits reconnus au comité.

- Les résultats au premier tour des élections au CSE constituent l'un des critères déterminants pour reconnaître à une organisation syndicale sa représentativité dans l'entreprise ou l'établissement, ce qui lui permettra, par exemple, de désigner un délégué syndical ou un représentant syndical au CSE (art. L. 2121-1 et www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).

- Dans les entreprises de moins de 11 salariés, non soumises à l'obligation de mettre un CSE en place, une mesure de l'audience des organisations syndicales est organisée auprès des salariés (art. R. 2122-8 à R. 2122-98). Ce « scrutin TPE » est organisé sur sigle tous les 4 ans au niveau régional (plus de précisions sur cfdt.fr ou <http://election-tpe.travail.gouv.fr>).

La délégation du personnel au CSE : composition et élection

La délégation du personnel au CSE comporte un nombre égal de sièges de titulaires et de sièges de suppléants. Cette délégation est élue par les salariés de l'entreprise pour une durée de 4 ans ou pour une durée moindre (au minimum 2 ans) si un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche le prévoit. Le nombre de membres qui composent cette délégation est fixé par l'article R. 2314-1, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de celui de l'établissement distinct si le CSE est mis en place à ce niveau (voir ci-dessus). Ce nombre peut être modifié par le protocole préélectoral à la hausse, ou à la baisse.

Les candidats, les candidats imminents et les membres élus de la délégation du personnel au CSE, ainsi que les représentants syndicaux au CSE (voir p. 187), bénéficient du statut protecteur dans les conditions fixées par les articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail.

Périodicité et modalités des élections. Les élections de la délégation du

personnel au CSE ont lieu en principe tous les 4 ans (art. L. 2314-4; voir aussi page précédente). Elles se déroulent selon un scrutin de liste à deux tours:

- **au premier tour**, les listes de candidats peuvent être présentées par les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 (syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel, syndicats représentatifs dans l'entreprise, etc.). Un second tour de scrutin a lieu si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits ou en cas de carence de candidature syndicale ou si les sièges à pourvoir n'ont pas tous été pourvus.
- **au deuxième tour**, les candidatures ne sont plus obligatoirement syndicales.

Pour l'élection, le personnel est réparti en deux collèges électoraux: celui des « ouvriers et employés » et celui des « ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ». Des dispositions particulières peuvent toutefois s'appliquer en fonction de l'effectif de l'entreprise ou des classifications des salariés. Par exemple, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont 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 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un 3^e collège. En outre, indépendamment de ces dispositions, avec l'accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés, sans pouvoir toutefois faire obstacle à la création du 3^e collège lorsque les conditions de sa mise en place sont réunies (art. L. 2314-11 et 12).

Les listes sont présentées par collège (art. L. 2314-12 à 17). Pour chaque collège électoral, les listes syndicales qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (art. L. 2314-30 et 31).

Préparation des élections. Lorsque le seuil de mise en place du CSE est atteint (soit 11 salariés, voir p. 184), puis à chaque échéance des mandats (en principe tous les 4 ans, voir p. 185), l'employeur informe le personnel de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le 1^{er} tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90^e jour suivant la diffusion (art. L. 2314-4). L'employeur doit inviter les organisations syndicales à établir leurs listes de candidats (art. L. 2314-5 et suiv.); il doit aussi fixer, avec les syndicats, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. L'ensemble de ces règles figure

dans le « protocole d'accord préélectoral » (PAP) adopté selon les règles visées à l'article L. 2314-6 (sur les adaptations prévues lorsque l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, art. L. 2314-5).

Électorat et éligibilité. Est électeur tout salarié de l'entreprise dans laquelle les élections ont lieu, âgé d'au moins 16 ans, qui dispose d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise et n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Pour être éligible, il faut être électeur, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins, avoir 18 ans accomplis et ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur (conjoint, partenaire d'un Pacs, art. L. 2314-19) ni en être un représentant (sur les dérogations susceptibles d'être accordées par l'inspecteur du travail pour être électeur ou éligible, art. L. 2314-25). Pour les salariés en portage salarial, les salariés temporaires et les salariés mis à disposition, les règles applicables figurent aux articles L. 2314-20 à 24.

Le nombre de mandats successifs au CSE est limité à trois, excepté :

- 1 | pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 2 | pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral le stipule autrement.

Déroulement du vote. En principe, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. L'employeur doit assurer les moyens matériels et le secret du vote : bulletins de vote en nombre suffisant et égal pour chaque liste, enveloppes uniformes sans signes distinctifs, isolements, etc. L'élection peut avoir lieu par vote par correspondance si le PAP l'autorise. Elle peut aussi avoir lieu par vote électronique (sur le lieu de travail ou à distance) si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide (Cass., arrêt du 13.01.2021). La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'excluent pas cette modalité.

Entre autres obligations, l'employeur doit mettre à la disposition de chaque salarié une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales (art. R. 2314-5 à 18).

Les autres membres du CSE ou participants aux réunions

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- un représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut siéger au CSE avec voix consultative (il ne prend pas part aux votes). Il doit remplir les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus (dans les entreprises de moins de 300 salariés, il s'agit obligatoirement du DS). Il dispose d'un crédit d'heures dans les entreprises d'au moins 501 salariés (art. L. 2315-7, L. 2315-12 et R. 2315-4) ;
- dans les conditions et circonstances mentionnées à l'article L. 2314-3,

peuvent assister aux réunions du CSE, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) et l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Le CSE dispose d'attributions plus ou moins étendues selon que l'entreprise compte au moins 11 salariés ou au moins 50 salariés (sur la situation lorsque le seuil de 50 salariés est franchi, art. L. 2312-2). Un accord collectif ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables (même règle applicable pour les moyens attribués au CSE, voir ci-après).

Dans les entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour missions :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (ce qui ne prive pas les salariés de le faire individuellement) ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- l'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention et de protection prévues par le document unique d'évaluation des risques ;
- d'exercer les droits d'alerte mentionnés pp. 167 et 172.

Les élus au CSE peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (art. L. 2312-5 à 7).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans ces entreprises, le CSE dispose de la personnalité juridique : il peut donc agir en justice, embaucher du personnel, etc. Il est présidé par l'employeur (ou son représentant). Il exerce les missions reconnues au CSE dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés (voir ci-dessus), ainsi que les autres missions suivantes :

- assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions ;

- exercer le droit d'alerte en matière économique et en matière sociale (art. L. 2312-63 à 71); art. L. 2312-59, L. 2312-60 et L. 4133-2);
- gérer ou contrôler la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise (art. L. 2312-78 à 84);
- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE (voir aussi p. 192):

- 1 | procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail;
- 2 | contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle;
- 3° peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement (moral et sexuel) et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé (pour le détail, art. L. 2312-9 et 12).

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. L. 2314-1 et L. 2315-32).

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les élus au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations; l'agent de contrôle se fait accompagner par un élu du comité, si ce dernier le souhaite.

Dans le cadre de ses attributions, le CSE doit être informé et consulté par l'employeur :

- de manière périodique (ou « récurrente ») sur les thèmes mentionnés à l'article L. 2312-17: orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale de l'entreprise et conditions de travail et de l'emploi. Le contenu, la périodicité et les modalités de ces consultations (informations communiquées au CSE, niveau des consultations, délais dans lesquels les avis du comité sont rendus, etc.) sont fixés par accord (art. L. 2312-19 et 20) ou, en l'absence d'accord, par les articles L. 2312-22 à 35 (dispositions « supplétives »).
- de manière ponctuelle, préalablement à toute décision (sauf en cas d'OPA), dès lors qu'une décision envisagée par l'employeur porte sur l'un des thèmes mentionnés à l'article L. 2312-37 (ex.: licenciement collectif pour motif économique). Les modalités de ces consultations

ponctuelles sont fixées par accord (art. L. 2312-55 et 56) ou, en l'absence d'accord, par les dispositions supplétives des articles L. 2312-57 et 58. Dans l'exercice de ces attributions, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant (sauf accord, ce délai va de 1 à 3 mois, art. R. 2312-6) et d'informations précises et écrites, transmises ou mises à disposition par l'employeur (voir ci-dessous), ainsi que de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir p. 87 et suiv.). La BDESE est régulièrement mise à jour par l'employeur. Un accord fixe son contenu, ses modalités de fonctionnement: droits d'accès, niveau de mise en place, etc. (art. L. 2312-21). À défaut d'accord, cette base est régie par les dispositions des articles L. 2312-36 et R. 2312-8 et 9. Outre les élus au CSE, les DS y ont également accès.

LE FONCTIONNEMENT ET LES MOYENS DU CSE

Dans toutes les entreprises dotées d'un CSE

Heures de délégation. Chacun des élus titulaires du CSE (pour les représentants syndicaux, voir p. 187) dispose d'un crédit d'heures pour pouvoir accomplir ses missions. À défaut de stipulations dans le protocole d'accord préélectoral (voir p. 186), le nombre d'heures de délégation est fixé par l'article R. 2314-1 en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de chaque établissement distinct (de 10 heures/mois pour un effectif de 11 à 24 salariés à 34 heures/mois pour un effectif d'au moins 10 000 salariés). Ce nombre d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. N'en est pas déduit le temps passé aux réunions du CSE et de ses commissions dans les limites mentionnées à l'article R. 2315-7 ou dans les situations mentionnées aux articles L. 2315-11 et L. 2315-16 (enquêtes après un accident du travail grave, formation des élus du CSE, etc.). Les heures de délégation peuvent être utilisées sur une durée supérieure au mois (art. R. 2315-5). Dans les limites mentionnées à l'article R. 2315-6, les élus titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Déplacement et circulation. Les élus au CSE et les représentants syndicaux peuvent se déplacer hors de l'entreprise ou circuler dans l'entreprise dans les conditions précisées par l'article L. 2315-14.

Affichage. Les élus au CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils

ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (art. L. 2315-15).

Formation. Les élus au CSE et le référent mentionné p. 189 bénéficient des formations nécessaires à l'exercice de leurs missions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (art. L. 2315-17 et 18 et R. 2315-8 à 22). Des dispositions particulières s'appliquent en outre en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L. 2315-63).

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Local. L'employeur met à la disposition des élus du CSE le local leur permettant d'accomplir leur mission et de se réunir (art. L. 2315-20).

Réunions. Les élus du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (art. L. 2315-21). Sauf circonstances exceptionnelles, ils remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, 2 jours ouvrables avant la réunion; l'employeur répond par écrit au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (le tout est consigné dans un registre spécial, art. L. 2315-22).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Local. L'employeur met à disposition du CSE un local aménagé et pourvu du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le CSE peut y organiser des réunions d'information et inviter des personnalités extérieures, syndicales ou non (art. L. 2315-26).

Budget. Le CSE dispose d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles (art. L. 2315-61 et L. 2312-81), financés par l'employeur.

Règlement intérieur du CSE. Ce document, élaboré par le CSE, détermine les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise (art. L. 2315-24).

Réunions. Le CSE se réunit, sur convocation de l'employeur (ou de son représentant), au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et au moins une fois tous les 2 mois dans celles de moins de 300 salariés. Le CSE peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. Un accord peut fixer une autre périodicité (au minimum 6 réunions/an, art. L. 2312-19). En tout état de cause, les dispositions d'ordre public suivantes doivent être respectées (art. L. 2315-27):

- au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie

sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers;

- le comité est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, et dans les autres circonstances mentionnées à l'article L. 2315-27;
- en cas de défaillance de l'employeur, et à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Seuls les élus titulaires assistent aux réunions (ou, en leur absence, leur suppléant); celles-ci se déroulent conformément aux dispositions des articles L. 2315-29 à 35 (ordre du jour, vote et délibérations, procès-verbal). Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier (art. L. 2315-23). **À noter :** l'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (voir p. 184) peut prévoir la désignation de « représentants de proximité ». Ces derniers sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. L. 2313-7 et R. 2314-1).

Commissions. Elles doivent ou peuvent être mises en place au sein du CSE. Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être mise en place dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, les établissements présentant des risques particuliers (installation nucléaire, entreprises classées « Seveso »), ainsi que dans les entreprises et les établissements distincts de moins de 300 salariés lorsque l'inspecteur du travail l'impose (art. L. 2315-37). Elle peut aussi être mise en place par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur (art. L. 2315-43 et 44; sur les CSSCT, voir aussi p. 166).

- Une commission des marchés doit être mise en place lorsque le nombre de salariés, les ressources annuelles ou le total du bilan du comité excède, pour au moins deux de ces trois critères, les seuils fixés par le Code du travail (art. L. 2315-64 et D. 2315-29).
- La création de commissions destinées à traiter d'un problème particulier peut être prévue par accord conclu dans les conditions de l'article L. 2315-45. En l'absence d'accord, doivent être créées une commission économique dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de la formation, une commission d'information et d'aide au logement et une commission de l'égalité professionnelle (art. L. 2315-45 à 56).

Recours à l'expertise. Le CSE peut (éventuellement sur proposition de ses

- commissions) décider de recourir (art. L. 2315-78 et 79, L. 2315-87 à 95):
- à un expert-comptable pour les consultations récurrentes (voir p. 189) et certaines consultations ponctuelles (par exemple, en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique);
 - à un expert habilité (ou, jusqu'au 31.12.2021, agrée), pour les questions relatives à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail; à un expert technique (entreprises d'au moins 300 salariés), notamment pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Les frais d'expertise sont pris en charge:

- en totalité par l'employeur pour les consultations récurrentes (hors celle portant sur les orientations stratégiques), les consultations ponctuelles en cas de licenciements collectifs pour motif économique et en cas de risques graves;
- par le CSE, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 %, et par l'employeur à hauteur de 80 %, dans les autres cas (orientations stratégiques, opérations de concentration, exercice du droit d'alerte économique, etc., art. L. 2315-80-2°).

Le CSE peut également faire appel à toute expertise pour la préparation de ses travaux, à condition d'en assumer seul le coût sur son budget.

Les autres dispositions relatives à l'expertise (choix de l'expert, délais de l'expertise, etc.) figurent aux articles L. 2315-81-1 à L. 2315-86).

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Dans les entreprises dotées d'un CSE, un conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise soumis au principe majoritaire « strict » (voir p. 22). Si l'entreprise est dépourvue de DS, le conseil d'entreprise peut également être constitué par accord de branche étendu (sur la mise en place dans une UES, art. L. 2321-1 à 10).

Lorsqu'il est ainsi mis en place, le conseil d'entreprise:

- exerce l'ensemble des attributions reconnues au CSE et dispose, en outre, d'un véritable pouvoir de codécision dans les domaines fixés par l'accord l'instituant (la formation professionnelle doit obligatoirement faire partie de ces domaines). Sur ces thèmes, les décisions de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise;
- devient la seule instance susceptible de négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement: le ou les délégués syndicaux présents dans l'entreprise perdent donc cette faculté, mais ils conservent leur mandat et les autres prérogatives que leur reconnaît le Code du travail (voir p. 195). Les accords conclus par le conseil d'entreprise sont soumis aux règles particulières de validité fixées par l'article L. 2321-9.

10 | La représentation syndicale

Dans l'entreprise, le syndicat dispose d'un organe, la « section syndicale », doté de moyens d'action propres et agit au travers, selon le cas, des « délégués syndicaux » ou des « représentants de la section syndicale », qu'il désigne parmi les salariés de l'entreprise.

LA LIBERTÉ SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

La liberté syndicale est le droit reconnu, à tout syndicat, de se constituer, de s'organiser et de mener des actions dans l'entreprise dans le respect du cadre légal, sans autorisation de l'employeur. Ce dernier ne peut pas exercer de pressions à l'encontre d'une organisation syndicale, sous peine de sanctions pénales. Il ne peut pas, non plus, prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions (art. L. 2141-1 et suiv.) : embauche, carrière, licenciement... La liberté syndicale est aussi le droit pour tout salarié d'adhérer au syndicat de son choix, dans le respect des principes défendus par ce syndicat.

LA SECTION SYNDICALE

La section syndicale est le regroupement de plusieurs salariés d'une entreprise adhérant à un même syndicat. Aucune condition d'effectif n'est exigée pour la création d'une section syndicale. Toute section syndicale fait partie d'un syndicat. Le syndicat a vocation à réunir et à animer les sections syndicales d'un secteur d'activité déterminé et d'un champ géographique donné.

Constitution, rôle et moyens de la section syndicale

Dès lors qu'il a plusieurs adhérents (au moins 2) dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif (voir p. 185), chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (soit la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC) ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale (art. L. 2142-1). Celle-ci assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres (art. L. 2142-1) et, plus généralement, de l'ensemble des salariés

de l'entreprise. Toutefois, son rôle dans l'entreprise ne se confond pas avec celui des représentants élus. Elle a pour vocation d'organiser collectivement les salariés de l'entreprise en vue d'améliorer leurs conditions de travail et d'emploi, et elle dispose d'un certain nombre de moyens (art. L. 2142-3 à L. 2142-11).

Panneaux d'affichage. L'employeur doit mettre à la disposition de chaque section syndicale, selon des modalités fixées par accord, des panneaux réservés aux informations syndicales, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du CSE (voir p. 191). Un exemplaire des communications syndicales affichées est transmis, pour information, à l'employeur.

Publications et tracts. Les publications et les tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et des tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (art. L. 2142-6).

Local syndical. Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 200 salariés, l'employeur met un local commun à la disposition des sections syndicales. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Réunion de la section. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. Des réunions peuvent également avoir lieu à l'occasion de l'invitation de personnalités extérieures (syndicales ou non).

Crédit d'heures. Chaque section dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global spécifique, dans la limite de 12 heures/an dans les entreprises d'au moins 500 salariés et de 18 heures/an dans celles d'au moins 1 000 salariés (art. L. 2143-16).

Le délégué syndical

Le délégué syndical (DS) représente le syndicat auprès de l'employeur. Chaque organisation syndicale représentative (OSR, voir p. 185) dans

l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés peut en désigner un. En principe, celui-ci doit être désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE (voir p. 184), quel que soit le nombre de votants. Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit cette condition de score électoral, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit cette condition, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions requises renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, une OSR peut désigner un DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE (voir p. 187).

La désignation d'un DS peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Le DS participe notamment aux négociations dans l'entreprise (voir toutefois p. 193 en présence d'un conseil d'entreprise). Il bénéficie d'un crédit d'heures (art. L. 2143-13), de la liberté de déplacement dans et hors de l'entreprise (art. L. 2143-20), et de la protection contre le licenciement (art. L. 2411-3).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation du personnel au CSE (voir p. 184) peut être désigné DS pour la durée de son mandat (sauf disposition conventionnelle, il ne bénéficie pas d'un crédit d'heures spécifique pour ce mandat; art. L. 2143-6).

Le représentant de la section syndicale

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement (pour les entreprises de moins de 50 salariés, art. L. 2142-1-4). Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ne peuvent pas désigner de RSS à ce niveau; ils peuvent désigner un DS, aux prérogatives étendues. La fonction du RSS est d'animer la section syndicale en utilisant les moyens mis à la disposition de celle-ci par la loi (voir ci-dessus), afin de faire connaître son syndicat et que ce dernier obtienne, aux élections professionnelles suivantes, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, ce qui lui permettra alors de désigner un DS (art. L. 2142-1-1 à L. 2142-1-4). Le RSS bénéficie de la même protection contre le licenciement que le DS et d'un crédit d'heures spécifique de 4 heures par mois au minimum. À la différence du DS, et sauf cas exceptionnels (art. L. 2143-23), il ne peut pas négocier des accords collectifs.

11 | La maladie

La maladie du salarié, dès lors qu'elle l'oblige à interrompre son activité et l'empêche ainsi de fournir le travail pour lequel il est normalement rémunéré, pose deux questions principales :

- entraîne-t-elle la rupture du contrat de travail ?
- de quels revenus dispose le salarié pendant son arrêt maladie ?

Des règles spécifiques s'appliquent en cas d'interruption de travail due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (voir p. 207).

LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension ou la rupture du contrat de travail

Les absences pour maladie ou accident n'entraînent pas la rupture du contrat de travail. Celui-ci est simplement suspendu et vous devez retrouver votre emploi à la fin de votre absence. Il arrive cependant que la maladie ou l'accident puissent entraîner la rupture du contrat de travail (reportez-vous également à votre convention collective pour connaître les dispositions spécifiques qu'elle peut prévoir – clause de garantie d'emploi, complément d'indemnisation, etc. – ; dans cette situation, vous pouvez également vous adresser à vos représentants).

1 | La maladie de courte durée n'est pas une cause de rupture de votre contrat, qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou d'un contrat de mission. Vous pouvez néanmoins être licencié pour d'autres motifs : économique, faute personnelle, etc.

2 | L'employeur peut vous licencier lorsque votre absence, prolongée ou répétée, du fait d'une maladie, perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à un remplacement définitif, dans un délai proche ou raisonnable. Le licenciement est toutefois injustifié si l'absence pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à ses obligations (Cass., arrêt du 10.03.2021).

3 | En cas d'incapacité physique constatée par le médecin du travail, l'employeur ne peut pas licencier le salarié avant d'avoir préalablement tenté de le reclasser, sauf si l'avis d'incapacité comporte la mention expresse que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (voir aussi p. 209).

Les obligations du salarié

En cas d'absence pour maladie, vous devez :

- informer votre employeur dans les plus brefs délais du motif et de la

durée probable de votre absence et lui adresser un certificat médical. Pour avoir droit à l'indemnisation complémentaire mentionnée en page suivante, le délai de prévenance est, sauf cas particuliers, fixé à 48 heures et c'est, de manière générale, ce délai qui est retenu par les conventions collectives ou les usages ;

- respecter votre obligation de loyauté à l'égard de votre employeur ; reprendre votre travail à la date prévue, sauf prolongation de votre arrêt établie par certificat médical envoyé à l'employeur.

Le non-respect de ces obligations constitue une faute susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

À l'égard de la Sécurité sociale, vous êtes également tenu aux obligations suivantes, sous peine de suppression totale ou partielle des indemnités journalières (voir p. 278) :

- si votre médecin ne l'a pas fait lui-même, transmettre à votre CPAM, dans les 48 heures, l'arrêt de travail qu'il vous a remis (arrêt de travail initial ou prolongation établie, en principe, par le médecin ayant prescrit l'arrêt initial ou le médecin traitant) ; ce délai ne s'applique toutefois pas aux victimes d'actes de terrorisme mentionnées ci-contre ;
- respecter les heures de sortie autorisées, dans les limites indiquées par le médecin sur l'arrêt de travail ;
- répondre aux convocations du service du contrôle médical (CPAM) ;
- vous abstenir de toute activité non autorisée par le médecin.

Tout salarié atteint d'une maladie nécessitant un traitement prolongé et coûteux ou d'une affection grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 160-14 du Code de la Sécurité sociale (infection par le VIH-sida, cancer...) bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé (art. L. 1226-5). Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ces autorisations d'absence n'ouvrent pas droit à rémunération.

LES REVENUS EN CAS D'ARRÊT MALADIE

Ils sont composés des indemnités journalières de la Sécurité sociale et, le cas échéant, d'un complément d'indemnisation versé par l'employeur.

Les indemnités journalières

Sous réserve de remplir un certain nombre de conditions, les salariés en arrêt de travail pour maladie peuvent percevoir des indemnités journalières (IJ) de la Sécurité sociale (voir p. 278 et suiv.). Des IJ peuvent également être versées en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique (ou « mi-temps thérapeutique » ; voir le site ameli.fr).

Le complément d'indemnisation

Le plus souvent, un complément d'indemnisation à la charge de l'employeur est prévu par les conventions collectives. Il prend la forme d'un maintien total ou partiel de la rémunération, après un délai de carence de quelques jours. Le montant, le point de départ et la durée du maintien de la rémunération ainsi que les conditions d'ancienneté varient selon les conventions collectives.

En toute hypothèse, les salariés mensualisés (voir p. 90) et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas aux salarié(e)s mentionné(e)s page 201) bénéficient au minimum, à compter du 8^e jour d'arrêt (soit un délai de carence de 7 jours), de l'indemnité complémentaire légale (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 à 8) : maintien de 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et des 2/3 de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants.

Le délai de carence ne s'applique pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En outre, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, un décret peut prévoir des dérogations temporaires aux conditions mentionnées ci-dessus. Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de la première année, dans la limite de 90 jours pour chacune (soit 180 jours au total). Le cas échéant, pour le calcul de la durée d'indemnisation, il doit être tenu compte des périodes déjà indemnisées au cours des 12 mois civils précédents (art. D. 1226-4).

Attention, il s'agit de jours d'arrêt de travail, donc de jours « calendaires » comprenant les samedis et les dimanches. La rémunération brute à prendre en compte est celle que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

L'employeur doit être averti de l'arrêt de travail dans les 48 heures. Cette obligation ne s'applique toutefois pas pour les arrêts de travail liés à un acte de terrorisme (art. L. 169-1 et D. 169-1 du Code de la Sécurité sociale), lorsque ceux-ci concernent un salarié blessé ou impliqué dans cet acte (personne présente sur les lieux de l'acte de terrorisme qui, ultérieurement à cet acte, présente un dommage physique ou psychique, et qui figure sur la liste des personnes dont l'identité est communiquée par l'autorité judiciaire compétente au Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme – FGTT).

En cas d'arrêt de travail pour AT/MP (voir p. 285), les conventions collectives prévoient parfois des compléments d'indemnisation plus favorables.

À défaut d'usage, de convention ou d'accord le précisant, la cure thermique, même prescrite par le médecin, ne donne pas lieu au versement des indemnités conventionnelles, sauf incapacité de travail.

12 | Maternité, paternité et adoption

Les femmes enceintes qui exercent une activité salariée bénéficient, à l'occasion de leur grossesse, d'un certain nombre de dispositions spécifiques : interdiction des discriminations, réglementation de leurs conditions de travail, limitation des possibilités de licenciement, droit à un congé rémunéré avant et après l'accouchement. Certaines de ces dispositions s'appliquent en cas d'adoption. Pour leur part, les salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé de paternité.

LES DROITS DE LA FEMME ENCEINTE

La femme enceinte bénéficie, en application des dispositions du Code du travail, d'un certain nombre de garanties et de protections dès lors que l'employeur est informé de son état de grossesse.

Les dispositions protectrices

1 | L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail pendant la période d'essai ou, sous réserve de ce qui est dit ci-contre, prononcer une mutation. Il lui est interdit de faire des recherches d'une quelconque manière sur l'état de grossesse. De même, une femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte (art. L. 1225-1 et 2).

En cas de litige, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments justifiant sa décision. Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse (art. L. 1225-3).

Les dispositions ci-dessus sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation (art. L. 1225-3-1).

La grossesse fait également partie des motifs de discrimination prohibés par la loi (voir pp. 29 et 85).

2 | Lorsque son état de santé l'exige (certificat médical à l'appui), la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à sa demande ou à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, son salaire doit être maintenu. Si l'affectation est proposée dans un autre établissement, la salariée doit donner son accord. En cas de désaccord, il appartient au médecin du travail d'arbitrer. La salariée retrouve son emploi initial à la fin de la grossesse ou dès que son état de santé le permet.

3 | Elle a droit à une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse et des suites de l'accouchement (art. L. 1225-16). Le même droit est reconnu à la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation. Le conjoint salarié de la femme enceinte (ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation) ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires (ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale) au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

4 | Elle a droit à un congé maternité pendant lequel son contrat est suspendu. La durée de ce congé est prise en compte pour l'acquisition des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1225-17 et 24). La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin par LRAR ou remise contre récépissé (art. L. 1225-24 et D. 1225-4-1).

5 | La femme en état de grossesse médicalement constaté peut démissionner sans avoir à respecter le préavis qui lui est imposé, et sans devoir d'indemnité de rupture (art. L. 1225-34).

Des dispositions particulières peuvent s'appliquer aux femmes enceintes ou ayant accouché travaillant la nuit, ainsi qu'aux femmes enceintes ou de retour de congé de maternité qui occupent des postes de travail les exposant à des risques particuliers. Sur ce point, on peut se reporter aux informations diffusées sur le site amedit.fr.

La protection spécifique contre le licenciement

Il faut distinguer deux périodes, la première de protection dite « relative », la seconde de protection dite « absolue » (voir aussi p. 133 et 237).

1 | Au cours de la grossesse, et jusqu'au début de la période de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité (voir ci-dessous), ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent le retour dans l'entreprise de la salariée à l'issue de son congé de maternité (ou d'adoption), l'employeur ne peut la licencier que si elle a commis une faute grave non liée à l'état de grossesse, ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat de travail (art. L. 1225-4).

Le licenciement qui n'obéit pas à l'un de ces deux motifs est nul et ouvre droit, au profit de la salariée, à l'attribution de l'indemnité due en cas

de licenciement entaché de nullité (indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, voir p. 238). Si l'employeur ignore l'état de grossesse et rompt le contrat de travail, la salariée peut obtenir l'annulation de la rupture si, dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, elle adresse à l'employeur (par lettre recommandée avec demande d'AR) un certificat médical justifiant son état de grossesse ou une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. La réintégration est alors de droit, si la salariée la demande, et doit avoir lieu sans délai. À défaut, l'employeur pourra être condamné à verser à la salariée, en plus des indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, indemnité de préavis...) l'indemnité due au titre des licenciements entachés de nullité (voir pp. 235 et 236).

Si la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité, le point de départ de la période de protection de 10 semaines mentionnée ci-dessus est reporté à la date de reprise effective du travail.

2 | Pendant toute la durée du congé maternité ou du congé d'adoption (même si la salariée n'utilise pas de la totalité de ses droits) et, le cas échéant, de suspension du contrat au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue. Aucune rupture ne peut prendre effet ou même être notifiée pendant ces périodes; en outre, aucune mesure préparatoire au licenciement ne peut avoir lieu (Cass., arrêt du 01.02.2017). Le contrat de travail ne pourra prendre fin, au plus tôt, qu'à l'expiration de la période de suspension du contrat de travail (art. L. 1225-4).



Ces dispositions ne font pas échec à l'arrivée du terme d'un CDD et ne s'appliquent pas pendant la période d'essai (sauf discrimination).

Cette protection contre le licenciement joue également en faveur du père salarié ou qui accueille l'enfant, pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant. L'employeur peut toutefois rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Sauf mention expresse en ce sens, les dispositions des conventions collectives accordant des congés supplémentaires au titre de la maternité (ou de l'adoption) n'instaurent pas une période de protection de la salariée interdisant ou limitant le droit, pour l'employeur, de procéder à un licenciement (Cass., arrêt du 14.12.2016).

LE CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Durée du congé de maternité

La salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une durée variable (voir tableau p. 204), avec les précisions suivantes (art. L. 1225-17 et suiv. ; voir aussi p. 204).

État pathologique : en cas de « grossesse pathologique » médicalement constatée, le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines. De même, en cas de « couchés pathologiques », le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

Hospitalisation de l'enfant : la salariée peut reprendre son activité à la fin de la 6^e semaine suivant l'accouchement si son enfant est hospitalisé depuis la naissance et reporter à la date où l'enfant sortira de l'hôpital le congé auquel elle a encore droit.

Accouchement prématuré : la durée totale du congé maternité n'est pas modifiée ; le congé postnatal est allongé de la durée du congé prénatal qui n'a pu être pris. En outre, les mères dont l'accouchement survient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant bénéficient d'une période supplémentaire indemnisée. Celle-ci est égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et la date initialement prévue de début du congé maternité. Elle ne peut être prise séparément du congé de maternité.

Accouchement tardif : la durée du congé postnatal n'est pas modifiée ; la durée totale du congé maternité s'en trouve donc allongée.

Repos obligatoire : la salariée peut ne pas prendre l'intégralité du congé auquel elle a droit, mais il lui est interdit de travailler pendant une période de 8 semaines entourant l'accouchement, dont au moins 6 après la date de celui-ci. Sous cette réserve, elle peut réduire, à sa demande et après avis favorable du médecin, la période de congé prénatal d'une durée maximale de 3 semaines (la période de congé postnatal est augmentée d'autant). À la fin de son congé de maternité (ou d'adoption), la salariée doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et peut prétendre à l'entretien professionnel cité p. 144.

Décès de la mère : lorsque la mère décède lors de l'accouchement ou au cours du congé postnatal, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir (soit, selon le cas, au maximum 10, 18 ou 22 semaines, voir tableau page suivante), le cas échéant reportée en cas d'hospitalisation de l'enfant (voir ci-dessus ; art. L. 1225-28). Il bénéficie alors de la protection contre le licenciement et, s'il en remplit les conditions, des indemnités journalières (IJ ; voir *ameli.fr*). Dans cette situation, le père peut également

demande le report de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la fin de ce congé postnatal (art. D. 1225-8). Si le père de l'enfant n'exerce pas son droit (suspension du contrat de travail, perception des IJ, etc.), le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère, ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle.

Durée du congé de maternité (en semaines)				
	Naissance unique		Naissances multiples ⁽¹⁾	
	1 ^{er} ou 2 ^e enfant	3 ^e enfant et + ⁽²⁾	2 enfants	+ de 2 enfants
Congé prénatal ⁽¹⁾	6	8	12	24
Congé postnatal ⁽¹⁾	10	18	22	22
Total	16	26	34	46

(1) La durée du congé pré et postnatal peut être prolongée respectivement de 2 et 4 semaines au maximum en raison de l'état pathologique.
 (2) Ont droit à ce congé les femmes qui ont déjà mis au monde 2 enfants ou qui assument la charge d'au moins 2 enfants.
 (3) Il est possible d'allonger le congé prénatal de 2 semaines en cas d'attente d'un 3^e enfant, de 4 semaines en cas d'attente de jumeaux. Le congé postnatal sera écourté d'autant.

Durée du congé d'adoption

Le salarié (le père adoptif ou la mère adoptive) qui adopte un enfant a le droit de prendre un congé à partir de la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il peut même, afin de préparer l'arrivée de l'enfant, demander que son congé d'adoption commence au maximum 7 jours calendaires avant cette arrivée (art. L. 1225-37). Mais attention : un décret à venir fixera un nouveau délai pour prendre ce congé et de nouvelles modalités de fractionnement de celui-ci.

La durée maximale du congé d'adoption est de 16 semaines. Elle est portée à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Si les deux parents décident de se répartir ce congé, sa durée, telle que fixée ci-dessus, est majorée de 25 jours (ou 32 en cas d'adoptions multiples). Ainsi réparti, la durée du congé ne peut être supérieure à 16 semaines pour chaque parent (ou 18 ou 22 semaines, selon les cas décrits précédemment).

Pour bénéficier du congé d'adoption, il faut avertir votre employeur du motif de votre absence, lui adresser l'attestation justifiant de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté et lui préciser la date à laquelle vous entendez mettre fin à votre congé et retrouver votre emploi. Le plus

sûr est d'effectuer cette formalité par LRAR ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Le congé ouvre droit à la protection spéciale contre le licenciement (voir p. 202), et aux indemnités journalières de Sécurité sociale lorsque les conditions sont remplies (voir p. 280). Sur le congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine, se reporter à l'article L. 1225-46 du Code du travail.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (CPAE). Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail. Lorsqu'il prend fin, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-35 et L. 1225-36).

Les bénéficiaires

Ce congé s'adresse aux salariés mentionnés ci-dessus, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

Sous certaines conditions, peuvent également bénéficier d'une indemnisation au titre de ce congé les demandeurs d'emploi, les artistes auteurs, les stagiaires de la formation professionnelle, etc. (voir le site ameli.fr).

La durée et les modalités du congé

Sauf cas particuliers (hospitalisation de l'enfant, décès de la mère, art. D. 1225-8), le CPAE est pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois avant celle-ci. Si vous respectez ce délai, votre employeur ne peut refuser que vous preniez ce congé.

Ce congé, d'une durée de 25 jours calendaires (tous les jours de la semaine, samedi et dimanche compris) ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples, est composé :

- d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours mentionné p. 131 ;
- et d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples (art. L. 1225-35). Cette seconde période peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Le salarié informe son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes au moins un mois avant qu'elle(s) ne débute(nt). Toutefois, en cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter

la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur (art. D. 1225-8).

Indépendamment des dispositions mentionnées ci-dessus, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté (art. 1, arr. 24.06.2019), la période de CPAE de 4 jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs (art. D. 1225-8-1).

L'interdiction d'emploi

Pour les naissances prévues ou intervenues à compter du 01.07.2021 (voir précisions p. 205), le salarié doit cesser son activité pendant le congé de naissance mentionné p. 131 (congé d'une durée minimale de 3 jours, rémunéré par l'employeur) et pendant la période de CPAE de 4 jours mentionnée p. 205 (soit au total, une durée minimale de 7 jours). Pendant ces périodes, l'employeur a ainsi l'interdiction d'employer le salarié (art. L. 1225-35-1). Cette interdiction est mise en œuvre dans les conditions et limites suivantes :

- elle ne concerne pas la prolongation éventuelle du congé de 4 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant (voir ci-dessus) ;
- elle doit être observée même si le salarié ne respecte pas le délai de prévenance de l'employeur (voir ci-dessus) ;
- elle ne s'applique pas lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières au titre de ce congé.

En outre, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

L'indemnisation du congé

Pendant le CPAE, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré. Toutefois, pour les jours pris au titre de ce congé, dans la limite des durées mentionnées ci-dessus (25 ou 32 jours, voir p. 205), la Sécurité sociale verse, au salarié remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations d'assurance maternité, des indemnités journalières (IJ) du même montant que celles versées en cas de maternité (voir p. 281 et 282). Ces IJ sont également versées en cas d'hospitalisation de l'enfant (voir ci-dessus). Elles ne sont pas cumulables avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation chômage. Leur versement doit être demandé auprès de la CPAM (voir le site ameli.fr).

13 | Accidents du travail, inaptitude

Les salariés victimes d'un accident du travail ou reconnus atteints d'une maladie professionnelle bénéficient d'une protection particulière de leur emploi, leur contrat de travail ne pouvant, en principe, être rompu.

DÉFINITIONS

L'accident du travail et l'accident de trajet

L'**accident du travail (AT)** est défini comme l'accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. L'accident survenu à un salarié en mission pour son employeur, en France ou à l'étranger, est présumé être un accident du travail, qu'il survienne ou non à l'occasion d'un acte professionnel, sous réserve du droit pour l'employeur ou la Sécurité sociale de prouver que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel. Sauf cas de force majeure, impossibilité absolue ou motifs légitimes, l'accident du travail, ou de trajet, doit être déclaré à l'employeur (ou à l'un de ses préposés) dans la journée de sa survenance, ou au plus tard dans les 24 heures. Dans la mesure du possible, vous avez intérêt à vous assurer le témoignage des personnes présentes lors de l'accident.

L'**accident de trajet** est celui qui survient pendant l'horaire normal du trajet, à l'aller ou au retour entre le lieu du travail et la résidence du salarié, ou le lieu dans lequel il prend habituellement ses repas. Le trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire (ex. : covoiturage régulier).

Les maladies professionnelles (MP). Leur liste est fixée de façon limitative par décret, en fonction des produits dangereux utilisés (ex. : plomb, amiante) ou des situations nuisibles pour la santé (ex. : radioactivité). Il existe en outre une procédure de reconnaissance complémentaire fondée sur l'expertise individuelle.

EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail ainsi que pendant la durée du stage éventuel de réadaptation, de

rééducation ou de formation professionnelle (y compris, le cas échéant, le délai d'attente avant ce stage). Cette période est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1226-7; congés payés, voir p. 126). Au terme de l'arrêt de travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf s'il a été déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment (art. L. 1226-8). À défaut de se conformer à cette obligation, l'employeur peut être condamné à réintégrer le salarié ou à lui verser des dommages-intérêts pour nullité du licenciement (montant minimum, voir p. 238); s'y ajoutent l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité spéciale de licenciement mentionnée page 210 et, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés (art. L. 1226-15). Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de rechercher une solution de reclassement, sauf cas de dispense (voir précisions ci-contre). Pour les salariés victimes d'accident de trajet, le régime de la suspension est celui de la maladie.

La protection contre le licenciement

Au cours de la suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (AT/MP), l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9). La règle s'applique même si la procédure de licenciement a été engagée avant l'accident. Elle ne fait pas obstacle à l'échéance du terme d'un CDD. Tout licenciement intervenu pendant la période de suspension pour un motif non autorisé est nul: l'employeur doit réintégrer le salarié qui en fait la demande; dans le cas contraire, il doit verser au salarié, en plus des indemnités de rupture (licenciement et préavis), des dommages-intérêts pour nullité du licenciement (montant minimum, voir p. 238). Ces dispositions s'appliquent également aux salariés placés en quarantaine (art. L. 1226-9-1).

L'INAPTITUDE

Des dispositions sont prévues pour protéger l'emploi des salariés qui, pour des raisons de santé (AT/MP, ou non), ont été reconnus inaptes à occuper leur emploi habituel.

L'avis d'inaptitude est rendu par le médecin du travail (et lui seul) dans les conditions des articles L. 4624-4 et R. 4624-42 à R. 4624-45. Il peut être contesté devant les prud'hommes qui statuent selon la procédure

accélérée au fond (art. L. 4624-7 et R. 4624-45). L'inaptitude peut notamment être constatée à l'occasion d'une visite de reprise du travail par le médecin du travail, obligatoire après un arrêt de travail pour MP, ou après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'AT. La visite a également lieu après une absence d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel. En aucun cas le classement en invalidité ou l'attribution d'un taux d'incapacité par la Sécurité sociale ne valent inaptitude au poste de travail.

L'obligation de reclassement

Qu'il s'agisse d'une inaptitude temporaire ou définitive, l'employeur doit chercher à reclasser tout salarié reconnu inapte par le médecin du travail à occuper l'emploi qu'il occupait précédemment. L'employeur est toutefois dispensé de cette recherche de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (art. L. 1226-12; voir aussi ci-contre).

Lorsque l'obligation de reclassement s'applique, l'employeur doit rechercher un emploi approprié aux capacités du salarié en prenant en compte, après avis du CSE (inaptitude d'origine professionnelle ou non), les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-10). L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans ces conditions, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

La recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-11). Pendant ce délai de 1 mois, jusqu'à son reclassement ou son licenciement, le salarié dont l'inaptitude a une origine professionnelle bénéficie, à sa demande, d'une « indemnité temporaire

d'inaptitude» (ITI) versée par la CPAM selon les mêmes modalités que les indemnités journalières AT/MP et de même montant (voir p. 285; plus de précisions sur le site *ameli.fr*).

Le salarié peut refuser une proposition de reclassement compatible avec son état de santé, notamment lorsque celle-ci entraîne une modification de son contrat de travail (nouveau statut, baisse de sa rémunération...). Dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle, si l'employeur a procédé au licenciement du salarié, il pourra être condamné au versement des dommages-intérêts pour nullité du licenciement (voir p. 238), notamment en cas de non-respect de l'obligation de reclassement (art. L. 1226-15). En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, s'il y avait une possibilité de reclassement ou en cas de refus non abusif du reclassement proposé, l'employeur pourra être condamné à verser l'indemnité due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir p. 236). En outre, la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, dont celle imposant à l'employeur de consulter le CSE, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (inaptitude d'origine non professionnelle) ou le rend nul (inaptitude d'origine professionnelle) (Cass., arrêt du 30.09.2020).

Le licenciement

L'employeur ne peut prononcer un licenciement fondé sur l'inaptitude qu'en cas d'impossibilité de procéder au reclassement, de refus du salarié du reclassement proposé (ce refus n'est pas constitutif d'une faute grave) ou de dispense de recherche de reclassement (voir ci-dessus). Pour procéder à ce licenciement, l'employeur doit se conformer à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Les sommes dues au salarié dépendent de l'origine de l'inaptitude (sur le non-respect de l'obligation de reclassement, voir ci-dessus).

- **Inaptitude d'origine professionnelle :** sauf refus abusif de reclassement, le salarié a droit à une indemnité de licenciement (dite « indemnité spéciale ») correspondant au double de l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1226-14), ainsi qu'à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis (voir p. 254). L'employeur doit par ailleurs faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (art. L. 1226-12).
- **Inaptitude d'origine non professionnelle :** l'indemnité de licenciement versée correspond à l'indemnité légale ou conventionnelle si elle est plus avantageuse (voir p. 254). Le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement, sans exécution d'un préavis (aucune indemnité compensatrice n'est due); celui-ci est toutefois pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

14 | La médecine du travail

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail ou un professionnel de santé intervenant sous son autorité. Ce suivi médical est organisé dans le cadre de services de prévention et de santé au travail (SPST; art. L.4621-1 et suiv.) qui peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs (art. L. 4622-5).

Les missions du médecin du travail

Le médecin du travail, dont le rôle est exclusivement préventif, est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux pour les questions mentionnées à l'article R. 4623-1 du Code du travail: prévention et évaluation des risques professionnels, protection de la santé des travailleurs, etc. (voir ci-dessous). Il anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire (collaborateurs médecins, internes en médecine du travail, infirmiers...) placée sous son autorité.

Il peut notamment proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, l'une ou l'autre des mesures mentionnées à l'article L. 4624-3 du Code du travail: aménagement, adaptation ou transformation du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc.

Il constitue, pour chaque salarié, un dossier médical en santé au travail.

Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail ou les membres de son équipe placés sous son autorité (art. L. 4624-1). Les modalités et la périodicité du suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié, ainsi que les risques professionnels auxquels il s'expose.

À noter: le salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celles de ses collègues ou de tiers, bénéficie d'un suivi individuel renforcé. Cela comprend notamment un examen médical d'aptitude remplaçant la visite d'information et de prévention (VIP). En application de la loi n° 2021-1018 du 02.08.2021 (dite loi « santé au travail »), au plus tard le 01.01.2023, le suivi médical peut être assuré par le médecin praticien correspondant. Il s'agit d'un médecin travaillant avec le médecin du travail pour assurer le suivi des salariés. Ce dernier reste néanmoins en charge du suivi médical renforcé de l'article L. 4624-2. Ce suivi médical s'exerce principalement par des visites médicales que votre employeur est tenu d'organiser.

Visite d'Information et de prévention (VIP). Réalisée en principe dans les 3 mois suivant la prise effective du poste de travail, sauf cas de dispense

mentionnés à l'article R.4624-15, la VIP est, en principe, assurée par l'un des professionnels de santé placés sous l'autorité du médecin du travail (voir ci-dessus). Le salarié est toutefois orienté vers le médecin du travail soit lorsqu'il déclare, à l'occasion de sa VIP, être reconnu travailleur handicapé (voir p. 50) ou être titulaire d'une pension d'invalidité, soit lorsque le professionnel de santé le juge utile. La VIP est renouvelée selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Des dispositions particulières prévoyant un suivi individuel adapté ou renforcé s'appliquent aux travailleurs de nuit, à ceux qui sont reconnus handicapés ou qui sont titulaires d'une pension d'invalidité, aux femmes enceintes ou venant d'accoucher, aux jeunes de moins de 18 ans, aux travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers (art. R.4624-17 à 28).

Pour certains, un examen médical d'aptitude effectué avant l'embauche se substitue à la VIP (voir sur *cfdt.fr*).

Visite de mi-carrière. Elle doit être organisée au 45^e anniversaire du salarié sauf si un accord de branche prévoit une autre échéance. Elle peut être organisée en même temps qu'une autre visite médicale. Elle a pour but :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- de sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Le rendez-vous de liaison. Lors d'un arrêt de travail supérieur à 30 jours, un rendez-vous de liaison peut-être organisé (à l'initiative du salarié ou de l'employeur) entre l'employeur et le salarié. Le SPST y est associé. Ce rendez-vous vise à informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise et d'aménagement du poste et du temps de travail. Votre employeur ne peut tirer aucune conséquence de votre refus de vous rendre à ce rendez-vous.

La visite de reprise et de préreprise. Pour les arrêts débutant à partir du 30.03.2022, le salarié peut bénéficier d'une visite de préreprise lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 30 jours et que le retour à son poste est anticipé. Elle vise à accompagner le salarié, pendant l'arrêt, à un retour au travail dans les meilleures conditions. Pour autant, elle n'est pas obligatoire et vous devez en faire la demande. Pour la visite de reprise, voir p. 209.

À noter : tout salarié peut saisir spontanément la médecine du travail.

15 | L'activité partielle

Afin de limiter l'impact sur l'emploi de difficultés en principe temporaires, dues, par exemple, à la conjoncture économique ou à des circonstances exceptionnelles, les entreprises peuvent avoir recours au dispositif de l'activité partielle, comportant un certain nombre de garanties pour les salariés concernés.

L'activité partielle est une mesure provisoire de réduction collective d'horaires ou de fermeture de l'établissement destinée à permettre aux entreprises de faire face à des difficultés économiques d'ordre conjoncturel ou à des circonstances exceptionnelles. Elle donne lieu à une indemnisation des salariés concernés (voir ci-dessous); sur le régime spécifique de l'activité partielle de longue durée (APLD), voir pp. 217 et 218.

En contrepartie de l'indemnité d'activité partielle qu'il verse aux salariés, l'employeur perçoit une allocation financée par l'État et l'Unedic (sur ce point, voir le site unedic.fr). Le délai durant lequel l'employeur peut solliciter le paiement de cette allocation est fixé à 6 mois après le terme de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle; au-delà, cette demande est prescrite (art. L. 5122-1).

Attention! Afin de tenir compte des conséquences sociales et économiques de l'épidémie de Covid-19, le régime de l'activité partielle avait fait l'objet d'adaptations temporaires qui n'ont plus à s'appliquer au jour où cet ouvrage est écrit.

Qu'est-ce que l'indemnité d'activité partielle ?

Si l'horaire de travail devient inférieur à la durée légale, la perte des heures peut donner lieu au versement, par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle.

La réduction de l'horaire de travail (qu'il y ait ou non fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement) doit être due à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à des intempéries de caractère exceptionnel, à un sinistre, à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou à toute autre circonstance exceptionnelle, telle une pandémie (art. L. 5122-1 et R. 5122-1). Sur le cas particulier d'activité partielle liée à un conflit collectif, voir art. R. 5122-8. Le montant de l'indemnité horaire versée au salarié en activité partielle représente 60 % de sa rémunération brute (soit un peu plus de 70 % du net, compte tenu du régime social de cette indemnité, voir le site cfdt.fr),

ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération est retenue dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic (art. R. 5122-18). En outre, l'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié (l'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur).

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, d'actions de formation, réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences (voir p. 141); pendant les actions ainsi mises en œuvre durant les heures chômées, l'indemnité horaire des salariés est portée à 100 % de leur rémunération nette antérieure (art. L. 5122-2 et R. 5122-18; renseignements sur cfdt.fr).

Les indemnités d'activité partielle sont imposables, peuvent être saisies ou cédées comme les salaires, et sont soumises à la CSG (6,2 %) et à la CRDS (0,5 %) après abattement de 1,75 % (art. L. 5122-4; voir sur le site urssaf.fr).

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter ?

L'employeur doit impérativement respecter la procédure prévue par le Code du travail : avant de mettre les salariés en activité partielle, il doit recueillir l'avis du CSE (entreprises d'au moins 50 salariés) puis joindre cet avis à sa demande d'autorisation d'activité partielle adressée à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets; ex-Direccte); la demande se fait sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr (art. R. 5122-2 lorsque la demande porte sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements).

Toutefois, dans certaines situations particulières (circonstances exceptionnelles – telle une pandémie –, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel; pour le détail, art. R. 5122-2 et 3):

- d'une part, l'avis du CSE peut être recueilli par l'employeur après la demande auprès de la Dreets et transmis dans les 2 mois qui suivent cette demande;
- d'autre part, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande à la Dreets.

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée maximale de 3 mois (pour les cas particuliers, art. R. 5122-9). Elle peut être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, sous réserve de la souscription,

par l'employeur, d'engagements spécifiques (maintien dans l'emploi, formation..., art. R. 5122-9). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Le recours à l'activité partielle peut aller jusqu'à 1 000 heures par an et par salarié, quelles que soient les modalités de réduction de l'activité : diminution de la durée hebdomadaire du travail ou fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, quelle que soit la durée de cette fermeture.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité (art. L. 5122-1). Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés concernés, la totalité des heures chômées est prise en compte :

- pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés ;
- pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle ;
- pour les retraites, de base et complémentaires (voir p. 340 et 357).

Qu'est-ce que la rémunération mensuelle minimale ?

Les salariés mensualisés qui se trouvent dans une situation d'activité partielle, indemnisée ou non, bénéficient d'une garantie de rémunération mensuelle minimale (RMM), sous réserve que leur durée habituelle de travail soit au moins égale à la durée légale hebdomadaire. La RMM ainsi garantie est égale au produit du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré (soit le montant du Smic net pour un temps plein). Si, après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération d'un salarié est inférieure à la RMM, l'employeur est dans l'obligation de lui verser mensuellement une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la RMM et la somme initialement perçue par le salarié (art. L. 3232-1 et suiv.). En outre, lors du paiement de cette allocation, l'employeur doit remettre au salarié un document comportant les mentions figurant à l'article R. 3232-2 : taux du Smic, nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail, etc.

La loi n° 2020-734 du 17.06.2020 (J.O. du 18.06), en vigueur depuis le 19.06.2020, a institué un dispositif spécifique d'activité partielle, dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » (plus communément appelé « activité partielle de longue durée », APLD) et destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable n'étant toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité. Les modalités de mise en œuvre ont été fixées par le décret n° 2020-926 du 28.07.2020 modifié par celui n° 2022-508 du 08.04.2022.

Ce dispositif est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'administration pour validation ou homologation (voir ci-dessous) au plus tard le 31.12.2022. Dans le cadre ainsi défini, le pourcentage de l'indemnité versée au salarié et le montant de l'allocation perçue par l'employeur sont majorés par rapport à ceux applicables dans le régime d'activité partielle de droit commun. Ainsi, au titre de l'APLD :

- le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 Smic (soit 34,18 €). Cette indemnité ne peut être inférieure à 8,59 € ;
- l'employeur reçoit une allocation équivalant à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic ((soit 29,29 €), avec, sauf cas particuliers, un minimum de 8,59 €). En outre, ce taux horaire d'APLD ne peut être inférieur à celui de l'allocation d'activité partielle hors APLD qui serait, le cas échéant, perçue par l'employeur.

Comme cela est le cas dans le régime de l'activité partielle de droit commun (voir p. 213), le contrat de travail du salarié est suspendu lorsqu'il est placé en APLD, avec prise en compte de ces périodes pour l'acquisition des congés payés et le calcul de la participation et de l'intéressement. Un certain nombre de dispositions ayant trait à l'activité partielle de droit commun ne sont toutefois pas applicables au dispositif d'APLD, notamment le volume du contingent d'heures indemnisables, la majoration obligatoire du taux d'indemnité versée au salarié en cas de formation pendant les heures chômées et, plus généralement, les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant le 19.06.2020 (art. 53 de la loi du 17.06.2020 et art. 9 du décret du 28.07.2020).

À noter : sur une même période et pour un même salarié, il n'y a pas de cumul possible entre le dispositif d'APLD et l'activité partielle de droit commun.

Conclusion préalable d'un accord collectif ou application d'un accord de branche. Pour bénéficier du dispositif de l'APLD, l'employeur doit :

- conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe

soumis aux conditions de validité de droit commun (voir p. 22 et suiv.);

- ou relever d'une branche professionnelle au sein de laquelle a été conclu un accord collectif de branche étendu (liste disponible sur le site travail-emploi.gouv.fr), et élaborer, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de cet accord.

L'accord collectif comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche, ainsi que les mentions figurant à l'article 1^{er} du décret du 28.07.2020 précité: durée d'application de l'accord, activités et salariés concernés par l'APLD, volume de réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale (en principe, pas plus de 40 %), engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle, etc. Si l'employeur fait application d'un accord de branche étendu, le document qu'il élabore précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de cet accord et comporte les éléments mentionnés ci-dessus, en particulier les engagements spécifiques souscrits en matière d'emploi. Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Le non-respect des engagements pris par l'employeur peut conduire ce dernier à devoir rembourser les sommes perçues dans le cadre de l'APLD (art. 2 du décret du 28.07.2020 précité).

Validation ou homologation par l'administration. L'employeur transmet à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), via la plateforme activitepartielle.emploi.gouv.fr:

- pour validation, l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe;
- ou, pour homologation, le document qu'il a établi après consultation du CSE, s'il existe.

La décision est prise par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

La Dreets valide l'accord collectif après s'être assurée:

- des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation;
- de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions mentionnées ci-contre (durée d'application de l'accord, activités et salariés concernés, engagements pour le maintien de l'emploi, etc.).

La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

La Dreets homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié:

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe;

- la présence de l'ensemble des dispositions mentionnées ci-contre (activités et salariés concernés par l'APLD, réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre, etc.);
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

Décision de l'autorité administrative. Selon la situation, la Dreets notifie à l'employeur, par voie dématérialisée :

- la décision de validation de l'accord collectif, dans un délai de 15 jours à compter de la réception de cet accord,
- ou la décision d'homologation, dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

Cette décision, qui doit être motivée, est également notifiée, par tout moyen, au CSE, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

À défaut de réponse dans ces délais, l'autorisation d'APLD est réputée acquise. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives (OSR) signataires. La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois, dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. L'autorisation est renouvelée par périodes de 6 mois, au vu du bilan établi par l'employeur portant sur le respect des engagements pris, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information des OSR et des représentants du personnel (art. 2 du décret du 28.07.2020 précité).

16 | Les litiges

En cas de désaccord ou de litige avec votre employeur, parlez-en le plus tôt possible à vos représentants élus (membre de la délégation du personnel du CSE, voir p. 184) ou à vos délégués syndicaux (DS) afin d'organiser avec eux la défense de vos droits et d'examiner les actions et démarches possibles auprès de votre employeur. L'inspection du travail peut également vous renseigner et, dans certains cas, intervenir auprès de votre employeur. Si ce dernier ne modifie pas sa position, vous pouvez porter le litige devant le conseil de prud'hommes.

L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'adresse, le numéro d'appel et le nom de l'inspecteur qui contrôle votre entreprise doivent obligatoirement être affichés dans les locaux de travail (le Code du travail parle désormais d'« agents de contrôle de l'inspection du travail »). À défaut, vos représentants élus ou vos DS peuvent vous communiquer cette adresse. Vous pouvez solliciter l'inspection du travail pour une information ou pour une intervention auprès de votre employeur.

Pour cela, elle organise souvent des permanences à jours et heures fixes. S'il vous est impossible de vous déplacer, vous pouvez toujours écrire ou encore, pour une information très simple, téléphoner. Une intervention auprès de votre employeur est également possible s'il ne respecte pas une disposition légale ou réglementaire, ou encore s'il refuse d'appliquer une convention ou un accord collectif. Il est préférable de formuler la demande d'intervention par l'intermédiaire d'un représentant élu ou d'un DS, et que celui-ci vous assiste à l'occasion d'un éventuel rendez-vous. Dans tous les cas, l'agent de contrôle de l'inspection est tenu de garder secrète l'origine des plaintes et réclamations.

Les attributions

Les agents de contrôle sont chargés de vérifier l'application de la législation et de la réglementation du travail, ainsi que des conventions et accords collectifs. Ils veillent en particulier au respect des règles relatives aux conditions de travail (art. L. 8112-1 et suiv.). En fonction des situations, ils disposent de différents moyens d'intervention quand la sécurité des travailleurs est en cause : mise en demeure de l'employeur de faire cesser une situation dangereuse, arrêt temporaire de travaux ou d'activité exposant le travailleur à un danger grave et imminent, saisine du juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures (immobilisation, saisie des matériels ou des machines, etc.) utiles à faire

cesser le risque pour le travailleur, etc. (art. L. 4721-1 et suiv.; voir aussi p. 167). Ils disposent aussi d'un droit de prélèvement, aux fins d'analyse, sur certains produits (art. L. 8123-3) et de prérogatives particulières dans le cadre de la lutte contre le travail illégal (art. L. 8113-5-1 et 2).

Les pouvoirs de décision

Ils concernent, par exemple, l'autorisation de licenciement des représentants du personnel, le retrait des dispositions illégales des règlements intérieurs ou la possibilité, dans certaines circonstances, d'imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein des CSE (voir p. 192).

Toute décision de l'inspection du travail est susceptible d'un recours hiérarchique devant le ministre du Travail (ou parfois devant la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – Dreets, voir p.242) et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif (TA). Les jugements rendus par les TA sont susceptibles de recours (cour administrative d'appel et Conseil d'État). **Il existe des délais à respecter pour introduire les recours (en général 2 mois).** En dehors des décisions qu'elle a légalement le droit de prendre, l'inspection du travail ne donne qu'un avis, un conseil, une opinion ou une interprétation.

En cas d'infraction

Chaque fois qu'une loi ou un règlement sont assortis de sanctions pénales, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut dresser un procès-verbal en cas d'infraction (non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, harcèlement moral ou sexuel, discrimination, non-respect de certaines règles relatives à l'accueil de stagiaires en entreprise, etc.; art. L. 8112-1 et L. 8112-2). Dans certains cas, il doit préalablement adresser une mise en demeure à l'employeur. Les procès-verbaux sont transmis au Procureur de la République (PR), qui décide de la suite à donner (art. L. 8113-7 et suiv.). Les infractions sont jugées, selon les cas, par le tribunal de police ou par le tribunal correctionnel. **À noter:** selon la Cour de cassation (arrêt du 09.01.2018), les articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du Code du travail n'interdisent pas à l'agent de contrôle de faire état des infractions de droit commun dont les éléments constitutifs lui paraissent réunis et de les porter à la connaissance du PR.

Tant que l'action pénale n'a pas été enclenchée, la Dreets peut proposer une transaction pénale à l'auteur d'une infraction constituant une contravention ou un délit (sauf les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'un an ou plus) dans l'un des domaines mentionnés à l'article L. 8114-4: non-respect des règles relatives au 1^{er} mai, absence de consultation des représentants

du personnel en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique, etc. (art. L. 8114-4 à L. 8114-7). Elle peut aussi adresser un avertissement ou prononcer une amende administrative à l'encontre de l'employeur en cas de manquement à l'une ou l'autre des dispositions mentionnées par l'article L. 8115-1: violation de la durée quotidienne maximale et des durées hebdomadaires maximales, non-respect du Smic ou du salaire minimum conventionnel, etc.

Le droit d'entrée

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont le droit d'entrer dans tout établissement où sont applicables les règles dont ils sont chargés de contrôler le respect (art. L. 8113-1). L'employeur ne peut s'y opposer. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du CSE, si ce dernier le souhaite. Ils peuvent également pénétrer dans tout local affecté à l'hébergement de travailleurs, après avoir reçu l'autorisation de la ou des personnes qui l'occupent (art. L. 8113-2-1).

Les agents de contrôle ont accès aux documents et registres obligatoires prévus par le Code du travail (par exemple, le registre du personnel) ou tout autre texte légal relatif au travail (art. L. 8113-4). Ils peuvent également se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, permettant de vérifier le respect de l'application des dispositions mentionnées à l'article L. 8113-5: discriminations, égalité professionnelle, droit syndical, etc.

LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Les conseils de prud'hommes (CP) sont, sauf cas exceptionnels (ex.: les litiges concernant les marins embarqués), les seuls tribunaux compétents pour régler les litiges individuels qui peuvent survenir entre employeurs et salariés (y compris en contrats d'apprentissage, de professionnalisation, etc.) à l'occasion du contrat de travail (art. L. 1411-1).

Bien que le contrat n'ait pas encore été conclu, la Cour de cassation (arrêt du 26.12.2006) considère que le CP, juge naturel du travail, est également compétent pour connaître d'une demande de dommages-intérêts fondée sur une discrimination raciale dans une procédure de recrutement. Les CP sont des juridictions paritaires, composées en nombre égal de conseillers prud'hommes salariés et de conseillers prud'hommes employeurs (art. L. 1421-1 et suiv.). Ils sont divisés en cinq sections spécialisées: industrie, commerce, agriculture, activités diverses, encadrement. Chaque section (ou, lorsqu'elle est divisée en chambres, chaque chambre) comprend au moins un « bureau de conciliation et

d'orientation » (BCO) et un « bureau de jugement » (BJ ; art. R. 1423-34). Chaque affaire passe d'abord, en principe, devant le BCO. Le BJ est saisi lorsque la conciliation n'a pas abouti. Par ailleurs, il existe dans chaque CP une formation de référé (art. L. 1423-1). Chaque CP est doté d'un greffe auprès duquel vous pouvez vous renseigner sur son fonctionnement.

Avec votre employeur, vous pouvez décider de régler à l'amiable le différend qui vous oppose dans le cadre de procédures particulières : la « médiation conventionnelle » et la « convention de procédure participative ». Si vous aboutissez à un accord, celui-ci devra être homologué par le BCO (art. R. 1471-1). Le BCO peut également homologuer une transaction conclue indépendamment de ces procédures (renseignements auprès du greffe du CP).

Afin de développer le recours à la médiation, le BCO ou le BJ peuvent également, à tout moment de la procédure :

- après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose ;
- enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure.

L'accord est homologué, selon le cas, par le BCO ou le BJ (art. R. 1471-2).

Avant d'aller aux prud'hommes

Même si votre affaire vous paraît claire et la position de votre employeur injuste, vous n'en devez pas moins préparer soigneusement votre dossier, examiner ce que vous voulez obtenir et apprécier vos chances de succès avant de saisir le CP. Il faut donc réunir et classer par ordre chronologique tous les éléments en votre possession liés à votre litige : lettres de l'employeur, doubles de vos courriers, témoignages, bulletins de paie, etc. Prenez ensuite contact avec votre syndicat au plan local, qui vous conseillera, pourra vous mettre en relation avec un défenseur pour vous assister dans votre procès et, le cas échéant, vous communiquer le nom d'un avocat compétent en droit du travail.

Si vous contestez la cause réelle et sérieuse d'un licenciement, il est recommandé d'adresser un courrier à votre employeur demandant des précisions sur le motif énoncé dans la lettre de licenciement, et ce dans les 15 jours qui suivent la notification (voir aussi p. 240).

Devant le CP (mais pas en appel), vous pouvez défendre votre affaire seul, même si se faire assister (voir p. 224) augmente les chances de succès. Dans tous les cas, ne l'oubliez pas, cela reste votre affaire personnelle. Pensez aussi que vous pouvez bénéficier, sous conditions, de l'aide juridictionnelle (voir justice.gouv.fr).

Quel conseil de prud'hommes saisir ?

Vous pouvez vous adresser, à votre choix (art. R. 1412-1) :

- au conseil du lieu où vous avez été engagé ;
- au conseil du lieu de votre établissement ou au conseil du lieu de votre domicile si vous travaillez en dehors de tout établissement ;
- au conseil du siège social de votre entreprise.

Si vous avez des difficultés pour trouver l'adresse du CP, adressez-vous à vos représentants élus, à vos délégués syndicaux, ou à la mairie.

Dans quels délais faut-il saisir les prud'hommes ?

Pour être recevable, une action devant le conseil de prud'hommes doit intervenir avant l'expiration d'un certain délai appelé « délai de prescription », qui diffère selon la nature de la demande.

Principe général. Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture (art. L. 1471-1).

Exceptions. Les délais mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables :

- aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (accident du travail, violation des règles d'hygiène et de sécurité, etc.) ;
- aux actions en paiement ou en répétition du salaire (prescription de 3 ans, voir précisions p. 97) ;
- aux actions exercées en application des dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ou moral (prescription de 5 ans) et aux discriminations (prescription de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination ; les dommages-intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée).

Le Code du travail peut également prévoir des délais de prescription plus courts (solde de tout compte, voir p. 256), ou préciser le point de départ du délai de prescription de 12 mois : contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion à un CSP (prescription de 12 mois à compter de l'adhésion au CSP, art. L. 1233-67, voir p. 258), action portant sur la régularité de la procédure de licenciement pour motif économique (prescription de 12 mois à compter de la dernière réunion du CSE ou à compter de la notification du licenciement, art. L. 1235-7), recours en matière de rupture conventionnelle collective (art. L. 1237-19-8) ou de rupture conventionnelle homologuée (prescription de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention, art. L. 1237-14 et p. 262 et suiv.).

Rédaction et dépôt de votre demande

L'acte par lequel le CP est saisi s'appelle « requête ». Celle-ci est faite, remise ou adressée au greffe du CP et comporte les éléments mentionnés aux articles 57 du Code de procédure civile et R. 1452-2 du Code du travail, notamment, outre l'état civil, un exposé sommaire des motifs de la demande. Elle mentionne chacun des « chefs de demande » (ex. : indemnité de licenciement, 1 000 €, remise d'un certificat de travail...). Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction. Un formulaire officiel est à votre disposition (www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15586.do). Une fois votre demande rédigée, vous pouvez soit la déposer au greffe, soit l'envoyer par la poste.

Le greffe vous avisera ensuite, ainsi que votre employeur, des lieux, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation (BCO) ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas (art. R. 1452-3 et R. 1452-4). Vous devrez alors adresser au greffe et au défendeur les pièces que vous entendez produire.

Représentation et assistance

Devant le CP, les parties (vous et votre employeur) peuvent se défendre elles-mêmes ou, ce qui est vivement conseillé, se faire assister ou représenter, outre par un avocat, par : un salarié (ou un employeur) appartenant à la même branche d'activité, un défenseur syndical (sur leur statut, autorisations d'absence, droit à la formation, protection, etc., art. L. 1453-3 à 9), leur conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet (art. L. 1453-1-A). Sauf s'il s'agit de votre avocat, la personne qui vous représente doit impérativement être munie d'un pouvoir signé de votre main. Devant le BCO, cet écrit doit l'autoriser à concilier pour vous, et à prendre part aux mesures d'orientation (modèle sur le site cfdt.fr).

La conciliation

Sauf si un référé est possible (voir ci-après), ou si la loi prévoit que le litige sera porté directement devant le bureau de jugement (BJ ; ex. : requalification d'un CDD en CDI, d'une convention de stage en contrat de travail, art. L. 1245-2 et L. 1454-5, prise d'acte de la rupture, art. L. 1451-1), votre affaire passe d'abord devant le BCO (art. R. 1454-7 et

suiv. ; en cas de litige lié à un licenciement, voir p. 239) ; il s'agit d'une étape à ne pas négliger car celui-ci pourra, notamment dans les situations mentionnées ci-dessous, juger directement l'affaire.

Si, sauf motif légitime (maladie, problèmes familiaux, etc.), une partie (vous ou votre employeur) ne comparaît pas, personnellement ou représentée (voir ci-contre), le BCO peut juger l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués. Dans ce cas, le BCO statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte (art. L. 1454-1-3, R. 1454-12 et R. 1454-13).

Le BCO est chargé de concilier les parties ; pour cela, il peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Devant le BCO, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

1 | Une conciliation, totale, intervient entre vous et votre employeur. Le procès-verbal établi par le BCO mentionne la teneur de l'accord intervenu et précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet d'une exécution immédiate totale ou partielle devant le BCO.

2 | Aucune conciliation n'intervient, ou seulement une conciliation partielle. L'affaire est orientée vers le BJ, à une date précisée aux parties. Toutefois, si l'affaire est en état d'être immédiatement jugée et si l'organisation des audiences le permet, l'audience du BJ peut avoir lieu sur-le-champ. En cas d'échec de la conciliation, et afin de réduire les délais de jugement, le BCO peut également :

- si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail (voir p. 231), renvoyer les parties, avec leur accord, devant le BJ dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13, qui doit statuer dans les 3 mois,
- renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le BJ présidé par un juge du tribunal judiciaire.

Le BCO peut prendre, à titre provisoire, des décisions immédiatement applicables telles que la remise d'un certificat de travail ou de bulletins de paie, ou encore le versement d'une provision sur les salaires et indemnités qui vous sont dus lorsque l'obligation de l'employeur n'est pas sérieusement contestable (art. R. 1454-14). Ces décisions pourront être remises en cause par le BJ lorsqu'il jugera l'affaire sur le fond.

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, une procédure particulière s'applique, destinée à permettre que la décision soit rendue dans des délais relativement brefs (art. R. 1456-1 à R. 1456-5). **À noter** : le BCO (et si nécessaire le BJ) dispose désormais de prérogatives lui permettant de mettre le dossier en état d'être jugé. Au terme de l'instruction ainsi menée, une ordonnance de clôture

peut être prise. Par la suite, et sauf circonstances particulières, plus aucune conclusion ni aucune pièce ne peuvent être produites par l'une ou l'autre des parties.

Le jugement

Lors de l'audience de jugement, chaque partie expose son point de vue en rappelant ses demandes et dépose son dossier.

Lorsque le défendeur ne comparaît pas le jour de l'audience du BJ, ce dernier statue sur le fond, sauf si le défendeur a justifié, en temps utile, d'un motif légitime, auquel cas il sera avisé par tous moyens de la prochaine audience. Si c'est le demandeur qui, sans motif légitime, ne comparaît pas devant le BJ, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire, le juge ayant cependant la faculté de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure. Le juge peut également déclarer la citation caduque (l'affaire s'arrête là), cette déclaration de caducité pouvant toutefois être annulée si le demandeur fait connaître au greffe dans un délai de 15 jours le motif légitime qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile. Dans ce cas, le demandeur est avisé par tous moyens de la date d'audience, devant le BJ, à laquelle le défendeur est convoqué par LRAR (art. R. 1454-21)

À l'issue des débats, le bureau de jugement (BJ) peut soit rendre, après en avoir délibéré, sa décision immédiatement (ce qui est rare), soit fixer une date ultérieure pour le prononcé du jugement. Celui-ci vous sera ensuite notifié par LRAR (art. R. 1454-19 et suiv.).

En cas de partage des voix devant le BJ, ou le BCO, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du BJ. Cette audience, présidée par le juge départiteur (juge du tribunal judiciaire), doit normalement être tenue dans le mois du renvoi.

En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience doit normalement être tenue sans délai et au plus tard dans les 15 jours du renvoi (art. L. 1454-2 et R. 1454-29).

Le référé prud'homal

Le référé prud'homal permet d'obtenir une décision rapide et immédiatement applicable lorsque vos demandes ne sont pas sérieusement contestables (art. R. 1455-1 et suiv.). La formation de référé peut décider, par exemple, la remise d'un certificat de travail ou de bulletins de paie, le versement d'une provision sur des salaires dus et non payés, la réintégration de salariés licenciés lorsque leur licenciement est interdit sous peine de nullité. Les ordonnances de référé sont, sauf exceptions,

immédiatement exécutoires à titre provisoire, sachant toutefois que le bureau de jugement (BJ) pourra rendre une décision différente s'il est appelé à juger l'affaire sur le fond.

À noter : il ne faut pas confondre le référé prud'homal et la « procédure accélérée au fond », qui permet d'obtenir, dans de brefs délais et dans des matières limitativement énumérées (ex. : refus de certains congés, avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, voir p. 131 et 209), une décision au fond (art. R. 1455-12).

L'exécution des décisions

Vous avez reçu la notification officielle de la décision (ordonnance de référé, décision du BCO, jugement), comment la faire exécuter ? Le problème ne se pose pas si votre adversaire exécute spontanément la décision. C'est en général son avocat qui s'en occupe ; vous pouvez donc le contacter en cas de retard. En cas de difficultés persistantes, vous devez demander au greffe une copie du jugement en vue de l'exécution (la « grosse ») et la remettre à un huissier de justice qui pourra procéder, si besoin, à une saisie.

L'exécution du jugement (sa mise en œuvre) rendu par le CP est suspendue lorsque votre adversaire fait appel, sauf si les juges ordonnent l'exécution provisoire de leur décision. Vous devez donc vous renseigner. Toutefois, même en cas d'appel, sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment, les jugements qui ordonnent la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer (par exemple, l'attestation destinée à Pôle emploi) et celles qui concernent le paiement des salaires et indemnités auquel a été condamné l'employeur (à l'exclusion des dommages-intérêts, et dans la limite de 9 mois de salaire ; art. R. 1454-28 et R. 1454-14 ; voir aussi 22 sur les décisions du BCO).

Les voies de recours

Le jugement précise si la décision est rendue en premier ou en dernier ressort : en premier ressort, le jugement est susceptible d'appel ; en dernier ressort, seul un pourvoi en cassation est possible sachant que, lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse pas 5 000 € (« taux de compétence en dernier ressort »), le jugement est rendu en dernier ressort. Les délais pour agir sont précisés par le jugement : en principe, 1 mois, à compter de la notification du jugement, pour faire appel d'une décision rendue en premier ressort (délai fixé à 15 jours si la décision a été rendue en référé) et 2 mois pour un pourvoi en cassation contre une décision rendue par la cour d'appel ou par le CP statuant en dernier ressort (art. R. 1462-1 et suiv.).

IV

LE DÉPART DE L'ENTREPRISE

1 | La démission

La démission est l'acte par lequel le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail à durée indéterminée. Elle doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié. À l'inverse du licenciement, la démission n'est pas réglementée par la loi, mais le salarié doit, en principe, respecter un délai de préavis.

La démission est l'acte par lequel le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail à durée indéterminée (art. L. 1231-1). Elle n'a besoin, pour être valable, ni d'être motivée par le salarié, ni d'être acceptée par l'employeur.

LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA DÉMISSION

La démission du salarié ne peut se présumer : pour être valable, elle doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié. Cela signifie qu'il ne doit y avoir aucun doute sur la décision du salarié de démissionner, et que cette décision doit résulter du libre choix du salarié et non de contraintes ou de pressions extérieures (notamment de l'employeur ou de ses représentants). C'est en fonction de ces éléments que les tribunaux ont pu considérer que ne constituaient pas des démissions valablement formulées et devaient produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voire d'un licenciement nul) :

- le simple fait pour un salarié de ne pas reprendre son travail à la suite d'un arrêt maladie ou de ses congés payés ;
- une démission donnée par écrit par un salarié sujet à un état dépressif de nature à altérer son jugement ;

- une démission provoquée par le comportement fautif d'un employeur (reproches incessants, imputation au salarié d'une faute non justifiée, faits constitutifs de harcèlement, etc.).

La démission, une fois donnée, est en principe définitive. La rétractation (de préférence écrite) peut toutefois être admise par les tribunaux s'il est démontré que la démission ne reflétait pas la volonté claire et non équivoque du salarié et si la rétractation « suit » de très près la démission.

LA PROCÉDURE

Aucune procédure n'est prévue par la loi. Une démission verbale est donc tout à fait valable. Toutefois, pour d'évidentes raisons de preuve, il est préférable de signifier votre démission à votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (un modèle de lettre est à votre disposition sur le site *cfdt.fr*). Cette formalité peut même être rendue obligatoire par la convention collective qui vous est applicable ou par les dispositions de votre contrat de travail : n'hésitez donc pas à relire attentivement l'une et l'autre. La démission n'a pas à être motivée ; elle n'a pas non plus à être acceptée par l'employeur pour être valable.

LES EFFETS DE LA DÉMISSION

Le salarié qui démissionne doit en principe effectuer un préavis dont la durée est fixée soit par la loi (pour les assistantes maternelles, les VRP et les journalistes), soit par la convention collective ou les usages applicables dans la localité du lieu de travail ou la profession. Le contrat de travail peut prévoir un délai inférieur au préavis fixé par la convention ou les usages, mais jamais un délai plus long. En l'absence de telles dispositions, l'employeur ne peut exiger du salarié démissionnaire qu'il effectue un préavis. Certains salariés peuvent démissionner sans avoir à observer de préavis, même si celui-ci est prévu (ex. : femmes enceintes, voir p. 121. Voir aussi p. 67 et art. L. 1225-66 et L. 3142-109).

Le salarié qui démissionne n'a droit à aucune indemnité particulière, si ce n'est, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés (s'il lui restait des congés à prendre), l'indemnité compensatrice de préavis (si un préavis était dû et qu'il en a été dispensé par son employeur, à l'initiative de ce dernier), le versement d'éventuelles primes prévues par la convention ou l'accord d'entreprise. Le salarié démissionnaire peut demander le déblocage anticipé de sa participation et des fonds déposés sur son PEE, PEI ou PEG. Au terme du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, l'attestation Pôle emploi et un solde de tout compte (voir p. 256). Sur la situation du salarié démissionnaire au regard de ses droits aux allocations d'assurance chômage, voir p. 310 et suivantes.

2 | La prise d'acte de la rupture

Le salarié qui considère que son employeur manque gravement à ses obligations peut « prendre acte » de la rupture de son contrat de travail. Les conséquences de cette décision dépendront ensuite de l'appréciation que les juges en feront.

DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE

Le contrat de travail comporte des engagements réciproques du salarié et de l'employeur : par exemple, pour le premier, accomplir le travail convenu ; pour le second, verser le salaire ou encore prendre les dispositions permettant au salarié de travailler sans risques « anormaux » pour sa santé ou sa sécurité. C'est précisément lorsqu'il estime que son employeur manque gravement à ses obligations légales ou contractuelles (absence de paiement régulier du salaire, conditions de travail portant atteinte à sa santé ou à sa sécurité...) que le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail, puis saisir les prud'hommes (le délai de prescription court à compter de la date de la prise d'acte) afin qu'ils imputent la responsabilité de cette rupture à l'employeur, avec toutes les conséquences, notamment indemnitaires, qui en découlent. Le salarié qui souhaite prendre acte de la rupture de son contrat de travail doit en informer son employeur, de préférence par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

CONSÉQUENCES

La prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, dès présentation de la lettre de rupture à l'employeur. Le sort du salarié dépend ensuite de l'appréciation que feront les juges des manquements reprochés à l'employeur : s'ils considèrent que ces manquements sont suffisamment graves pour empêcher toute poursuite du contrat de travail, ils imputeront la responsabilité de la rupture à l'employeur, lui faisant produire les effets, selon le cas, d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (indemnisation, voir p. 236) ou d'un licenciement nul (ex. : prise d'acte liée à des faits de harcèlement, voir p. 238). Dans le cas contraire, le salarié sera considéré comme démissionnaire (voir pp. 229 et 306 et suiv.). La prise d'acte doit donc être utilisée avec d'innombrables précautions (éventuellement après avoir pris conseil auprès d'une organisation syndicale ou d'un avocat) et le salarié qui considère que son employeur manque à ses obligations peut avoir intérêt à choisir la voie de la résiliation judiciaire (voir page suivante).

3 | La résiliation judiciaire du contrat de travail

La résiliation judiciaire consiste, pour le salarié, à demander aux juges de constater que l'employeur manque gravement à ses obligations, et d'en tirer les conséquences.

DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE

Le « contexte » qui peut amener un salarié (y compris « protégé ») à demander la résiliation judiciaire (RJ) de son contrat de travail est le même que celui qui peut l'amener à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, c'est-à-dire des manquements graves (ou supposés tels) de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles (voir p. 230). Mais, à la différence de la prise d'acte, le salarié qui choisit la voie de la RJ ne prend pas l'initiative de rompre son contrat de travail : il décide simplement de saisir le conseil de prud'hommes (CP), afin de lui faire constater les manquements qu'il reproche à son employeur, leur gravité, et d'en tirer les conséquences.

À noter : ni la résiliation judiciaire ni la prise d'acte ne sont possibles pour l'employeur : s'il engageait l'une ou l'autre de ces procédures, sa démarche s'analyserait comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voire nul, par exemple en présence d'un salarié protégé).

CONSÉQUENCES

Tant que le juge ne s'est pas prononcé, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement (est nul le licenciement d'un salarié au motif qu'il a saisi le CP d'une demande de RJ de son contrat de travail).

En fonction de l'appréciation qu'il fera des faits avancés par le salarié et, le cas échéant, des réponses apportées par l'employeur, le juge pourra considérer :

- soit que ces faits constituent, de la part de l'employeur, des manquements à ses obligations, d'une telle gravité qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail et justifient sa résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, lui faisant produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir p. 236) ou d'un licenciement nul (ex. : résiliation judiciaire liée à des faits de harcèlement, voir p. 238) ;
- soit, au contraire, qu'il n'existe pas de manquements suffisamment graves pour justifier cette RJ et, dans ce cas, le contrat de travail continuera de s'exécuter dans les conditions habituelles (ex. : pas de RJ pour avoir subi des faits de harcèlement sexuel, l'employeur ayant immédiatement réagi en licenciant le salarié auteur des faits).

4 | Le licenciement

Le licenciement est la décision la plus grave que peut prendre l'employeur à l'encontre d'un salarié puisqu'elle a pour conséquence directe la perte de l'emploi. C'est la raison pour laquelle cette décision fait l'objet d'une réglementation stricte, tant sur la procédure qui l'entoure que sur les raisons qui la motivent, cela afin de protéger les salariés contre les risques d'arbitraire et les conséquences de la perte trop brutale de leur emploi.

DÉFINITION DU LICENCIEMENT

Le licenciement est la rupture par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Il est réglementé par les articles L. 1232-1 et suivants du Code du travail, qui définissent les règles et les garanties applicables en cas de licenciement pour motif personnel, et par les articles L. 1233-1 et suivants, qui concernent les dispositions applicables aux licenciements économiques. Tout licenciement, pour motif personnel ou économique, doit être motivé dans les conditions définies par le Code du travail et être justifié par une cause réelle et sérieuse. Sur la rupture du contrat pour cas de force majeure, voir les articles L. 1234-12 et L. 1234-13; sur le départ ou la mise à la retraite, voir p. 271; sur la prise d'acte de la rupture du contrat et la résiliation judiciaire, voir p. 230 et suiv.; sur les accords de performance collective, voir p. 65.

Licenciement, démission, rupture d'un commun accord

Si vous prenez l'initiative de rompre votre contrat, il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une démission (voir p. 228) ou d'une prise d'acte (voir p. 230). Vous pouvez aussi convenir, avec votre employeur, des conditions de rupture de votre contrat de travail dans le cadre d'une « rupture conventionnelle » (voir p. 264). La rupture du contrat de travail peut enfin intervenir d'un commun accord, dans le cadre d'un congé de mobilité ou d'une rupture conventionnelle collective (voir p. 268).

Licenciement, CDD, intérim

Les CDD et les contrats de mission dans l'intérim cessent automatiquement à la date ou à l'échéance prévues à l'embauche (sur leur rupture anticipée, voir p. 76 et suiv.). Il ne s'agit alors pas d'un licenciement.

Licenciement et période d'essai

Pendant la période d'essai, les dispositions concernant le licenciement ne s'appliquent pas : le contrat peut, en principe, être rompu librement par l'une ou l'autre des parties (voir p. 58 et suiv.).

LA JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

Tout licenciement, pour motif personnel ou pour motif économique, doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. À défaut, l'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié licencié. Par ailleurs, certaines situations et certains motifs interdisent absolument le licenciement : s'il est tout de même prononcé par l'employeur, il pourra alors être annulé par le juge.

L'exigence d'une cause réelle et sérieuse

Quels que soient l'ancienneté du salarié, l'effectif de l'entreprise et le motif invoqué (personnel ou économique), le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse (art. L. 1232-1 et L. 1233-2).

La loi ne donne pas de définition de la cause réelle et sérieuse. Ce sont donc les conseils de prud'hommes qui en apprécient l'existence en cas de litige, au vu des éléments fournis par les parties et au besoin par des mesures d'instruction. La loi précise cependant que « si un doute subsiste, il profite au salarié » (art. L. 1235-1 et L. 1235-9).

La cause est réelle si elle se fonde sur des faits précis, matériellement vérifiables. Elle doit encore être exacte, c'est-à-dire que le licenciement ne doit pas avoir pour origine un autre motif (avouable ou non). Elle doit également être sérieuse, c'est-à-dire être suffisante pour justifier un licenciement. Dans tous les cas, les motifs s'apprécient au moment du licenciement ; ils ne peuvent reposer sur des faits ou éléments postérieurs à la décision de licencier.

Seuls les motifs qui figurent dans la lettre de notification du licenciement, éventuellement précisée (voir p. 242), sont ceux qui, en cas de litige, seront examinés par le juge pour apprécier la justification du licenciement. Ainsi, s'il apparaît que ce sont d'autres motifs ou faits qui ont fondé la décision de l'employeur, le licenciement sera considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (dans le langage courant, on parlera souvent de licenciement « injustifié » ou « abusif »). Par ailleurs, la précision des motifs invoqués dans cette lettre par l'employeur est importante. Si l'employeur se contente d'énoncer qu'il vous licencie pour motif économique ou pour faute, sans plus de précision, le juge estimera également qu'il n'y a pas de cause réelle.

Le motif du licenciement, personnel ou économique

Il faut distinguer licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique (voir aussi p. 65).

Le motif personnel du licenciement. On parle de licenciement pour motif personnel lorsque la raison première de ce licenciement est liée à la personne du salarié. C'est le cas lorsque le licenciement repose, par exemple,

sur une faute disciplinaire, une insuffisance professionnelle ou un refus fautif d'exécuter le contrat de travail (sur la situation en cas d'incapacité, voir p. 208 et suiv.).

Pour être justifié, le motif invoqué doit toujours être effectivement imputable au salarié et non à l'entreprise ou à un proche du salarié. Il doit également relever de son activité professionnelle et non de sa vie privée, à moins que le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, n'ait créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.

Lorsque la cause du licenciement est une faute professionnelle, les garanties du droit disciplinaire relatives aux délais de prise en considération et de poursuite des faits fautifs sont applicables (voir p. 182). On doit distinguer :

- la faute sérieuse, qui justifie le licenciement avec respect d'un préavis et le paiement de l'indemnité de licenciement ;
- la faute grave, qui rend impossible, même temporairement, la poursuite du contrat de travail et justifie le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement (art. L. 1234-1, L. 1234-9) ;
- la faute lourde, caractérisée par l'intention de nuire qui justifie le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement et permet, le cas échéant, à l'employeur de demander réparation au salarié du préjudice subi.

Sur les suites du licenciement (préavis, indemnités, etc.), voir p. 253.

Le motif économique du licenciement. Le motif économique est celui qui est lié à la situation de l'entreprise ; il est donc étranger (« non inhérent ») à la personne du salarié. Il doit être le résultat d'une véritable transformation ou suppression d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment (art. L. 1233-3) :

1 | à des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;

- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus;
- 2 | a des mutations technologiques;
- 3 | a une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité;
- 4 | à la cessation d'activité de l'entreprise (non due à une faute ou à une légèreté blâmable de l'employeur, Cour de cassation, 01.02.2017).

Pour la mise en œuvre de ces dispositions :

- la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise;
- 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 à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national (sauf fraude);
- 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, ainsi que par les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Dans tous les cas, le licenciement ne peut viser un salarié en particulier qu'après application des critères d'ordre des licenciements (voir p.252). En cas de licenciement économique, l'employeur doit respecter non seulement les règles et garanties individuelles applicables à tout licenciement, mais également une procédure spécifique destinée à informer les représentants du personnel ainsi que l'administration. En outre, un licenciement économique peut être dénué de cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur a commis une faute à l'origine du motif économique invoqué.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure (art. L. 1233-4). L'employeur adresse des offres de reclassement de manière personnalisée ou diffuse la liste des offres disponibles aux salariés, et

le cas échéant l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Ces offres écrites comportent les éléments (intitulé du poste et descriptif, nom de l'employeur, localisation du poste...) mentionnés à l'article D. 1233-2-1. Le licenciement prononcé sans que l'employeur ait respecté cette obligation de formation, d'adaptation et de reclassement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (sur les conséquences, voir ci-dessus).

Le cas particulier des contrats de chantier ou d'opération. Un contrat de travail peut être conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération dans les entreprises relevant d'une branche ayant conclu une convention ou un accord de branche étendu autorisant le recours à ce type de contrat et fixant les modalités de sa mise en œuvre (sur le contenu de cet accord, art. L. 1223-9). À défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 01.01.2017, c'est-à-dire principalement la construction navale et le BTP.

Le contrat de chantier ou d'opération est un CDI (et non un CDD). Sa rupture, intervenant à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée, repose sur une cause réelle et sérieuse. Elle est soumise à certaines dispositions applicables au licenciement individuel (art. L. 12368) : entretien préalable et notification (voir p. 240 et 241), préavis et indemnité de licenciement (voir ci-dessous et p. 242), sanctions en cas de rupture dépourvue de cause réelle et sérieuse ou de rupture nulle (voir ci-dessous), remise d'un certificat de travail, de l'attestation Pôle emploi et d'un solde de tout compte (voir p. 256 et suiv.).

La convention ou l'accord de branche étendu qui autorise le recours au contrat de chantier ou d'opération doit préciser, notamment, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ainsi que les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée. En toute hypothèse, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à l'indemnité légale (voir p.254).

Si la convention ou l'accord le prévoit (ce n'est donc pas une obligation), le salarié licencié à l'issue du contrat peut bénéficier d'une priorité de réembauche en CDI dans le délai et selon les modalités fixés par la convention ou l'accord (art. L. 1236-9).

Les sanctions en l'absence de cause réelle et sérieuse

Lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse (dans le langage courant, on parle alors de licenciement « abusif »), le juge peut proposer la réintégration du salarié

dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; si l'une ou l'autre des parties (salarié ou employeur) refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité (dommages-intérêts) à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous (art. L. 1235-3).

Barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse			
Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale ⁽¹⁾ (ent. au moins 11 sal.)	Indemnité minimale ⁽¹⁾ (ent. moins de 11 sal.)	Indemnité minimale ⁽¹⁾
0	Sans objet	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

(1) En mois de salaire brut.

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture (indemnité contractuelle ou conventionnelle), à l'exception de l'indemnité légale de licenciement mentionnée page 252.

Dans la limite des montants maximaux mentionnés ci-contre, l'indemnité pour licenciement abusif est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12 (absence de consultation des représentants du personnel ou d'information de la Dreets en cas de licenciement pour motif économique), L. 1235-13 (non-respect de la priorité de réembauche) et L. 1235-15 (absence de mise en place du CSE dans une entreprise dans laquelle il aurait dû être mis en place, et absence de PV de carence).

À noter : dans deux arrêts rendus le 11.05.2022, la Cour de cassation a considéré que ce barème était compatible avec la convention n° 158 (art. 10) de l'OIT et refuse ainsi d'en écarter l'application. En l'espèce, il était soulevé que, dans certaines situations particulières, le barème ne permet pas une juste réparation du préjudice subit par les salariés victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais la Cour rejette cette analyse et considère que le barème s'applique.

Les sanctions des licenciements nuls

Le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir tableau ci-contre) n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités mentionnées ci-dessous (art. L. 1235-3-1). Dans une telle situation :

- le juge n'est pas tenu par l'indemnité maximale applicable en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible (ex. : fermeture de l'entreprise, mais non pour le motif qu'il aurait déjà été embauché par un autre employeur), le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (minimum applicable quels que soit l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié).

Les nullités mentionnées ci-dessus sont celles qui sont afférentes à :

- la violation d'une liberté fondamentale (ex. : droit d'agir en justice, exercice régulier du droit de retrait mentionné p. 172 ou du droit d'expression mentionné p. 172) ;
- des faits de harcèlement moral ou sexuel (voir p. 173 et suiv.) ;
- un licenciement discriminatoire (voir p. 29 et suiv.), y compris le licenciement pour faits de grève, pour avoir refusé, en raison de son orientation sexuelle, une mutation géographique dans un état incriminant l'homosexualité, en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur, pour avoir lancé une alerte – voir p. 31 – ou pour avoir engagé une action en justice au titre d'une discrimination) ;
- un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes (voir p. 85), ou à une dénonciation de crimes et délits;

- un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 (protection de la femme enceinte ou venant d'accoucher, protection dans le cadre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé d'adoption, protection à la suite du décès d'un enfant, etc.) et L. 1226-13 (protection du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle – voir p. 207 et suiv.); un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 (délégué syndical, représentant élu, représentant de la section syndicale, etc.) en raison de l'exercice de son mandat.

À l'indemnité attribuée au titre de la nullité du licenciement peuvent s'ajouter, le cas échéant :

- le salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 mentionné ci-dessus et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés (représentants élus du personnel, délégués syndicaux, etc.);
- l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

Qu'il s'agisse d'un licenciement pourvu ou causé réelle et sérieuse ou d'un licenciement entaché de nullité, le juge doit, dans le jugement qu'il prononce, justifier le montant des indemnités qu'il octroie au salarié. Par ailleurs, en cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté fondamentale, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation qu'il fait de l'indemnité à allouer au salarié, sans préjudice des dispositions relatives à l'indemnisation des licenciements (art. L. 1235-2-1).

La possibilité d'une indemnisation forfaitaire

En cas de contestation d'un licenciement, lors de la phase de conciliation devant les prud'hommes (voir p. 224), l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer, d'y mettre un terme par accord (art. L. 1235-1). Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé – sans remise en cause du droit aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, de préavis, etc.) – en référence au barème fixé par l'article D. 1235-21 : de 2 mois de salaire, si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 1 an, à 24 mois pour une ancienneté au moins égale à 30 ans. Dans la limite de

ce barème, l'indemnité versée est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu (pour plus de précisions sur le traitement social et fiscal de cette indemnité forfaitaire, on peut se reporter respectivement aux sites urssaf.fr et impots.gouv.fr).

Une conciliation pourra toujours se faire sur une base supérieure dès lors que les préjudices subis le justifient. Si un accord est trouvé entre les parties, un procès-verbal est établi pour constater cet accord ; ce document vaut alors renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au titre des irrégularités de procédure ou de l'absence de cause réelle et sérieuse. À défaut d'accord, l'affaire est portée devant le bureau de jugement.

LES PROCÉDURES INDIVIDUELLES DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement, la loi prévoit une procédure individuelle destinée à vous informer et à vous permettre de vous défendre.

L'entretien préalable au licenciement

Lorsqu'un licenciement est envisagé (sauf pour les licenciements économiques d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, dans une entreprise ayant des représentants du personnel), celui-ci doit obligatoirement être précédé d'un entretien préalable (art. L. 1232-2 et L. 1233-11). Cet entretien n'est pas une simple formalité, il est destiné à vous permettre de vous expliquer sur la mesure de licenciement envisagée ; l'employeur doit vous indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et également recueillir vos explications. À cet effet, vous avez intérêt à être assisté. La loi vous autorise à l'être par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ; si cette dernière est dépourvue de représentants du personnel, vous pouvez également choisir d'être assisté par un conseiller de votre choix, extérieur à l'entreprise (« conseiller du salarié », art. L. 1232-4 et L. 1233-13). Cette information doit figurer dans la convocation (voir ci-dessous). Les conseillers du salarié sont des personnes inscrites sur une liste dressée par le préfet du département, que vous pouvez consulter à l'inspection du travail ou à la mairie.

Lors de l'entretien préalable à un licenciement économique, l'employeur doit, selon le cas, informer le salarié des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou lui remettre le document d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle (voir pp. 258 et 262).

La convocation à l'entretien préalable

L'employeur doit vous informer de cet entretien par le biais d'une convocation, adressée par lettre recommandée ou remise en main propre

contre décharge. Elle doit mentionner l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et la possibilité de vous faire assister selon les modalités décrites ci-dessus (art. R. 1232-1). L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation (il doit s'agir de 5 jours pleins, de sorte que le jour de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, Cass., arrêt du 03.06.2015). En outre, le délai qui expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La convocation doit mentionner, sans équivoque, qu'un licenciement est envisagé. En revanche, selon la Cour de cassation (arrêt du 06.04.2016), l'indication des griefs précis adressés au salarié n'a pas à y figurer obligatoirement (cette indication peut toutefois être rendue obligatoire par la convention collective).

La convocation à l'entretien préalable en dehors du temps de travail du salarié ne constitue pas une irrégularité de procédure, ce dernier pouvant seulement prétendre au paiement, comme temps de travail, du temps passé à l'entretien préalable et à la réparation du préjudice éventuellement subi (Cass., arrêt du 07.04.2004).

La lettre de licenciement

Tout licenciement (pour motif personnel ou économique) doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, signée par l'employeur ou son représentant. S'il le souhaite, l'employeur peut utiliser les modèles de lettre de licenciement figurant en annexe du décret n° 2017-1820 du 29.12.2017. Un délai doit être respecté avant l'envoi de cette lettre.

- En cas de licenciement pour motif personnel, l'employeur ne peut expédier cette lettre moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable (art. L. 1232-6).
- Si le salarié est licencié individuellement pour motif économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif économique concernant moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de 7 jours ouvrables (15 jours ouvrables pour un cadre) à compter de la date pour laquelle il a été convoqué à l'entretien préalable (art. L. 1233-15). Ces dispositions ne sont toutefois pas applicables en cas de redressement et de liquidation judiciaires.
- Si le licenciement économique concerne 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, dans une entreprise de moins de 50 salariés, le délai pour envoyer les lettres individuelles de licenciement est décompté à partir de la notification à l'administration du projet

de licenciement (voir p. 243) et ne peut être inférieur à 30 jours. Une convention ou un accord collectif de travail peuvent prévoir des délais plus favorables aux salariés.

- Si le licenciement économique concerne 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur notifie le licenciement après la notification par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (les Dreetts se sont substituées aux anciennes Direccte depuis le 01.04.2021) de la décision de validation de l'accord collectif fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de la décision d'homologation du document unilatéral de l'employeur fixant ce contenu, ou à l'expiration des délais valant homologation ou validation tacites (voir p. 248 et suiv.); la rupture des contrats intervenue avant ces échéances est nulle (art. L. 1233-39).

Lorsque, à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CSP n'est pas expiré (voir p. 259), l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec AR lui rappelant la date d'expiration de ce délai de 21 jours et lui précisant que, en cas de refus du CSP, cette LRAR constituera la notification de son licenciement.

L'énonciation des motifs du licenciement

Dans tous les cas, l'employeur est tenu d'énoncer dans la lettre de licenciement le ou les motifs précis qui le justifient (art. L. 1232-6 et L. 123316). Ces motifs peuvent, après la notification de la lettre de licenciement, être précisés par l'employeur soit à son initiative, soit à la demande du salarié (sous réserve de l'interprétation que feront les juges de cette disposition, l'idée est donc de permettre à l'employeur de préciser un ou des motifs de licenciement figurant dans la lettre initiale et non pas d'en ajouter de nouveaux ou d'en retirer). Les règles suivantes sont applicables :

- dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par LRAR ou lettre remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. L'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours après la réception de cette demande pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou lettre remise contre récépissé;
- dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement (art. R. 1232-13).

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur dans les conditions mentionnées ci-dessus, fixe les limites du litige en ce

qui concerne les motifs de licenciement. Devant le juge, l'employeur ne pourra pas modifier ces motifs. Il pourra toutefois apporter des éléments les étayant.

À défaut d'énonciation du motif dans la lettre, précisée le cas échéant, les juges considèrent que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (sur les conséquences, voir p. 236). Si la lettre de licenciement est insuffisamment motivée, deux situations peuvent se présenter (art. L. 1235-2):

- si le salarié a formé une demande de précisions en application des dispositions mentionnées p. 240, l'irrégularité que constitue l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement prive, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse;
- si le salarié n'a pas formé une telle demande, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité figurant au tableau de la page 237.

Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner:

- les motifs économiques invoqués par l'employeur;
- la possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauchage et les conditions de sa mise en œuvre (voir p. 253);
- la possibilité de bénéficier, selon le cas (voir p. 258), du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle.

Les sanctions en cas de procédure irrégulière

Lorsque le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse mais que l'employeur n'a pas respecté les procédures individuelles de licenciement (entretien préalable, notification...), ou une éventuelle procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire (art. L. 1235-2).

La mise à pied conservatoire

En cas de faute grave ou lourde (voir p. 234), l'employeur a la possibilité de prononcer une mise à pied à effet immédiat (art. L. 1332-2 et L. 1332-3). Le contrat de travail est suspendu et le salarié peut être privé de rémunération. L'employeur doit alors immédiatement engager une procédure de licenciement individuel. À défaut de faute grave, la mise à pied conservatoire pourra être annulée et le salarié sera en droit de

prétendre à une indemnité correspondant au salaire perdu. Selon la Cour de cassation (arrêt du 03.02.2010), une mise à pied à titre conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire.

LES PROCÉDURES SPÉCIFIQUES AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

La procédure de licenciement économique obéit à des règles spécifiques qui varient en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements (pour les licenciements dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, art. L. 1233-58 à L. 1233-60-1).

Le licenciement économique individuel

L'employeur doit respecter les procédures individuelles de licenciement. Un délai de 7 jours doit s'écouler entre la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement (15 jours pour les cadres). Lors de l'entretien, l'employeur doit, selon le cas, vous informer des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou vous remettre, contre récépissé, le document d'information relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP, voir p. 258). L'administration est ensuite informée du licenciement. Sur le contenu de la lettre de licenciement, voir les précisions données p. 242.

Le licenciement économique de 2 à 9 salariés

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement de 2 à 9 salariés dans une même période de 30 jours réunit et consulte le CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés, et lui transmet toutes les informations utiles sur le projet de licenciement, en particulier les raisons économiques, le nombre de salariés visés, les catégories professionnelles concernées, etc. (art. L. 1233-10). Si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, le CSE central d'entreprise doit, dans certains cas, être réuni (art. L. 1233-9).

L'employeur doit ensuite mettre en œuvre les procédures individuelles de licenciement. Un délai de 7 jours ouvrables doit s'écouler entre la date prévue de l'entretien préalable et l'envoi des lettres de licenciement (sur le contenu de ces lettres, voir p. 242). Lors de l'entretien, l'employeur doit, selon le cas, informer les salariés concernés des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou leur remettre, contre récépissé, le document d'information relatif au CSP (voir p. 258). L'employeur informe par écrit l'administration des licenciements prononcés dans les 8 jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés (art. D. 1233-3).

Lorsqu'une entreprise ou un établissement employant habituellement au moins 50 salariés (art. L. 1233-26 et 27) :

- a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions concernant les licenciements de 10 salariés et plus;
- a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de 18 salariés au total, sans avoir eu à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi (voir p. 246 et suiv.), tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions concernant les licenciements de 10 salariés et plus.

Le licenciement de 10 salariés et plus dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés

Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit préalablement réunir et consulter le CSE, auquel il transmet, avec la convocation à la 1^{re} réunion, toutes les informations utiles sur le projet de licenciement, en particulier les raisons économiques, le nombre de salariés visés, les catégories professionnelles concernées... (art. L. 1233-29 et L. 1233-31). La consultation se fait sur deux réunions, séparées par un délai de 14 jours au maximum. Outre ces renseignements, l'employeur adresse au CSE les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements, ou en limiter le nombre, et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (art. L. 1233-32). L'employeur doit également notifier à l'administration (la Dreets, voir p. 242) le projet de licenciement, au plus tôt le lendemain de la première réunion des représentants du personnel. La Dreets dispose de 21 jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement pour vérifier que :

- le CSE a été informé, réuni et consulté, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur;
- les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32 (voir ci-dessus) ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées;
- les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en œuvre.

L'administration peut formuler des observations sur ces mesures sociales. L'employeur doit y répondre et adresser copie de sa réponse au CSE. Si cette réponse intervient après le délai d'envoi des lettres de licenciement

mentionné p. 239, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.

Dans les entreprises qui devraient être dotées d'un CSE et qui ne le sont pas, et dans lesquelles aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant sans que, de ce fait, les obligations d'information, de réunion et de consultation des représentants du personnel soient respectées est irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire brut, à laquelle s'ajoutent, le cas échéant, l'indemnité de licenciement et de préavis (art. L. 123515, voir aussi p. 236 si le licenciement est un autre, s'agissant).

Le licenciement de 10 salariés et plus dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés

L'employeur qui envisage de licencier au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours (ce que l'on appelle « grands licenciements économiques ») doit préalablement informer et consulter le CSE, à qui il transmet, avec la convocation à la première réunion, toutes les informations utiles, en particulier les raisons économiques, le nombre de licenciements envisagé, les catégories professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel des licenciements, etc. (L. 1233-31). Dans ces entreprises, un PSE (voir ci-après) doit être établi et transmis, par l'employeur, aux représentants du personnel.

La consultation (art. L. 1233-30). L'employeur réunit et consulte le CSE sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2322-39 (consultation du comité sur les projets de restructuration et de compression des effectifs) ;
- le projet de licenciement collectif : nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre et calendrier prévisionnel des licenciements, mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE et, le cas échéant, en présence d'un CSE, conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. Toutefois, ces éléments ne sont pas soumis à la consultation du comité s'ils font l'objet de l'accord relatif au PSE (voir ci-contre).

Le comité tient au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours. Sous réserve de délais différents fixés par accord collectif, le comité rend ses 2 avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à (art. L. 1233-30) :

- 2 mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;

- 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
 - 4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250.
- Dans ce délai, l'employeur met à l'étude les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration mentionné à l'article L. 2312-39 formulées par le comité, et leur donne une réponse motivée.

En l'absence d'avis du comité dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté (art. L. 1233-30).

En présence d'un CSE central, voir les articles L. 1233-36 et L. 1233-37.

En cas d'expertise. Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein (voir p. 192), au cours de la première réunion mentionnée ci-dessus, décider de recourir à une expertise portant sur les domaines économique et comptable, ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. L'expert peut demander à l'employeur, au plus tard dans les 10 jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur lui répond dans les 8 jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui lui répond dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée. L'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 (voir ci-dessus). Ce rapport est transmis, par l'employeur, à la Dreets (art. L. 1233-34 à 35-1 et L. 1233-50).

Information de l'administration (art. L. 1233-46). L'employeur notifie le projet de licenciement à l'administration au plus tôt le lendemain de la première réunion du comité. La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion. Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation en vue de la conclusion d'un accord fixant le contenu du PSE (voir ci-dessous). Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité. Les modalités de l'information de l'administration sont précisées par les articles L. 1233-48 à 51.

L'administration peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le PSE, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité et lui sont communiquées ainsi qu'à l'employeur. Ce dernier adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. En l'absence de représentants du personnel, ces propositions, ainsi que la réponse mo-

tivité de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen sur les lieux de travail (art. L. 1233-57).

L'administration est également appelée à se prononcer sur le plan de sauvegarde de l'emploi, que ce dernier soit issu d'un accord collectif ou d'un document unilatéral élaboré par l'employeur.

Le PSE fixé par accord collectif. Le contenu du PSE peut être déterminé par un accord collectif soumis aux conditions de validité mentionnées à l'article L. 1233-24-1 et validé par la Dreets (art. L. 1233-24-1 et suiv., L. 1233-57-1 et suiv.). Cet accord peut également porter sur les éléments mentionnés à l'article L. 1233-24-2 : modalités d'information et de consultation du comité (en particulier conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques, prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois), calendrier des licenciements, nombre de suppressions d'emplois et catégories professionnelles concernées, etc. À défaut, ils seront fixés par le document unilatéral de l'employeur mentionné ci-après, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. L'accord ne peut, en revanche, déroger à un certain nombre de règles impératives mentionnées à l'article L. 1233-24-3 : obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur, règles générales régissant l'information et la consultation du comité (sauf lorsque l'accord est conclu par le Conseil d'entreprise mentionné p. 193), obligation faite à l'employeur de proposer, selon le cas, un contrat de sécurisation professionnelle (voir p. 258) ou un congé de reclassement (voir p. 260) aux salariés dont le licenciement est envisagé, etc.

La Dreets est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité et peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32 (voir ci-après). Sur cette intervention de l'administration, ses pouvoirs d'injonction et les suites qui doivent être données par l'employeur, voir les articles L. 1233-57-5 et 6.

Une fois conclu, l'accord collectif est transmis à la Dreets pour validation. Celle-ci valide l'accord après s'être assurée, notamment, qu'il est conforme aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 (voir ci-dessus), que les représentants du personnel ont été régulièrement informés et consultés, et que le PSE (dont il fixe le contenu) comporte effectivement les mesures prévues par les articles L. 1233-61 et L. 1233-63 (voir ci-dessous ; art. L. 1233-57-2). La décision de validation est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception, par la Dreets, de l'accord et, dans les

mêmes délais, au comité et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par la Dreets est motivée.

Si la Dreets ne se prononce pas dans le délai de 15 jours mentionné ci-dessus, l'accord est réputé validé. L'employeur transmet alors une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité et aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord (art. L. 1233-57-4)

La décision de validation ou, en cas de validation tacite, les documents mentionnés ci-dessus et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur le lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le CSE.

Le PSE fixé par document unilatéral de l'employeur. À défaut d'accord collectif, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du CSE fixe le contenu du PSE et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 (voir p. 248) dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ce document est transmis à la Dreets par l'employeur, pour homologation. En vue de cette homologation, la Dreets effectue un contrôle approfondi des éléments mentionnés à l'article L. 1233-57-3 : régularité de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, respect par le PSE proposé par l'employeur des dispositions des articles L. 123361 à L. 1233-63 (voir ci-dessous) en fonction de la situation précise de l'entreprise et des moyens du groupe le cas échéant, etc. La Dreets peut, à tout moment en cours de procédure, faire toutes observations ou propositions à l'employeur, auxquelles ce dernier doit répondre en adressant copie de cette réponse aux représentants du personnel.

La Dreets notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur ; elle la notifie, dans les mêmes délais, au CSE. La décision prise par la Dreets est motivée.

Si la Dreets ne se prononce pas dans le délai de 21 jours mentionné ci-dessus, le document élaboré par l'employeur est réputé homologué. L'employeur transmet alors au CSE une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration (art. L. 1233-57-4).

Les règles d'affichage de la décision et de reprise de la procédure par l'employeur en cas de refus d'homologation sont identiques à celles qui sont mentionnées ci-contre.

En cas d'annulation, pour insuffisance de motivation, d'une décision d'homologation (voir ci-dessus) ou de validation, la Dreets prend une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Dès lors que la Dreets a édicté cette nouvelle décision, l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de la Dreets est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur (art. L. 1235-16 ; voir aussi p. 249).

Le PSE : contenu et suivi. Quel que soit son mode d'élaboration, le PSE est destiné à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre et à faciliter le reclassement sur le territoire national du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (art. L. 1233-61). Il doit notamment préciser les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement le cas échéant (voir p. 260) et intégrer un plan de reclassement. Le PSE doit comporter des mesures telles que, par exemple : offres de reclassement interne sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou, avec l'accord exprès des salariés, sur des emplois de catégorie inférieure ; créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; actions favorisant un reclassement externe ; actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ; réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière (art. L. 1233-61 et L. 1233-62). Ces mesures font l'objet d'un suivi de leur exécution, selon les modalités fixées par le PSE lui-même, avec l'intervention des représentants du personnel. La Dreets est associée au suivi de ces mesures et reçoit, de l'employeur, un bilan de la mise en œuvre effective du PSE (art. L. 1233-63).

Envoi des lettres de licenciement (art. L. 1233-39). Cet envoi est effectué dans les délais mentionnés p. 241.

Les voies de recours et les sanctions

Lorsque c'est la procédure individuelle qui est violée (notification du licenciement, entretien préalable quand il est obligatoire...), les sanctions sont les mêmes qu'en cas de licenciement personnel (voir p. 243).

En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi (art. L. 1235-12).

Les syndicats peuvent agir en justice à la suite d'un licenciement économique, à la place du salarié, sous réserve que celui-ci ait été préalablement informé et ne s'y soit pas opposé (art. L. 1235-8).

Le contentieux relatif à l'accord ou au document unilatéral. L'accord collectif, le document élaboré par l'employeur, le contenu du PSE, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 (voir p.248) et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui qui est relatif à la décision de validation ou d'homologation. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif (TA), à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le recours est présenté dans un délai de 2 mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance. Le TA statue dans un délai de 3 mois (art. L. 1235-7-1).

Le contentieux individuel. L'ensemble du contentieux individuel porté par le salarié relève toujours de la compétence du conseil de prud'hommes: recours relatifs au motif économique du licenciement, à l'application individuelle des mesures du PSE, à l'application des critères d'ordre, à l'indemnisation du salarié licencié alors que le juge administratif a annulé la décision de validation ou d'homologation, etc.

La sanction des irrégularités. Si la décision de validation de l'accord PSE ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est annulée en raison d'une absence ou d'une insuffisance de PSE, la procédure de licenciement est nulle. Le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation, ou alors qu'une décision négative a été rendue, est nul.

Lorsque le conseil de prud'hommes constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site, ou de l'absence d'emploi disponible. Lorsque

le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (art. L. 1235-11). Si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité est fixé par le juge en fonction du préjudice subi.

L'annulation de la décision de validation de l'accord collectif mentionné p. 248 ou d'homologation du document établi par l'employeur pour un motif autre que l'insuffisance de motivation de la première décision de la Dreets (sur ce point, voir p. 250), l'absence ou l'insuffisance de PSE donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. À défaut, le salarié a droit à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité légale de licenciement (voir p. 254) (art. L. 1235-16).

L'ordre des licenciements

Pour tout licenciement économique, l'employeur doit fixer les critères qui permettront de déterminer l'ordre des licenciements, c'est-à-dire l'ordre des salariés qui seront en priorité visés par la mesure de suppression ou de modification d'emploi. Pour cela, il doit respecter, s'ils existent, les critères fixés par convention ou accord collectif. À défaut, il doit consulter le CSE et prendre en compte au moins les critères suivants : charges de famille, en particulier celles de parents isolés, ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment personnes handicapées et salariés âgés, qualités professionnelles appréciées par catégorie ; l'employeur peut privilégier l'un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères. Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle (en cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur doit également, pour le choix du salarié concerné, prendre ces critères en compte ; art. L. 1233-5 à L. 1233-7).

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif. En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois (art. L. 1233-5). Les zones d'emploi sont celles qui sont référencées dans l'« atlas des zones d'emploi » établi par l'Insee (voir le site *insee.fr*) (art. D. 1233-2).

Dans les 10 jours à compter de son départ effectif de l'entreprise, le salarié licencié peut demander à l'employeur, par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge, de lui indiquer les critères retenus. Ce dernier doit répondre, dans les mêmes formes, dans les 10 jours suivant la présentation de la lettre du salarié ou la remise en main propre de celle-ci (art. L. 1233-17 et L. 1233-43).

Si l'employeur refuse ou s'il n'a pas respecté les critères fixés, il peut être condamné à verser des dommages-intérêts pour le préjudice subi.

La priorité de réembauchage

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à compter de la date de son licenciement s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année (bien que cela ne soit pas obligatoire, il est préférable de le faire par LRAR). L'employeur devra alors l'informer des emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification, ou avec la qualification qu'il a acquise (à condition qu'il en ait informé l'employeur; art. L. 1233-45). La priorité de réembauchage et les conditions de sa mise en œuvre doivent être mentionnées dans la lettre de licenciement (art. L. 1233-16). Si l'employeur ne respecte pas la priorité de réembauchage, vous pouvez obtenir du tribunal une indemnité d'un montant au moins égal à 1 mois de salaire si vous avez au moins 2 ans d'ancienneté et si l'entreprise compte au moins 11 salariés. Si vous avez moins de 2 ans d'ancienneté ou si vous travaillez dans une entreprise de moins de 11 salariés, l'indemnité est fixée en fonction du préjudice subi dont le juge apprécie l'existence et l'étendue. Le cas échéant, cette indemnité peut se cumuler avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans la limite du plafond figurant p. 235 (art. L. 1235-13 et 14, art. L. 1235-3).

LES GARANTIES LORS DU LICENCIEMENT

Outre l'application des procédures prévues par la loi et l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, le salarié bénéficie d'un certain nombre de garanties à l'occasion de tout licenciement, économique ou non.

Le préavis

Tout salarié licencié doit bénéficier d'un délai de préavis, appelé parfois délai-congé, entre la notification du licenciement et la cessation du contrat de travail. Le point de départ du préavis est fixé par la date de première présentation à votre domicile de la lettre recommandée de licenciement (art. L. 1234-1 et suiv.).

La durée du préavis dépend de l'ancienneté dans l'entreprise:

- ancienneté inférieure à 6 mois : le préavis applicable est celui qui résulte soit du contrat de travail, soit des accords collectifs applicables, soit des usages de la localité ou de la profession ;
- ancienneté entre 6 mois et 2 ans : préavis de 1 mois, sauf contrat de travail, accord collectif ou usage plus favorables ;
- ancienneté de 2 ans et plus : préavis de 2 mois, sauf contrat de travail, accord collectif ou usage plus favorables.

L'employeur peut vous dispenser d'exécuter votre préavis. Il devra vous verser une indemnité compensatrice égale au montant des salaires que vous auriez perçus pendant sa durée, à moins que la dispense n'ait été accordée sur votre demande. Votre contrat de travail est néanmoins maintenu jusqu'à la date d'expiration du délai de préavis et vous devez bénéficier de tous les avantages auxquels vous auriez eu droit si vous aviez travaillé. La durée du préavis non exécuté doit également être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si l'employeur vous fait exécuter votre préavis, sachez que la plupart des conventions collectives ou des usages prévoient le bénéfice d'heures d'absence rémunérées pour rechercher un emploi : en général 2 heures par jour ou 50 heures par mois.

En cas de faute grave ou lourde, l'employeur n'est pas tenu de respecter le préavis, ni de vous verser d'indemnité compensatrice (art. L. 1234-1). Celle-ci n'est pas due non plus lorsque le salarié est inapte et ne peut exécuter le préavis, sauf en cas d'inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (art. L. 1226-14).

L'indemnité de licenciement

Tout salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement, à condition d'avoir au moins 8 mois d'ancienneté et de ne pas être licencié pour faute grave ou lourde (art. L. 1234-9). Des dispositions plus avantageuses (modalités de calcul, ancienneté requise...) peuvent être prévues par les conventions collectives ou par le contrat de travail, sachant qu'il n'est toutefois pas possible de cumuler plusieurs indemnités ayant le même objet (ex. : l'indemnité légale et une indemnité conventionnelle de licenciement).

Quel que soit le motif à l'origine du licenciement (motif personnel ou économique), l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (art. R. 1234-2).

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 13 ans, l'indemnité due sera de :

- $1\,500\text{ €} / 4 = 375\text{ €}$
 $375\text{ €} \times 10\text{ ans} = 3\,750\text{ €}$.
- $1\,500\text{ €} / 3 = 500\text{ €}$
 $500\text{ €} \times 3\text{ ans} = 1\,500\text{ €}$.
- Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de :
 $3\,750 + 1\,500 = 5\,250\text{ €}$.

Dans tous les cas, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (art. R. 1234-4) :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est alors prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté s'apprécie jusqu'à la cessation du contrat de travail, donc jusqu'à la fin du délai de préavis, que ce dernier soit exécuté ou non. Pour calculer l'indemnité de licenciement, il faut également tenir compte des années incomplètes au prorata des mois effectués.

L'indemnité compensatrice de congés payés

En cas de licenciement (y compris pour faute lourde), l'employeur doit verser une indemnité compensant les congés payés que vous avez acquis et que vous n'avez pas pu prendre du fait de la rupture du contrat de travail (art. L. 3141-26). La durée du préavis, même non exécuté, doit être prise en compte pour le calcul de vos droits acquis à congés. Cette indemnité compensatrice de congés payés est égale au montant des rémunérations ou de l'indemnité qui auraient été perçues pendant la durée des congés si ceux-ci avaient été pris.

Les documents destinés au salarié

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, notamment à la suite d'un licenciement, un certain nombre de documents doivent être, selon le cas, adressés au salarié ou tenus à sa disposition.

Le solde de tout compte. Au moment de votre départ de l'entreprise, l'employeur doit régler l'ensemble des salaires et des indemnités qui vous sont dus. Il doit établir un « solde de tout compte » dont il vous demandera de lui donner reçu. Ce document fait l'inventaire des sommes

versées au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail : indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et de préavis (s'il y a lieu), solde de salaire, primes diverses, etc.

Il ne faut pas confondre le reçu pour solde de tout compte avec la « transaction » par laquelle vous vous engagez à renoncer à toute contestation ultérieure de votre licenciement en échange d'une somme d'argent dite « indemnité transactionnelle » versée par l'employeur (art. 2044 et suivants du Code civil). Ne signez jamais de transaction sans vous être auparavant renseigné sur l'ensemble des sommes auxquelles vous avez droit ou que vous pourriez obtenir devant les tribunaux, notamment si votre licenciement vous paraît sans cause réelle et sérieuse.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées (art. L. 1234-20). La date de signature peut ne pas être écrite de la main du salarié, dès lors qu'elle est certaine (Cass., arrêt du 20.02.2019). Le plus sûr est d'adresser cette lettre de dénonciation du solde de tout compte en recommandé (ce qui est requis par l'article D. 1234-8), avec demande d'AR (modèle sur le site *cfdt.fr*). Signer un reçu pour solde de tout compte ne vous empêche pas, par la suite, de contester le bien-fondé de votre licenciement.

Sachez enfin que, légalement, rien ne vous oblige à accepter de signer un tel reçu et que l'employeur ne peut subordonner le versement des sommes qu'il vous doit à cette signature. Par ailleurs, selon la Cour de cassation (arrêt du 04.11.2015), l'employeur n'a pas l'obligation de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de 6 mois pour le dénoncer (le fait que ce délai ne soit pas mentionné ne fait donc pas perdre son caractère libératoire au solde de tout compte). En revanche, le reçu pour solde de tout compte, qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé ; n'a pas d'effet libératoire (arrêt du 14.02.2018).

Le certificat de travail. À l'expiration de votre contrat de travail, l'employeur doit vous délivrer un certificat de travail (art. L. 1234-19). Ce document mentionne les noms et prénoms du salarié, les coordonnées de l'employeur (nom, raison sociale, adresse), ainsi que la date de sa délivrance. Il doit être signé par l'employeur ou porter le cachet de l'entreprise. Il comporte, en principe exclusivement, les mentions figurant à l'article D. 1234-6 (par principe, aucune mention défavorable au salarié ne doit y figurer).

L'attestation d'employeur pour Pôle emploi. L'employeur (le liquidateur judiciaire en cas de liquidation judiciaire) doit vous délivrer, au

moment de l'expiration ou de la rupture (licenciement, démission, prise d'acte de la rupture, mise à la retraite, etc.) de votre contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc.), une attestation (dite « attestation Pôle emploi »). Celle-ci, établie sur un formulaire réglementaire, est destinée à vous permettre de faire valoir vos droits aux allocations chômage. L'employeur doit également transmettre un exemplaire de cette attestation à Pôle emploi. Il s'agit là d'une obligation générale qui n'est en aucun cas liée à l'appréciation que l'employeur peut faire des droits aux allocations de chômage du salarié dont le contrat prend fin. Si, après la rupture de votre contrat de travail, vous vous inscrivez auprès de Pôle emploi, c'est cette attestation que vous devrez joindre à votre dossier de demande d'allocations chômage.

Si votre employeur refuse d'établir cette attestation, vous pouvez demander l'intervention de Pôle emploi et/ou engager une action devant le conseil de prud'hommes.

ACCOMPAGNEMENT DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

L'employeur est tenu de prévenir les licenciements économiques (adaptation et reclassement interne de ses salariés) et de faciliter le reclassement du personnel licencié. L'obligation de mettre en œuvre un PSE (voir p. 246 et suiv.) permet d'accentuer cet effort. Des aides de l'État, sous la forme d'allègements de charges ou de conventions négociées avec l'administration du travail et financées par le FNE, doivent permettre d'éviter un certain nombre de licenciements ou d'en limiter les conséquences sociales.

L'intervention de l'État

Les aides destinées à prévenir les licenciements. Il pourra s'agir, selon les situations, des conventions de formation et d'adaptation offrant une aide à la formation de longue durée afin d'adapter les salariés aux évolutions de leur emploi ou de favoriser leur reclassement externe, de l'activité partielle (voir p. 213) ou encore des conventions d'aide au travail à temps partiel permettant un maintien partiel et temporaire du salaire aux salariés ayant accepté la transformation de leur poste en temps partiel.

Les aides destinées à atténuer les conséquences des licenciements. Elles permettent de favoriser :

- la conversion des salariés, par l'intermédiaire d'un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement (avec suspension du contrat de travail, art. L. 5123-2-3°) ;
- le reclassement externe (notamment, aides à la mobilité géographique

et allocation temporaire dégressive destinée à compenser la baisse de salaire dans l'emploi de reclassement) ;

- la réinsertion des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine ;
- la création ou la reprise d'entreprises par des salariés licenciés (aide fiscale aux employeurs qui attribuent des prêts à taux privilégiés).

Les obligations de l'employeur

Les employeurs ont l'obligation, lorsqu'ils procèdent à des licenciements économiques, de proposer aux salariés concernés de bénéficier, selon le cas, soit d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), soit d'un congé de reclassement. Ces dispositifs doivent permettre au salarié de retrouver plus rapidement un emploi : il reste toutefois libre de les accepter ou non (sur l'obligation, plus générale, faite à l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi, voir précisions p. 246 et suiv.). Les entreprises ont également l'obligation de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois dans le cadre du dispositif de revitalisation des bassins d'emploi (art. L. 1233-84 et suiv.), et de rechercher un repreneur lorsqu'elles envisagent la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif (art. L. 1233-57-9 et suiv.).

Le contrat de sécurisation professionnelle. Le CSP permet aux salariés visés par une procédure de licenciement économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé visant à favoriser un reclassement accéléré vers l'emploi durable. Sa durée est, en principe, de 12 mois de date à date (voir ci-après). Le CSP s'adresse aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés (à compter de 1 000 salariés, le congé de reclassement s'applique, voir p. 262) et aux salariés des entreprises en redressement ou liquidation judiciaires, quelque soit leur effectif. Dans ces entreprises, l'employeur doit proposer le CSP à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, dès lors que le salarié justifie d'une durée d'affiliation au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans la période de référence (24 mois ou 36, pour les 53 ans ou plus), est apte physiquement à l'emploi, remplit la condition de résidence mentionnée p. 318, n'a pas atteint l'âge légal de départ à la retraite (voir p. 342) ou, si cet âge est atteint, ne justifie pas du nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein (voir p. 347) et ne bénéficie pas d'une retraite au titre de l'article L. 5421-4-3° du Code du travail (notamment l'une ou l'autre des retraites anticipées citées p. 344). Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est requise pour se voir proposer un CSP par l'employeur (mais l'ancienneté a des conséquences sur le montant et la durée de versement de l'ASP, voir ci-après).

Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement et par écrit du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. À défaut, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique, majorée si le salarié bénéficie du CSP sur proposition de Pôle emploi, voir ci-contre. Pour cela, l'employeur leur remet, contre récépissé, le document d'information relatif au CSP, soit lors de l'entretien préalable lorsque celui-ci est obligatoire (voir p. 240), soit à l'issue de la dernière réunion du CSE. Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), cette proposition est faite après la notification par la Dreets (voir p. 242) de sa décision de validation ou d'homologation (voir p. 248 et suiv.). Pour les salariées en congé de maternité, ce document peut être remis au plus tard au lendemain de la fin du congé de maternité légal.

Ce document précise le délai de réflexion dont le salarié dispose (voir ci-après), ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu. Il comporte un volet « bulletin d'acceptation détachable », à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du CSP, et à remettre à son employeur. à compter du lendemain du jour de cette remise, le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa réponse ; pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de 21 jours est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente (la date d'expiration du délai de réflexion est mentionnée dans les documents remis au salarié par l'employeur). Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix (le salarié doit contacter le 3949 pour prendre rendez-vous). Si le salarié refuse le CSP ou ne répond pas dans le délai, le licenciement suit son cours normal.

Lors de l'inscription à Pôle emploi de tout demandeur d'emploi licencié pour motif économique, le conseiller doit vérifier que le salarié a bien été informé individuellement et par écrit du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. À défaut, il appartient au conseiller Pôle emploi de le faire en lieu et place de son employeur. Le salarié peut souscrire au CSP dans un délai de 21 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

Si le salarié accepte la proposition de CSP (émanant de l'employeur ou de Pôle emploi), la situation est la suivante :

- le contrat de travail est rompu par commun accord des parties, avec versement au salarié d'une indemnité d'un montant égal à celui de

l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté acquise au terme du préavis s'il avait été effectué. Le salarié n'a pas de préavis à effectuer et ne perçoit pas d'indemnité de préavis. Toutefois, si l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un CSP est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant doit lui être versée par l'employeur dès la rupture de son contrat de travail. Pour les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas accepté le CSP, le montant de cette indemnité leur est versé dès la rupture du contrat de travail;

- dans les 8 jours de son adhésion au CSP, le salarié bénéficie d'un entretien individuel de prébilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Cet entretien, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est suivi d'une période de préparation du « plan de sécurisation professionnelle » (PSP) du bénéficiaire. Le PSP, élaboré d'un commun accord entre le bénéficiaire du CSP et Pôle emploi (ou un opérateur agréé par lui) dans le cadre de ce processus, prend la forme d'un document écrit, signé par le conseiller en charge de l'accompagnement et par le bénéficiaire, et remis à celui-ci. Il est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de prébilan et décrit les prestations que le bénéficiaire du CSP devra suivre afin de permettre un retour rapide à l'emploi : formation, actions de VAE, évaluation des compétences, appui social et psychologique... Si nécessaire, ces mesures peuvent être complétées par l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE, voir le site *unedic.org*). Le PSP peut être actualisé en fonction des besoins identifiés. **À noter :** le non-respect des engagements pris par le bénéficiaire peut conduire à l'interruption du CSP ; le bénéficiaire du CSP peut mobiliser son CPF (voir p. 151) ;
- le CSP est conclu pour une durée de 12 mois. Cette durée est allongée :
 - des périodes d'activités professionnelles salariées intervenues après la fin du 6^e mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires ;
 - des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, dans la limite de 4 mois supplémentaires ;
 - des périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du CSP, dans la limite de la durée légale de ce congé (voir p. 203) ;
- le bénéficiaire d'un CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Pendant la durée du CSP (voir ci-dessus), il perçoit de Pôle emploi une « allocation de sécurisation professionnelle » (ASP) dont le montant est égal à 75 % de son salaire journalier de référence, sans que cette allocation puisse ni être inférieure au montant de

l'allocation d'assurance chômage (ARE, voir p. 319) auquel il aurait pu prétendre au titre de l'emploi perdu s'il n'avait pas accepté le CSP (avec une possibilité de révision en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le CSP), ni être supérieure à l'allocation maximale au titre de l'ARE (voir p. 319). Sur ce montant est prélevée une contribution au financement des retraites complémentaires égale à 3 % du SJR. Pour les bénéficiaires du CSP ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle est égal au montant qui aurait été dû au titre de l'ARE ; l'ASP lui est versée dans la limite de la durée de ses droits à l'ARE. Le coefficient de dégressivité prévu par le règlement d'assurance chômage (voir p. 320) ne s'applique pas à l'ASP. Voir les informations utiles sur les sites *cfdt.fr* ou *unedic.org*. Le versement de l'ASP est suspendu dans certaines circonstances, notamment lorsque des prestations en espèces de la Sécurité sociale (maladie, maternité...) sont dues ;

- pendant toute la durée de son CSP, un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé est effectué par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les stades de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement. Au cours des 2 derniers mois d'accompagnement effectif, un entretien final est réalisé afin que le référent et le bénéficiaire du CSP établissent un bilan du dispositif. Ce bilan prend la forme d'un document écrit remis au bénéficiaire et, le cas échéant, au référent chargé de l'accompagnement à la suite d'une inscription comme demandeur d'emploi ;
- au cours de son CSP, le bénéficiaire peut, après validation par le référent mentionné ci-dessus, effectuer des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat de travail temporaire (CTT) d'une durée minimale de 3 jours. Le cumul total de ces périodes ne peut excéder 6 mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi, et son CSP ainsi que le versement de l'ASP sont suspendus ;
- en cas de reprise d'emploi en CDI, en CDD ou en CTT d'au moins 6 mois, l'intéressé cesse de bénéficier du CSP. Si ce retour à l'emploi intervient avant la fin du 10^e mois de CSP, l'intéressé peut solliciter le versement d'une prime de reclassement non cumulable, pour le même emploi, avec l'IDR mentionnée ci-dessus et avec certaines aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage. Cette prime est d'un montant équivalant à 50 % des droits restants de l'intéressé à l'ASP. Elle est versée en 2 fois de manière égale. La demande

doit être faite dans les 30 jours suivant la reprise d'emploi. **À noter :** si le contrat de travail est rompu pendant la période d'essai, le CSP et le versement de l'ASP sont repris pour la durée restant à courir, déduction faite de la prime au reclassement éventuellement versée;

- en cas de reprise d'un emploi salarié pendant le CSP ayant donné lieu à interruption du versement de l'ASP, le bénéficiaire peut prétendre à une indemnité différentielle de reclassement (IDR), sous réserve que la rémunération de l'emploi repris soit, pour un nombre d'heures identique, inférieure à la rémunération de l'emploi précédent (renseignements auprès de Pôle emploi).

Le titulaire du CSP qui, à l'issue de ce dernier, est toujours à la recherche d'un emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et peut bénéficier de l'ARE dès cette inscription, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation, et ce au titre d'une reprise des droits (voir p. 325) ou au titre du droit auquel il aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP. Tout départ volontaire non opposable au cours du CSP ne peut être remis en cause ultérieurement (renseignements auprès de Pôle emploi). La durée d'indemnisation au titre de ces droits est alors réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

Le congé de reclassement. Ce congé doit vous être proposé si votre licenciement économique est envisagé et si vous êtes salarié :

- d'une entreprise (ou établissement) d'au moins 1 000 salariés;
- d'une entreprise appartenant à un groupe dont le siège social est situé en France, astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe en application de l'article L. 2331-1 du Code du travail, si l'effectif cumulé (en France ou à l'étranger) des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 1 000 salariés;
- d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne et qui comportent au moins un établissement ou une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces États.

Le congé de reclassement permet au salarié licencié de bénéficier d'un ensemble de mesures destinées à faciliter son reclassement : entretien d'évaluation et d'orientation, accompagnement dans les démarches de recherche d'emploi, bilan de compétences, actions de formation ou de VAE, l'ensemble étant financé par l'employeur. Le salarié est informé des conditions de ce congé (objet, nature des prestations, statut pendant le congé...) lors de l'entretien préalable, ou à l'occasion de la dernière réunion du CSE. La proposition doit lui en être faite dans la lettre de notification du licenciement. Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cette lettre pour faire connaître son accord : le silence dans ce délai vaut refus du congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié :

- le congé débute à l'expiration du délai de 8 jours mentionné ci-dessus ; sa durée (entre 4 mois, ou moins avec l'accord exprès du salarié, et 12 mois, voire 24, en cas de formation de reconversion professionnelle) est fixée par l'employeur après consultation des représentants du personnel, au vu des résultats de l'entretien d'évaluation et d'orientation, et le cas échéant du bilan de compétences ;
- le salarié peut rompre son congé s'il trouve un nouvel emploi ; il doit en informer son employeur, avant l'embauche, par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge ;
- le congé se déroule pendant le préavis, et au-delà si sa durée est supérieure à celle du préavis ;
- le salarié est rémunéré par l'employeur ; il perçoit son salaire normal pendant la période de préavis, puis, pour la période du congé excédant la durée du préavis, une allocation égale à 65 % des rémunérations brutes mensuelles des 12 derniers mois, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail de l'entreprise. Un bulletin précisant le montant de l'allocation et ses modalités de calcul est remis chaque mois au salarié ;
- le congé peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu (art. L. 1233-72-1). Au terme de ces périodes, le congé reprend ; l'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail ainsi effectuées ;
- le salarié doit, sauf motif légitime, participer aux actions prévues dans le congé. À défaut, et après mise en demeure, le congé est rompu.

5 | La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail, distinct de la démission et du licenciement, qui suppose une volonté commune du salarié et de l'employeur de rompre le contrat. Ce mode de rupture est entouré de différentes garanties : respect d'une procédure préalable, homologation de l'accord par l'autorité administrative, indemnisation du salarié, droit au chômage (voir p. 313)... Elle est distincte des « ruptures conventionnelles collectives » étudiées p. 267.

Définition et champ d'application

La rupture conventionnelle (RC) permet à l'employeur et au salarié qui le souhaitent de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (art. L. 1237-11).

Ce mode de rupture est exclusif du licenciement ou de la démission; il ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties et ne concerne que les CDI.

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne s'appliquent pas aux ruptures de contrats de travail résultant (art. L. 1237-16) :

- des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC ; art. L. 2242-20 et L. 2242-21 du Code du travail) ;
- des PSE (voir p. 246 et suiv.). L'employeur ne peut donc, par ce biais, se soustraire à ses obligations légales, notamment en matière de licenciements collectifs pour motif économique,
- des accords collectifs mentionnés p. 265.

La rupture conventionnelle est soumise à une procédure particulière destinée à garantir la liberté du consentement des parties, et notamment du salarié. Cela explique que, pour la Cour de cassation, et sauf dispositions légales contraires (ex. : celles visées ci-dessus), les parties qui décident de rompre d'un commun accord le CDI qui les lie ne peuvent utiliser que la procédure de rupture conventionnelle homologuée. À défaut, la rupture sera considérée comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass., arrêts du 15.10.2014 et du 12.12.2017). Toujours selon la Cour de cassation, la seule limite à la validité d'une rupture conventionnelle consiste dans la fraude (l'employeur l'utilise pour échapper à ses obligations légales) ou dans le vice du consentement (erreur, tromperie, violence physique ou morale; ex. : pression exercée sur le salarié pour lui faire accepter une rupture conventionnelle en ne lui laissant le choix qu'entre cette rupture et un licenciement, arrêt du 16.09.2015, ou encore absence d'information du

salarié sur la mise en place prochaine d'un PSE dont les dispositions auraient pu l'intéresser, arrêt du 06.01.2021). Dès lors, pour la Cour de cassation, en l'absence de vice du consentement ou de fraude, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue :

- même s'il existe un différend entre les parties au moment de cette conclusion (arrêt du 03.07.2013) ;
- même si le contrat de travail est suspendu pour un motif ouvrant droit à une protection particulière du salarié (ex. : AT/MP, congé de maternité) ou si elle a été conclue avec un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail (arrêts du 30.09.2014, du 25.03.2015 et du 09.05.2019) ;
- même dans un contexte de harcèlement moral (arrêt du 23.01.2019), sauf si les juges relèvent que la convention de rupture a été signée alors que le salarié était dans une situation de violence morale en raison d'un harcèlement et des troubles psychologiques qui en ont découlé, l'ensemble constituant un vice du consentement (arrêt du 29.01.2020).

La preuve de la fraude ou du vice du consentement doit être rapportée par la partie qui réclame la nullité de la rupture conventionnelle.

Quelle est la procédure ?

La rupture conventionnelle fait l'objet d'une convention datée et signée par les parties au contrat et homologuée par l'autorité administrative (voir ci-dessous). Le principe et les modalités de cette rupture doivent être débattus entre l'employeur et le salarié au cours d'un (c'est le minimum obligatoire) ou de plusieurs entretiens (art. L. 1237-12).

Au cours de cet (ou ces) entretien(s), le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une IRP (CSE ou autre), ou de tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'IRP, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Il doit alors en informer son employeur, qui ne peut s'y opposer dès lors que les règles visées ci-dessus sont respectées. L'employeur peut alors lui-même se faire assister, à charge pour lui d'en informer à son tour le salarié (art. L. 1237-12). Les noms des personnes ayant assisté le salarié et/ou l'employeur devront, le cas échéant, être mentionnés dans la demande d'homologation de la convention (voir ci-après).

La personne choisie par l'employeur pour l'assister doit appartenir au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut également choisir de se faire assister par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche d'activité (art. L. 1237-12).

Précisons cependant que, selon la Cour de cassation (arrêt du 05.06.2019),

« l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien ».

Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture (un exemplaire pour chaque partie) définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale prévue en cas de licenciement (voir p. 254) ou de l'indemnité conventionnelle lorsqu'elle est plus favorable. Sous cette réserve, le montant de cette indemnité spécifique est librement négocié entre le salarié et son employeur. La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation visée ci-dessous (art. L. 1237-13).

En quoi consiste le délai de rétractation ?

À compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine) pour exercer son droit de rétractation (ce délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention). Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (art. L. 1237-13). Le plus sûr est donc d'adresser ce courrier par LRAR à l'autre partie signataire de la convention sachant que, selon la Cour de cassation (arrêt du 14.02.2018), pour s'assurer du respect du délai de rétractation, il convient de retenir la date d'envoi du courrier de rétractation et non sa date de réception. Si l'une ou l'autre des parties se rétracte dans le délai prévu, la convention est annulée et le contrat de travail doit continuer de s'exécuter dans les conditions habituelles. La rétractation n'a pas à être justifiée.

Le délai de rétractation doit permettre au salarié de réfléchir « à tête reposée » aux conséquences de sa décision. Il peut en profiter pour prendre tous contacts utiles, notamment avec sa section syndicale, afin de s'assurer, par exemple, que le montant de l'indemnité spécifique est acceptable.

Qui procède à l'homologation de la convention ?

À l'issue du délai de rétractation (et pas avant, faute de quoi l'homologation devra être refusée ; si elle était malgré tout accordée, la rupture pourra être requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse), la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation (Cerfa n° 14598*01) à la Dreets avec un exemplaire de la convention de rupture (la procédure peut être réalisée de manière dématérialisée : telerc.travail.gouv.fr).

La Dreets (voir p. 11) dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions fixées par la loi et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie (art. L. 1237-14). L'homologation peut être refusée pour l'un ou l'autre de ces motifs : non-respect des règles de l'assistance, indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum, non-respect du délai de rétractation, erreurs de procédure, absence de liberté de consentement. La validité de la convention est subordonnée à son homologation (art. L. 1237-14). Si l'autorité administrative, dans le délai qui lui est imparti, refuse cette homologation, la convention sera nulle et de nul effet entre les parties, qui resteront donc liées par le contrat de travail en vigueur.

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif (sauf pour les salariés protégés). Le recours doit être formé, sous peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention (art. L. 1237-14). Toutefois, une fraude dans le recours à la rupture conventionnelle aura pour effet de reporter le point de départ de ce délai de prescription au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance (Cass., arrêt du 22.06.2016).

La procédure s'applique-t-elle aux salariés protégés ?

La procédure de rupture conventionnelle peut être mise en œuvre par les salariés bénéficiant d'une protection particulière mentionnée aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail (délégués syndicaux, membres élus du CSE, etc., art. L. 2411-1 et 2). Les dispositions applicables sont celles visées ci-dessus, sous les réserves suivantes :

- la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun, et non à l'homologation mentionnée ci-dessus. La demande d'autorisation (formulaire Cerfa n° 14599*01) ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation (voir p. 266) ; les recours éventuels contre la décision de l'inspection du travail sont, également, formés dans les conditions de droit commun (recours gracieux ou hiérarchique, recours contentieux devant le juge administratif, le conseil de prud'hommes n'étant pas compétent) ;
- la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation (art. L. 1237-15).

6 | Les ruptures dans le cadre d'un accord collectif

Les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail liant l'employeur et le salarié peuvent être définies par un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou rupture conventionnelle collective (RCC). Si un tel accord est mis en œuvre dans l'entreprise, le salarié peut choisir de bénéficier de ses dispositions, ce qui entraînera la rupture de son contrat de travail. Ces ruptures ne peuvent être imposées aux salariés. Elles ne constituent ni un licenciement, ni une démission, sont entourées d'un certain nombre de garanties et ouvrent droit aux allocations de chômage dans les conditions de droit commun.

La rupture dans le cadre d'un congé de mobilité

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. Il peut être proposé par l'employeur, soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective (RCC, voir p. 269), soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif de GPEC. Cet accord doit comporter l'ensemble des précisions figurant à l'article L. 1237-18-2 : durée du congé de mobilité, conditions requises du salarié pour en bénéficier (ex. : condition d'ancienneté), modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur (comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit), engagements des parties, niveau de la rémunération versée pendant le congé, organisation des périodes de travail, etc. Si le salarié choisit de bénéficier d'un tel congé (il ne peut y être contraint), il pourra, pendant ce congé, effectuer des périodes de travail (en CDD ou CDI, art. L. 1237-18-1) dans ou hors de son entreprise d'origine et bénéficier d'actions de formation.

Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité doit être au moins égal au montant de l'allocation de conversion (65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieur à 9,22 € de l'heure au 01.05.2022). Cette rémunération est exonérée de cotisations de Sécurité sociale dans la limite des 12 premiers mois (24 en cas de formation de reconversion professionnelle) du congé.

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé (s'il s'agit d'un salarié protégé, par exemple un délégué syndical, art.

L. 1237-18-4). Le salarié aura droit à l'indemnité de rupture prévue par l'accord collectif mentionné ci-dessus. Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (voir p. 255).

Les ruptures conventionnelles collectives

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective (RCC) excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois (art. L. 1237-19). Ces ruptures d'un commun accord du contrat de travail ne constituent ni un licenciement (elles ne sont donc pas soumises à la procédure de licenciement), ni une démission et ne peuvent être imposées par l'employeur ou le salarié.

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) compétente (art. R. 1237-6-1) est informée de l'ouverture des négociations sur un accord de RCC. Une fois conclu, cet accord doit lui être transmis pour validation. La Dreets notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord de RCC. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au CSE, s'il existe, et aux signataires de l'accord (art. D. 1237-7 à 10). Le silence de la Dreets à l'issue du délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe, et aux signataires de l'accord (art. L. 1237-19-4). La décision de validation de l'accord ou, à défaut, les documents mentionnés ci-dessus et les voies et délais de recours (voir ci-contre) sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (art. L. 1237-19-3 à 19-7)

L'accord collectif portant rupture conventionnelle collective détermine :

- les modalités et conditions d'information du CSE, s'il existe ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord (ce dernier peut, par exemple, prévoir que les ruptures de contrat de travail d'un commun accord, dans les conditions et modalités qu'il fixe, pourront intervenir dans les 6 mois suivant sa date d'entrée en vigueur) ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (par exemple, une condition d'ancienneté) ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;

- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties. En d'autres termes, après avoir signé la convention individuelle de rupture, le salarié comme l'employeur peuvent revenir sur leur décision (se « rétracter ») en respectant strictement les délais et modalités fixés par l'accord. Si l'une ou l'autre des parties se rétracte, la convention de rupture ne produit alors aucun effet et le contrat de travail continue de s'exécuter dans les conditions habituelles;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, (au moins égales à l'indemnité légale de licenciement, voir p. 255);
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité (voir p. 268), des actions de formation, de VAE (voir p. 160) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC. Ce suivi fait également l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE s'il existe. Les avis du CSE sont transmis à la Dreets qui, par ailleurs, est associée au suivi des mesures prévues par l'accord et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de sa mise en œuvre (art. D. 1237-12).

Si un accord portant RCC est négocié, conclu et mis en œuvre dans votre entreprise, et que vous demandez à bénéficier de ses dispositions, l'acceptation par l'employeur de votre demande emportera rupture de votre contrat de travail d'un commun accord, le cas échéant au terme du congé de mobilité (voir p. 268) si vous bénéficiez d'un tel congé dans le cadre de cet accord. Pour les salariés protégés (par exemple, un délégué syndical), la rupture est toutefois soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (art. L. 1237-19-2).

L'accord collectif portant RCC, son contenu et la régularité de la procédure précédant la décision de la Dreets ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par la Dreets. Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1 (voir p. 251). Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat (art L. 1237-19-8).

7 | Le départ à la retraite

Le départ à la retraite n'est jamais automatique. Il faut que vous décidiez volontairement de partir à la retraite ou que l'employeur prenne l'initiative de vous mettre à la retraite. Tout départ à la retraite nécessite donc une décision de l'employeur ou du salarié : sont ainsi nulles les clauses dites « couperet » qui prévoiraient la rupture de plein droit et automatique du contrat de travail au seul motif que le salarié aurait atteint un âge déterminé ou serait en mesure de bénéficier d'une retraite, même à taux plein.

LE DÉPART À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Quelles sont les formalités ?

Si vous décidez de rompre votre contrat de travail pour prendre votre retraite (à taux plein ou à taux réduit), vous devez en informer votre employeur, le plus sûr étant de le faire par lettre RAR.

Vous devrez alors respecter un préavis dont la durée est égale :

- soit au préavis légal de licenciement (voir p. 253) ;
- soit au préavis de départ à la retraite prévu par la convention collective ou le contrat de travail s'il est plus favorable.

C'est le préavis le plus court qui est considéré comme le plus favorable pour le salarié. Le préavis conventionnel ne s'appliquera donc que s'il est d'une durée inférieure au préavis légal.

Quelles sont les indemnités dues ?

En plus d'une éventuelle indemnité compensatrice de préavis ou de congés payés, le salarié a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou de son contrat de travail, à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article D. 1237-1 du Code du travail (art. L. 1237-9).

Selon la Cour de cassation (arrêt du 23.09.2009), le droit à une indemnité de départ à la retraite n'est ouvert que si le salarié qui a décidé de quitter l'entreprise en vue de faire liquider ses droits à pension de vieillesse en a effectivement demandé la liquidation.

L'indemnité légale de départ à la retraite est égale à (art. D. 1237-1 et 2) :

- 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1,5 mois après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule qui vous est la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

LE DÉPART À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Quelles sont les conditions requises ?

L'employeur peut mettre à la retraite d'office tout salarié âgé d'au moins 70 ans.

Concernant les salariés ayant au moins l'âge permettant de bénéficier automatiquement d'une pension de vieillesse à taux plein (65 ans pour les assurés nés avant le 01.07.1951, 65 ans et 4 mois pour ceux nés entre le 01.07.1951 et le 31.12.1951, 65 ans et 9 mois pour ceux nés en 1952, 66 ans et 2 mois pour ceux nés en 1953, 66 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954 et 67 ans pour ceux nés à partir de 1955), l'employeur peut uniquement interroger par écrit le salarié concerné sur sa volonté, ou non, de partir à la retraite. En cas d'acceptation du salarié, l'employeur peut le mettre à la retraite. En cas de refus, l'employeur ne peut rompre le contrat : il pourra réitérer sa demande l'année suivante et chaque année jusqu'au 69^e anniversaire de l'intéressé ; sur la procédure applicable, voir précisions ci-dessous (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1).

Toutefois, la mise à la retraite peut intervenir avant si le salarié bénéficie d'une convention de préretraite « CATS » ayant pris effet avant le 01.01.2010, ou d'une convention de préretraite progressive conclue avant le 01.01.2005, ou de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement au 23.08.2003 et ayant pris effet avant le 01.01.2010. Dans l'une ou l'autre de ces situations, la mise à la retraite avant l'âge d'obtention du taux plein ne peut concerner qu'un salarié ayant droit à une retraite au taux plein (voir p. 347 et suiv.).

Si ces conditions sont réunies, la mise à la retraite ne sera pas considérée comme un licenciement : la convocation à un entretien préalable n'est donc pas obligatoire. Toutefois, un préavis identique à celui applicable en cas de licenciement doit être respecté (voir p. 253).

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement (art. L. 1237-8 ; voir p. 232). Ce licenciement sera considéré comme nul si l'employeur a invoqué comme seule cause de rupture du contrat l'âge du salarié (application du principe de non-discrimination ; sur les conséquences d'un licenciement nul, voir p. 238).

Quelle est la procédure à respecter ?

En application des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du travail, l'employeur doit suivre une procédure particulière lorsqu'il envisage de mettre à la retraite un salarié qui va atteindre l'âge d'obtention du taux plein (cet âge est fixé à 65 ans pour les assurés nés avant le 01.07.1951 ; pour ceux qui sont nés à partir de cette date, il est progressivement relevé, comme indiqué à la page précédente).

Cette procédure est la suivante :

- 3 mois avant l'anniversaire du salarié, l'employeur doit l'interroger, par écrit, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- si le salarié répond par la négative à cette demande dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions, ce dernier ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire. Il en va de même si l'employeur ne respecte pas l'obligation qui lui est faite d'interroger le salarié sur ses intentions.

Cette procédure est applicable à compter de l'âge d'obtention du taux plein puis, chaque année, jusqu'au 69^e anniversaire du salarié. Elle vise à permettre au salarié qui le souhaite (par exemple, pour améliorer sa retraite) de travailler au-delà de l'âge d'obtention du taux plein et au maximum jusqu'à ses 70 ans : à compter de cet âge, l'employeur retrouve la possibilité de le mettre à la retraite sans qu'il puisse s'y opposer.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 10/2/2003), la mise à la retraite d'un salarié protégé (délégué syndical, membre élu de la délégation du personnel du CSE, représentant de la section syndicale, etc.) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Quelles sont les indemnités dues ?

Sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou par un accord collectif, le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (voir p. 254). Cette indemnité est due même si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté au moment de sa mise à la retraite.

Le cas échéant, le salarié peut également bénéficier :

- d'une indemnité compensatrice de préavis, si l'employeur prend l'initiative de le dispenser de préavis ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés, pour les congés payés acquis dont il n'a pu bénéficier avant son départ de l'entreprise.

Cfdt:

SYNDICALISME HEBDO



Syndicalisme Hebdo, le site de presse de la CFTD :
www.syndicalismehebdo.fr

WWW.SYNDICALISMEHEBDO.FR

Gratuit pour les adhérents

Pour se connecter ? C'est simple ! Si ce n'est déjà fait, activez votre espace adhérent sur monespace.cfdt.fr puis saisissez votre numéro personnel d'adhérent (NPA) à 10 chiffres sans espace ou votre adresse e-mail, puis votre mot de passe sur la «page» de connexion de www.syndicalismehebdo.fr

Disponible aussi sur Apple Store et Google Play.

CFDT.FR



CFDT - Service Information Communication - Juin 2022 - Visuels non contractuels.

A stylized illustration on a blue background. A large, multi-colored umbrella (with stripes of red, yellow, white, pink, orange, and dark blue) is held by a woman on the right. She has blonde hair in a large, curly bun, wears a white long-sleeved shirt, a red scarf, and a pink skirt. She is smiling and looking towards a man on the left. The man has brown hair, wears a red vest over a yellow and white checkered shirt, and dark blue pants. He is looking back at the woman. Several blue raindrops are scattered in the sky above the umbrella. The text 'PROTECTION SOCIALE' is written in white, bold, sans-serif capital letters across the middle of the image, partially overlapping the umbrella's handle.

PROTECTION SOCIALE

L'ASSURANCE MALADIE

1 | La maladie et la maternité

En cas de maladie ou de maternité, et sous réserve de remplir un certain nombre de conditions, la Sécurité sociale vous garantit le remboursement de vos dépenses de santé (prestations en nature), ainsi que le versement d'indemnités journalières (prestations en espèces) destinées à compenser, pour partie, la perte de revenu résultant de l'arrêt de travail.

LES PRESTATIONS EN NATURE

On appelle « prestations en nature » la prise en charge, par la Sécurité sociale, des dépenses de santé, sur la base des tarifs fixés par la réglementation.

Quelles conditions faut-il remplir ?

Dans le cadre de la « protection universelle maladie » (Puma), il suffit, pour avoir droit aux prestations en nature de la Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité), soit d'exercer une activité professionnelle (quel qu'en soit le volume), soit, à défaut, de résider en France (métropole, Guyane, Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois (ouverture des droits), puis d'y résider de manière stable et régulière (plus de 6 mois par an ; des exceptions à ces conditions de résidence sont possibles). Dans ce dernier cas, on parle d'affiliation « sur critère de résidence ». Toute personne majeure peut ainsi être affiliée, à titre

personnel, à la Sécurité sociale, sans limitation de durée, tant qu'elle remplit l'une des deux conditions mentionnées ci-dessus (les personnes de nationalité étrangère doivent être en situation régulière) ; les mineurs sont considérés comme ayant droit de leurs parents jusqu'à leur majorité, mais peuvent toutefois, dès leurs 16 ans, demander à bénéficier, à titre personnel, de la prise en charge de leurs frais de santé en cas de maladie ou de maternité (voir *ameli.fr*).

Les personnes affiliées au régime général sur critère de résidence peuvent être redevables de la cotisation subsidiaire maladie si les revenus de leur capital ou patrimoine sont supérieurs, en 2022, à 20 568 € (renseignements sur le site de l'Urssaf *urssaf.fr*).

La situation des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, ont droit aux prestations en nature aussi longtemps qu'ils résident en France de manière stable et régulière.

Les taux de remboursement

Certains soins ou dépenses de santé sont remboursés à 100 % des tarifs conventionnels de la Sécurité sociale (ex. : maternité, accident du travail). Mais, la plupart du temps, une partie reste à la charge de l'assuré : c'est ce qu'on appelle le « ticket modérateur ». Celui-ci est variable suivant la nature des soins ou des dépenses (voir tableau p. 278). Il peut être pris en charge par une mutuelle, souscrite à titre individuel ou à titre collectif dans le cadre de l'entreprise (voir p. 284), ou par la « Complémentaire santé solidaire » (voir p. 283) (sur le dispositif « 100 % santé » permettant la prise en charge à 100 % de certains soins dans les domaines de l'optique, des audioprothèses et du dentaire, voir le site *ameli.fr*). Les taux de remboursement s'appliquent aux tarifs conventionnels qui, dans certains cas, seront inférieurs au coût que vous aurez à supporter (ex. : consultation de spécialistes ou hors du « parcours de soins coordonnés »).

Les participations forfaitaires

La participation forfaitaire « 1 € ». Pour chaque acte ou chaque consultation pris en charge par l'assurance maladie et réalisés par un médecin, en ville, dans un établissement ou un centre de santé (à l'exclusion des actes ou consultations réalisés au cours d'une hospitalisation), et pour tout acte de biologie médicale, une participation forfaitaire de 1 € doit être acquittée par l'assuré majeur, dans la limite, au titre d'une même année civile, de 50 participations. Cette participation se cumule avec le ticket modérateur et avec les franchises médicales (voir ci-après).

Prestations en nature :
quelques taux de remboursement sur les tarifs
de la Sécurité sociale au 01.01.2022 ⁽¹⁾

● Médecins, chirurgiens-dentistes	70 %
● Frais pharmaceutiques :	
• médicaments irremplaçables et coûteux	100 %
• médicaments à service médical rendu (SMR) majeur	65 %
• médicaments à SMR modéré (« de confort »)	30 % ⁽²⁾
● Frais d'hospitalisation	80 %
● Accouchement et soins de maternité	100 %
● Transports	65 %
● Dépenses au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	100 %
● Lunettes, appareils auditifs, prothèses (généralement)	60 %

(1) Taux applicables, dans le cadre du parcours de soins coordonnés, pour les soins dispensés au cabinet du praticien ou de l'auxiliaire médical, au domicile du malade ou dans un dispensaire, un centre de soins ou en consultation externe à l'hôpital.

Un forfait journalier hospitalier de 20 € par jour en cas d'hospitalisation en hôpital ou clinique, et de 15 € en cas d'hospitalisation dans un service de psychiatrie reste dû, même en cas de prise en charge à 100 %. Toutefois, des exonérations existent, notamment pour la maternité, les accidents de travail et les maladies professionnelles, les invalides de guerre, certains handicapés, etc. En sont également exonérées les personnes qui sont bénéficiaires de la Complémentaire santé solidaire (voir p. 283).

(2) Les médicaments à SMR faible sont pris en charge au taux de 15 %. Les médicaments homéopathiques ne sont plus remboursés depuis le 01.01.2021.

Lorsque, pour un bénéficiaire, plusieurs actes ou consultations sont effectués par un même professionnel (et non par des professionnels de santé différents) au cours de la même journée, le nombre de participations forfaitaires supportées est plafonné à 4.

La participation forfaitaire est déduite automatiquement du montant des remboursements versés à l'assuré ou est imputée sur les prestations ultérieures versées par la caisse pour ceux qui bénéficient du tiers payant (même règle pour les franchises médicales citées ci-dessous).

Les franchises médicales. Il s'agit de sommes déduites des remboursements effectués par la Sécurité sociale au titre des médicaments, des actes paramédicaux (infirmiers, orthophonistes...) et des transports sanitaires. Leur montant est fixé à 0,50 € par boîte de médicaments

(ou tout autre conditionnement tel qu'un flacon, par exemple) pris en charge par la Sécurité sociale, à 0,50 € par acte paramédical et à 2 € par transport sanitaire. Elles font l'objet d'un double plafonnement :

- un plafonnement annuel, fixé à 50 € pour l'ensemble des actes ou prestations concernés ;
- un plafonnement journalier fixé à 2 € pour les actes paramédicaux et à 4 € pour les transports sanitaires.

Le forfait « patient urgences ». Ce nouveau forfait existe depuis le 01.01.2022. Il consiste à mettre à la charge de l'assuré une somme forfaitaire de 19,61 € pour tout passage non programmé dans une structure des urgences d'un établissement de santé, lorsque ce passage n'est pas suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie de ce même établissement. Certains patients peuvent voir leur forfait réduit à 8,49 € (ex. : les personnes en ALD, ou bénéficiaires d'une rente AT/MP avec incapacité inférieure à 2/3). Le forfait est supprimé pour d'autres situations (ex. : femmes enceintes bénéficiaires de l'assurance maternité). Voir la liste complète sur *ameli.fr*.

Exonérations. Sont exonérés de la participation forfaitaire « 1 € » et des franchises médicales les enfants et jeunes de moins de 18 ans au 1^{er} janvier de l'année civile considérée, les bénéficiaires de l'aide médicale de l'État (AME), de la Complémentaire santé solidaire (voir p. 282) et les femmes enceintes pendant la période prise en charge au titre de l'assurance maternité (1^{er} jour du 6^e mois de grossesse jusqu'au 12^e jour après l'accouchement). Par ailleurs :

- les personnes blessées ou impliquées dans un acte de terrorisme (voir p. 199) sont exonérées, pendant l'année suivant l'acte de terrorisme, des participations de l'assuré (ticket modérateur, participation forfaitaire de 1 €, forfait hospitalier) et franchises pour les prestations, actes et consultations résultant de l'acte de terrorisme ;
- en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie, les participations à la charge de l'assuré peuvent être supprimées (art. L. 16-10-1 du CSS et le site *ameli.fr*).

Le choix d'un médecin traitant

Afin de favoriser la coordination des soins, tout assuré ou ayant droit âgé de 16 ans ou plus doit désigner à sa CPAM (formulaire disponible sur *ameli.fr*) le nom du médecin traitant qu'il a choisi, avec l'accord de celui-ci. Pour les ayants droit âgés de moins de 16 ans, l'un au moins des deux parents ou le titulaire de l'autorité parentale choisit le médecin traitant et l'indique à la CPAM. Tout médecin peut être choisi comme médecin traitant dès lors qu'il est inscrit au Conseil

de l'Ordre: généraliste ou spécialiste, médecin libéral, hospitalier, urgentiste ou salarié d'un centre de santé.

Dans certaines limites, le ticket modérateur et les tarifs médicaux peuvent être majorés pour les assurés et les ayants droit (sauf ceux de moins de 16 ans) n'ayant pas choisi de médecin traitant ou consultant un autre médecin sans prescription de leur médecin traitant (voir le site *ameli.fr*).

LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Les indemnités journalières (IJ) sont versées par la Sécurité sociale à l'assuré, en cas d'arrêt de travail prescrit par un médecin. Pour les percevoir, il faut remplir certaines conditions d'immatriculation et de durée de travail qui peuvent, le cas échéant, être assouplies pour les assurés appartenant aux professions à caractère saisonnier ou discontinu ou exerçant des services à la personne et rémunérés en Cesu (voir le site *ameli.fr*), voire supprimées temporairement en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, par exemple en cas d'épidémie (art.L. 16-10-1 du CSS et le site *ameli.fr*). Les IJ sont versées pour toute journée d'arrêt de travail, samedi et dimanche compris; elles peuvent être complétées par votre employeur (voir p. 199).

Les assurés qui cessent de remplir les conditions pour avoir droit à ces prestations bénéficient d'un maintien des droits fixé à 12 mois.

En cas de maladie

Ont droit aux indemnités journalières les salariés qui justifient, au jour de l'interruption de travail (« conditions d'ouverture de droit »):

- soit de 150 heures de travail au cours des 3 mois civils ou 90 jours précédents;
- soit avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédents, sur des rémunérations au moins égales à 1 015 fois la valeur du Smic horaire en vigueur au 1^{er} jour de la période de référence.

Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 6 mois, il faut, pour pouvoir continuer à recevoir ses IJ après le 6^e mois d'arrêt de travail, justifier de 12 mois d'immatriculation (au 1^{er} jour du mois de l'interruption de travail), et:

- soit de 600 heures de travail au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail;
- soit avoir cotisé, au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, sur des rémunérations au moins égales à 2 030 fois la valeur du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier précédent.

Sauf exceptions (voir ci-dessous), les 3 premiers jours d'arrêt de travail ne sont pas indemnisés par la Sécurité sociale (« délai de carence »),

mais ils peuvent l'être par votre employeur en vertu d'une disposition de la convention collective applicable ou d'un accord d'entreprise (pour les accidents du travail, voir p. 285 et suiv.).

En cas d'arrêt de travail rendu nécessaire par un acte de terrorisme, dans l'année qui suit cet acte, les personnes victimes ou impliquées (au sens mentionné p. 199) ne se voient appliquer ni les conditions d'ouverture du droit aux IJ maladie, ni le délai de carence de 3 jours. Ce délai de carence est également écarté au titre du premier arrêt de travail pris par l'assuré dans les 13 semaines qui suivent le décès de son enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont il avait la charge effective et permanente (voir aussi p. 132); il peut aussi l'être, à titre temporaire, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel (notamment d'épidémie; art. L. 16-10-1 du CSS).

Montant des indemnités. Les IJ maladie sont calculées sur la base du revenu d'activité antérieur (RAA), soumis à cotisations et retenu dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail (soit 2 962,04 € au 01.05.2022; pour le détail, art. L. 323-4 et R. 323-4 du CSS). Dans le cas général (salariés mensualisés), le RAA est obtenu en divisant vos salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail par 91,25; l'IJ est égale à 50 % du résultat ainsi obtenu.

Exemple pour des salaires de 1 600 €, 1 700 € et 1 600 € :

$$\text{Indemnité journalière} = \frac{1\,600 + 1\,700 + 1\,600}{91,25} \times \frac{50}{100} = 26,85 \text{ €}$$

L'IJ ne peut être supérieure à 1/730 de 21,6 fois le Smic mensuel, soit 48,69 € compte tenu du Smic en vigueur au 01.05.2022.

Statut social et fiscal. Les IJ sont assujetties à la CSG (6,2 %) et à la CRDS (0,5 %) sur leur montant brut. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu (prélèvement à la source opéré avant leur versement), sauf pour les IJ maladie versées au titre d'une affection de longue durée (ALD).

En cas de maternité

Les IJ maternité sont versées aux femmes salariées dans le cadre de leur congé de maternité, mais aussi aux salariés (homme ou femme) qui bénéficient d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou cessant de travailler en cas de décès de la mère du fait de l'accouchement (voir p. 204). À l'exception de ce dernier cas, il faut, pour prétendre aux IJ maternité, justifier, au début du 9^e mois avant la date présumée de l'accouchement ou à la date de début du congé prénatal:

- soit de 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou 90 jours précédents ;
- soit avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédents, sur des rémunérations au moins égales à 1 015 fois le Smic (horaire).

Pour le bénéficiaire du congé d'adoption ou du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette condition s'apprécie à la date du début du congé en cause. Il faut en outre justifier de 10 mois d'affiliation à la Sécurité sociale à la date présumée de l'accouchement, de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou du début du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les IJ sont égales au revenu d'activité antérieur (RAA), obtenu en divisant les salaires bruts (déduction faite d'un forfait - 21 % - représentatif des cotisations et contributions salariales rendues obligatoires par la loi) des 3 derniers mois par 91,25 (les salaires sont retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale). Sauf cas particuliers, l'IJ ne peut être ni supérieure à 89,03 € (en 2022), ni inférieure à 9,66 € (depuis le 01.01.2022) ; une simulation de calcul peut être effectuée sur le site *ameli.fr*. En cas de prolongation du congé postnatal de maternité pour couches pathologiques (voir p. 203), les IJ versées sont celles dues en cas de maladie (voir ci-contre). Ces IJ maternité sont également servies, dans les mêmes conditions, au salarié (femme ou homme) qui exerce son droit au « congé de deuil » après le décès de son enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont il avait la charge effective et permanente (art. L. 3142-1-1 et L. 331-9 du CSS ; plus de précisions sur *ameli.fr*).

Statut social et fiscal. Il est le même que pour les IJ maladie (voir ci-contre).

La situation des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi indemnisés ont droit aux indemnités journalières (pas de cumul avec les allocations chômage). Lorsqu'ils cessent d'être indemnisés, ils bénéficient du maintien des droits pour 12 mois. Les demandeurs d'emploi non indemnisés par Pôle emploi bénéficient du maintien de leurs droits aux indemnités journalières pendant 12 mois à compter de la date de rupture de leur contrat de travail.

Les IJ sont imposables (prélèvement à la source opéré avant leur versement) et sont soumises à la CSG (6,2 %) et à la CRDS (0,5 %).

En cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit mentionnées p. 282, les demandeurs d'emploi continuent de bénéficier, pendant les 3 mois qui suivent cette reprise d'activité, des prestations auxquelles ils avaient droit avant leur période de chômage.

Les prestations en nature sont incessibles et insaisissables ; en revanche, les prestations en espèces (indemnités journalières) peuvent être saisies et cédées dans les mêmes limites que les salaires.

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ SOLIDAIRE

En quoi consiste-t-elle ?

La Complémentaire santé solidaire (CSS) prend la suite des anciennes « CMU-complémentaire » et « Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé » (ACS). Dans la limite des tarifs de la sécurité sociale, elle permet aux personnes dont les ressources sont les plus faibles de bénéficier de la prise en charge, assortie du tiers payant (dispense d'avance des frais), de la part des dépenses de santé en principe supportée par l'assuré (ticket modérateur, voir p. 277), du forfait journalier hospitalier, des participations forfaitaires (participation « 1 € » et franchises médicales). Certaines dépenses de soins (soins dentaires, prothèses auditives, lunettes, appareillage...) sont également prises en charge par la CSS dans le cadre de forfaits. Les droits sont ouverts pour une durée de 1 an, renouvelable tant que les conditions restent réunies (le droit est automatique pour certains bénéficiaires, notamment les titulaires du RSA ; voir le site *ameli.fr*). La demande est faite auprès de votre CPAM.

Quelles sont les conditions à remplir ?

Pour avoir droit à la CSS, il faut, d'une part, bénéficier de la prise en charge de vos frais de santé par l'Assurance Maladie (voir pp. 276 et 277) et, d'autre part, disposer de ressources (celles des 12 mois civils précédant la demande, avec non-prise en compte de certaines prestations sociales) n'excédant pas (montants en vigueur depuis le 01.04.2022 en France métropolitaine ; pour les montants applicables outre-mer, voir *ameli.fr*) : 9 203 €/an pour 1 personne, 13 805 €/an pour 2 personnes, 16 566 €/an pour 3 personnes, 19 327 €/an pour 4 personnes, auxquels s'ajoutent 3 681 €/an par personne au-delà de la 4^e.

Les personnes dont les ressources n'excèdent pas de plus de 35 % les plafonds d'attribution de la CSS (soit, par exemple, un plafond de 12 424 € pour une personne seule) ont droit à cette complémentaire, mais doivent acquitter une participation financière dont le montant est fonction de leur âge (par exemple, 21 €/mois pour une personne âgée de 50 à 59 ans) et reste largement inférieur à celui d'une complémentaire « classique ». Renseignements sur le site *ameli.fr*.

La complémentaire santé obligatoire

Les entreprises du secteur privé doivent, quelle que soit leur taille, proposer à leurs salariés l'adhésion à une complémentaire santé collective permettant la prise en charge d'une partie des dépenses de santé non remboursées par la Sécurité sociale. Sauf s'il se trouve dans l'un des cas de dispense d'affiliation mentionnés ci-dessous, et qu'il demande cette dispense, l'adhésion à la complémentaire santé collective est obligatoire pour le salarié.

Ce dispositif répond aux principales caractéristiques suivantes :

- la complémentaire proposée aux salariés doit obligatoirement prendre en charge certaines dépenses (ce que l'on appelle « panier de soins ») : le ticket modérateur (sauf exceptions, par exemple pour les médicaments dont le « service médical rendu » - SMR - est modéré, voir p. 278, et les cures thermales), le forfait journalier hospitalier (sans limitation de durée), les frais de prothèses dentaires et de soins d'orthodontie dans certaines limites, un forfait optique. D'autres garanties peuvent être prévues en contrepartie d'une cotisation plus élevée. En revanche, dans un souci de responsabilisation des assurés sociaux, le contrat ne doit pas prendre en charge certaines dépenses, notamment la participation forfaitaire (voir p. 277), les franchises médicales (voir p. 278), ou les surcoûts liés au non-respect du parcours de soins coordonné ;
- l'employeur doit acquitter au moins 50 % du montant de la cotisation, le reste étant à la charge du salarié. La part financée par l'entreprise est considérée comme un revenu imposable pour le salarié (celle qu'il acquitte directement est déduite de son revenu imposable) ;
- l'employeur doit remettre à chaque salarié une notice d'information rédigée par l'organisme gestionnaire (mutuelle, société d'assurance, etc.), présentant en détail les règles applicables.

Les dispenses d'affiliation peuvent être de droit (salarié bénéficiaire de la Complémentaire santé solidaire - voir p.283 -, salarié bénéficiant déjà d'une complémentaire santé individuelle lors de son embauche ou de la mise en place de la complémentaire santé obligatoire, ou bénéficiant déjà d'une prise en charge pour les mêmes risques - ex. : personnes relevant du régime local d'Alsace-Moselle...) ou doivent, pour être applicables, être prévues dans l'acte juridique mettant en place la complémentaire santé (convention ou accord collectif, projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié par la majorité des salariés, décision unilatérale de l'employeur). Pourront être concernés, par exemple, les apprentis, salariés en CDD, intérimaires titulaires d'un contrat de travail ou de mission inférieur à 12 mois, ou les salariés à temps partiel et apprentis que l'adhésion au contrat conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter le site cfdt.fr ou le site economie.gouv.fr, ou contacter vos représentants du personnel.

2 | L'accident du travail

Les salariés victimes d'un accident du travail ou de trajet, ou reconnus atteints d'une maladie professionnelle, ont accès à un régime spécifique de prise en charge par la Sécurité sociale, qu'il s'agisse des prestations en nature ou des prestations en espèces. Ils bénéficient en outre, en cas d'incapacité permanente totale ou partielle, d'une rente destinée à les indemniser de manière forfaitaire.

L'employeur doit déclarer l'accident à la CPAM dans les 48 heures (il peut le faire à partir du site net-entreprises.fr). S'il oublie ou refuse, vous pouvez déclarer l'accident vous-même, par LRAR à la CPAM du lieu de votre domicile.

LES PRESTATIONS EN NATURE

Quelles sont-elles ?

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations en nature (remboursement des dépenses de santé) sont dues dans les conditions suivantes :

- les dépenses de santé sont prises en charge à 100 % (voire à 150 % pour certaines dépenses particulières, par exemple les prothèses dentaires ou les fauteuils roulants), dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale : l'assuré est donc exonéré du ticket modérateur (mais non des participations forfaitaires visées p. 277) ;
- en cas d'hospitalisation, l'assuré est également exonéré du forfait journalier hospitalier ;
- l'assuré est dispensé de l'avance des frais, qui sont remboursés directement par la Sécurité sociale aux médecins, aux pharmaciens et le cas échéant à l'établissement d'hospitalisation (tiers payant).

LES PRESTATIONS EN ESPÈCES

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime des indemnités journalières de Sécurité sociale (comme le complément d'indemnisation dû par l'employeur, voir p. 199) est plus favorable.

Quelles sont les conditions d'attribution ?

Les indemnités journalières (IJ) sont dues au salarié victime d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, qui l'oblige à interrompre son activité professionnelle, sans que la condition relative à l'activité antérieure ou au montant minimal de cotisation (voir p. 281) soit applicable.

Le jour de l'accident est obligatoirement payé par l'employeur comme si vous aviez travaillé. Les IJ sont versées dès le lendemain et jusqu'à la date de guérison ou de consolidation de la blessure. Elles peuvent être revalorisées lorsque votre arrêt se prolonge au-delà de 3 mois.

Comment sont calculées les indemnités journalières ?

L'indemnité journalière est égale à 60 % de votre salaire journalier de référence (SJR) pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail, et à 80 % au-delà. Le SJR se calcule comme suit :

- si vous êtes payé une fois par mois (ou dans les autres cas que ceux mentionnés ci-dessous) : $SJR = \text{montant brut de votre salaire du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail, divisé par } 30,42$;
- si vous êtes payé une fois par quinzaine ou chaque semaine : $SJR = \text{montant brut des } 2 \text{ ou des } 4 \text{ dernières paies du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail, divisé par } 28$;
- si vous êtes travailleur saisonnier ou si vous avez une activité discontinue : $SJR = \text{montant brut de tous les salaires touchés au cours des } 12 \text{ mois civils antérieurs à la date de l'arrêt de travail, divisé par } 365$.

Le SJR est limité à 0,834 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit un SJR de 343,07 € en 2022. Les IJ sont au maximum de 205,84 € pour les 28 premiers jours et de 274,46 € à partir du 29^e jour. L'IJ ainsi calculée ne peut dépasser le montant du gain journalier net perçu par la victime et déterminé par application au salaire de référence d'un taux forfaitaire de 21 % représentatif de la part salariale des cotisations et contributions sociales.

Les IJ d'accident du travail et de maladie professionnelle supportent la CSG (taux de 6,2 %) et la CRDS (taux de 0,5 %). Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu à hauteur de 50 % de leur montant (prélèvement à la source opéré par la Caisse d'assurance maladie avant le versement des IJ, en fonction du taux transmis par l'administration fiscale).

LA RENTE D'ACCIDENT DU TRAVAIL

La rente est une réparation forfaitaire. Elle dépend du taux d'incapacité permanente totale ou partielle (IPT ou IPP). Elle peut être majorée en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Le taux d'incapacité

Il est fixé suivant un barème indicatif en fonction de la gravité de l'accident du travail et des séquelles (amputation, traumatisme, etc.). En cas de désaccord, il faut, dans un premier temps, saisir la commission médicale de recours amiable (CMRA) dont l'adresse figure sur la

notification de la caisse (plus de précisions sur le site ameli.fr/assure/droits-demarches/reclamation-mediation-voies-de-recours/contester-decision)

Le montant et le versement de la rente

Le taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10 % donne droit à une rente d'incapacité permanente. Le taux d'incapacité est transformé en taux de rente de la façon suivante :

- jusqu'à 50 % d'incapacité, le taux de rente est égal à la moitié du taux d'incapacité. Ex. : pour un taux d'incapacité de 40 %, le taux de rente est de 20 % ;
- lorsque le taux d'incapacité dépasse 50 %, le pourcentage au-dessus de 50 % est majoré de moitié ($\times 1,5$) pour être transformé en taux de rente. Par exemple, pour un taux d'incapacité de 80 %, le taux de rente sera de $(50/2) + (30 \times 1,5) = 70\%$.

Le taux de rente s'applique ensuite sur le salaire annuel de référence, avec un système de plafonds assez complexe, pour calculer le montant de la rente (précisions sur le site ameli.fr).

Les rentes sont versées chaque trimestre à terme échu. Elles font toutefois l'objet d'un versement mensuel lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 50 %. Les rentes sont révisables en fonction de l'état de l'accidenté. Elles sont revalorisées chaque année en fonction de l'évolution constatée des prix (un mécanisme est prévu pour éviter une diminution des prestations en cas de baisse des prix ; dans ce cas, le coefficient de revalorisation des prestations est fixé à 1, soit un gel des prestations) ; en 2022, ces rentes, ainsi que les prestations mentionnées ci-dessous, ont ainsi été revalorisées de 1,8 %.

Lorsque le taux d'incapacité est inférieur à 10 %, la rente est remplacée par une indemnité en capital dont le montant est revalorisé tous les ans (de 426,91 € à 4268,27 €, en fonction du taux d'incapacité ; montants en vigueur depuis le 01.04.2022).

Le titulaire d'une rente AT/MP, dont l'incapacité permanente est d'au moins 80 %, a droit à une prestation complémentaire pour recours à tierce personne lorsqu'il est dans l'incapacité d'accomplir seul les actes ordinaires de la vie. Le montant mensuel dépend du besoin d'assistance de la personne (de 573,3 € à 1719,99 € au 01.04.2022). Renseignements auprès de la CPAM ou sur le site ameli.fr

3 | Droits des étrangers

Le principe dans ce domaine est l'absence de discrimination par rapport aux ressortissants français, sous réserve, pour les personnes de nationalité étrangère, d'être en situation régulière au regard des textes régissant l'entrée et le séjour des étrangers sur le territoire français.

PRESTATIONS D'ASSURANCES SOCIALES

Les personnes de nationalité étrangère résidant en France ont droit aux mêmes prestations (maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, vieillesse, décès) que les ressortissants français, sous réserve qu'ils justifient de la régularité de leur séjour en France. Les étrangers en situation irrégulière qui résident de manière ininterrompue en France depuis plus de 3 mois et dont les ressources n'excèdent pas celles qui sont prévues pour la Complémentaire santé solidaire (voir p. 283) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de l'aide médicale de l'État (AME) pour eux-mêmes et les personnes à leur charge (à noter : l'AME ne s'applique pas à Mayotte). En cas d'urgence, une prise en charge est possible même lorsque ces conditions ne sont pas réunies (sur ce point, voir le site ameli.fr).

PRESTATIONS FAMILIALES

Les étrangers résidant en France ont droit aux mêmes prestations familiales que les Français, sous réserve d'attester par un document officiel (carte de résident, carte de séjour, certificat de résidence de ressortissant algérien, etc.) de la régularité de leur situation en France (avec des spécificités pour les ressortissants de l'Union européenne – UE –, de l'Espace économique européen – EEE – et de la Suisse) et de ne pas faire l'objet d'un simple détachement temporaire sans affiliation à la Sécurité sociale. Les prestations sont dues au titre des enfants pour lesquels il peut être justifié de l'une des situations suivantes (art. L. 5122 du Code de la Sécurité sociale) :

- leur naissance en France ;
- leur entrée régulière dans le cadre de la procédure de regroupement familial ;
- leur qualité de membre de famille de réfugiés ;
- leur qualité d'enfant d'étranger titulaire d'une carte de séjour portant l'une ou l'autre des mentions suivantes : « passeport talent », « passeport talent chercheur », « passeport talent chercheur programme de mobilité », « passeport talent (famille) », « membre de la famille d'un

bénéficiaire de la protection subsidiaire», « passeport talent carte bleue européenne », « vie privée et familiale » (à la condition que le ou les enfants en cause soient entrés en France au plus tard en même temps que l'un de leurs parents titulaires de cette carte).

Pour les enfants visés ci-dessus, la régularité de l'entrée et du séjour doit être justifiée par la production de l'un des documents dont la liste est donnée par l'article D. 512-2 du Code de la Sécurité sociale, dont, par exemple :

- extrait d'acte de naissance en France ;
- certificat de contrôle médical de l'enfant délivré par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) à l'issue de la procédure d'introduction ou d'admission au séjour au titre du regroupement familial ;
- titre de séjour délivré à l'étranger âgé de 16 à 18 ans qui déclare vouloir exercer une activité professionnelle salariée dans les conditions fixées par l'article L. 421-35 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Sous certaines conditions, il est également possible aux travailleurs étrangers résidant en France de percevoir des prestations familiales qui seront versées à la famille restée dans le pays d'origine.

S'agissant du RSA, la règle est la même que pour le droit aux prestations familiales, étant toutefois précisé qu'il est également exigé des personnes de nationalité étrangère (hors UE, EEE et Suisse) qu'elles justifient, depuis au moins 5 ans, d'un titre de séjour autorisant à travailler (sur le RSA, voir le site caf.fr).

Les personnes de nationalité étrangère ont également droit aux prestations dites « non contributives », c'est-à-dire acquises sans contrepartie de cotisations (ex. : allocation aux adultes handicapés, allocation de solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire d'invalidité), sous réserve qu'elles puissent justifier de la régularité de leur séjour en France et qu'elles remplissent les conditions d'attribution requises, notamment la résidence en France.

CHÔMAGE

Les travailleurs étrangers bénéficient d'un revenu de remplacement (allocations du régime d'assurance chômage ou du régime de solidarité, voir p. 310 et suiv.), dans les mêmes conditions que les travailleurs français, s'ils sont titulaires d'un titre en cours de validité (autre qu'une autorisation provisoire de travail) les autorisant à exercer une activité professionnelle salariée.



LES PRESTATIONS SOCIALES

1 | Les prestations familiales

Les prestations familiales sont destinées à aider financièrement les familles ou les personnes seules ayant un ou plusieurs enfants à charge. Elles sont attribuées par les caisses d'allocations familiales (CAF) en fonction de conditions précises, certaines communes à toutes les prestations, d'autres propres à chacune d'elles.

LES CONDITIONS COMMUNES

Quelles sont les conditions générales d'attribution ?

Pour avoir droit à ces prestations, il faut : avoir un ou plusieurs enfants à charge, résider en France (c'est-à-dire avoir en métropole ou dans un Dom son foyer ou le lieu de son séjour principal) et, pour certaines prestations, disposer de ressources ne dépassant pas certains plafonds. Sur les dispositions exceptionnelles et temporaires prises pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, voir le site caf.fr.

Pour quels enfants sont-elles versées ?

Les prestations familiales sont versées pour les enfants à charge. Sont considérés comme tels les enfants :

- âgés de moins de 16 ans, sans conditions particulières si ce n'est le respect de l'obligation scolaire ;
- jusqu'à 20 ans (21 ans pour le complément familial et l'allocation de logement sociale) à condition, s'ils exercent une activité salariée, que

leur rémunération nette n'excède pas 55 % du Smic calculé sur la base de 169 heures (soit un montant de 982,48 € depuis le 01.01.2022). L'enfant de moins de 20 ans (ou 21 ans, selon les cas) qui devient lui-même allocataire d'une prestation familiale ou de l'APL ne peut plus être considéré comme étant à la charge de ses parents. Il en va de même pour l'enfant qui est le conjoint ou concubin d'un allocataire. Notez également qu'en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, la CAF peut verser à la personne ou au couple qui avait la charge de cet enfant, une allocation forfaitaire dont le montant est fixé, depuis le 01.04.2022, à 1 019,04 € ou 2 038,03 € en fonction des ressources du bénéficiaire (précisions sur cette nouvelle allocation sur le site caf.fr).

Comment sont-elles calculées et versées ?

Les prestations sont, pour la plupart, calculées en pourcentage d'une base mensuelle de calcul dont le montant est fixé à 422,28 € depuis le 01.04.2022. Ce montant est revalorisé chaque année au 1^{er} avril (sauf absence d'inflation).

Sauf exceptions (allocation de rentrée scolaire, prime à la naissance...), les prestations familiales sont versées chaque mois. Elles sont en principe dues à partir du premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel les conditions d'obtention sont réunies et cessent d'être dues à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel les conditions ne sont plus réunies.

Comment sont appréciées les ressources ?

Certaines prestations familiales, et certaines prestations assimilées (allocation de logement sociale, APL...), sont soumises à condition de ressources (ou, du moins, leur montant peut dépendre de vos ressources). Trois règles essentielles sont à connaître :

- les ressources qui seront comparées aux plafonds applicables sont, sauf exceptions, celles perçues au titre de l'avant-dernière année civile (dite « année de référence ») précédant la période de paiement (l'année civile). Par exemple, pour la période de paiement du 01.01.2023 au 31.12.2023, ce sont vos ressources de 2021 qui seront prises en compte. Les plafonds de ressources sont, en principe, revalorisés chaque 1^{er} janvier ;
- le revenu à comparer au plafond applicable est le revenu net catégoriel, c'est-à-dire à peu près le même que le revenu imposable. Selon la situation, la CAF peut pratiquer des abattements, neutraliser certains revenus ou procéder à une évaluation forfaitaire ;
- les ménages à double revenu sont ceux dans lesquels chacun des conjoints (ou, le cas échéant, concubins, ou partenaires liés par un Pacs) a perçu, au cours de l'année de référence, un revenu au moins

égal à 13,6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de la même année, soit 5 594 € en 2020 et en 2021, pour les périodes de paiement du 01.01.2022 au 31.12.2022 et du 01.01.2023 au 31.12.2023.

Les prestations familiales sont-elles imposables ?

Les prestations familiales ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu, ni à la CSG. Elles sont soumises à la CRDS au taux de 0,5 % (prélèvement opéré par la CAF, avant le versement). Restent exonérés de la CRDS l'AEEH et l'AAH (voir p. 303) et la prime de déménagement.

Quelles sont les autres aides attribuées par les Caf ?

Les CAF peuvent attribuer diverses aides ou prestations, et notamment la prime de déménagement ou le prêt à l'amélioration de l'habitat. Elles peuvent intervenir, au titre de leur action sociale (aide financière, intervention de travailleurs sociaux, etc.), pour aider des familles ou des personnes seules ayant des enfants à charge à faire face à des difficultés particulières ou passagères. Elles interviennent également pour aider au recouvrement des pensions alimentaires impayées ou dans le cadre du dispositif d'intermédiation financière des pensions alimentaires. Renseignements directement auprès de sa CAF ou sur le site dédié à ces questions : pension-alimentaire.caf.fr.

LES DIFFÉRENTES PRESTATIONS

Qu'est-ce que la Paje ?

Les prestations liées au jeune enfant sont regroupées dans la « prestation d'accueil du jeune enfant » (Paje) : prime à la naissance ou à l'adoption, allocation de base, prestation partagée d'éducation de l'enfant, complément de libre choix du mode de garde.

La prime à la naissance ou à l'adoption

Sous quelles conditions ? Cette prime est accordée à l'occasion de chaque nouvelle naissance ou adoption. Pour y avoir droit, il faut remplir les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'une naissance, déclarer sa grossesse à la CAF et à la CPAM dans les 14 premières semaines (sauf déclaration déjà effectuée par le professionnel de santé qui constate la grossesse) ;
- s'il s'agit d'une adoption, que l'enfant adopté ait moins de 20 ans et qu'il ait été adopté ou placé en vue d'adoption par l'un des services ou organismes suivants : service de l'Aide sociale à l'enfance, organisme autorisé pour l'adoption, autorité étrangère compétente ;

- qu'ils s'agisse d'une naissance ou d'une adoption, disposer de ressources annuelles n'excédant pas certains plafonds (plafonds en vigueur du 01.01.2022 au 31.12.2022 sur la base de vos revenus de 2020).

Nombre d'enfants à charge ⁽¹⁾	Couple ⁽¹⁾ avec 1 seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple ⁽²⁾ avec 2 revenus d'activité ⁽³⁾
1	32 520 €	42 978 €
2	39 024 €	49 882 €
3	46 829 €	57 287 €
Par enfant en +	7 805 €	7 805 €

(1) L'enfant à naître est assimilé à un enfant à charge.

(2) Il peut s'agir d'un couple marié, de concubins ou de « pacés ».

(3) Sur la notion de double revenu professionnel, voir précisions p. 290.

Pour quel montant ? Le montant de la prime à la naissance est fixé à 965,34 € ; en cas d'adoption, il est de 1 930,68 € (depuis le 01.04.2022). La prime fait l'objet d'un versement unique, qui, dans le cas général, a lieu :

- au cours du 7^e mois de grossesse, pour chaque enfant à naître. Si des naissances multiples sont attendues, une prime est versée par enfant à naître, sur attestation médicale précisant le nombre d'enfants à naître ;
- en cas d'adoption, au plus tard le 2^e mois qui suit l'arrivée des enfants à votre foyer. La prime est alors versée pour chaque enfant de moins de 20 ans adopté ou accueilli en vue d'adoption.

L'allocation de base

Sous quelles conditions ? Pour avoir droit à l'allocation de base (AB) à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, il faut :

- avoir un enfant à charge de moins de 3 ans, ou avoir adopté ou accueilli, en vue de son adoption, un enfant de moins de 20 ans ;
- disposer de ressources n'excédant pas certains plafonds ; par exemple, les plafonds permettant de bénéficier d'une AB à taux partiel sont du même montant que ceux indiqués dans le tableau ci-dessus (plafonds en vigueur du 01.01.2022 au 31.12.2022).

Pour quel montant et quelle durée ? Une AB à taux plein (175,01 €) ou à taux partiel (87,51 €) est versée mensuellement, en fonction du niveau de ressources du bénéficiaire (montants en vigueur à compter du 01.04.2022). L'allocation est versée :

- en cas de naissance, à partir du premier jour du mois suivant la naissance du ou des enfants, jusqu'au dernier jour du mois civil précédant celui au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 3 ans ;

- en cas d'adoption, à compter du mois suivant la date de l'arrivée au foyer et pour une durée de 3 ans (36 mensualités), dans la limite des 20 ans de l'enfant adopté. Ex. : si vous adoptez un enfant de 5 ans, vous aurez droit, toutes conditions étant par ailleurs réunies, à l'allocation de base pendant 3 ans; si l'enfant adopté est âgé de 18 ans, le versement cessera lorsqu'il aura 20 ans, bien que vous n'ayez pas perçu 36 mensualités d'allocation.

Pour le premier mois de versement, le montant de l'allocation dépend du jour de naissance de l'enfant, de son adoption ou de son recueil en vue d'adoption. Ainsi, pour un enfant né le 20 octobre, soit 12 jours avant la fin du mois, le versement est égal à 12/31 du montant mensuel de l'allocation.

L'allocation de base est versée par famille et non par enfant, sauf naissances multiples ou adoptions simultanées (versement d'une allocation pour chaque enfant remplissant les conditions).

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Cette prestation peut être attribuée dès la naissance ou l'adoption d'un premier enfant. Dans certaines conditions, une PreParE majorée peut être versée aux parents pour une durée maximale de 1 an, mais pour un montant majoré (renseignements sur le site *caf.fr*).

Sous quelles conditions ? Pour bénéficier de la PreParE, il faut :

- avoir au moins un enfant de moins de 3 ans à charge ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans ;
- cesser votre activité professionnelle ou en réduire la durée ;
- ne pas percevoir, lors de l'ouverture du droit, certaines prestations ou allocations (pensions de retraite ou d'invalidité ; allocations de chômage ; indemnités journalières maladie, maternité, accidents du travail... , avec des possibilités d'aménagement, en cours de versement, pour la PreParE à taux partiel) ;
- avoir exercé une activité professionnelle minimale, variable selon le nombre d'enfants qui sont déjà à votre charge. Vous devez ainsi justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse :
 - dans les 2 dernières années si vous assumez la charge d'un seul enfant ;
 - dans les 4 dernières années si vous avez 2 enfants à charge ;
 - dans les 5 dernières années si vous avez 3 enfants (ou plus) à charge.

La condition relative à l'activité professionnelle antérieure est difficile à présenter en détail tant elle recèle de cas particuliers (ex. : des périodes non travaillées, congés payés, arrêt maladie, congé maternité..., ou de formation rémunérée peuvent être prises en compte par la CAF). N'hésitez pas à faire le point avec votre caisse sur vos droits éventuels.

Pour quel montant? Le montant mensuel de la PreParE dépend de votre situation (arrêt d'activité ou activité à temps partiel) :

- 405,97 € en cas d'interruption totale d'activité ;
- 262,45 € si l'activité est au plus égale à un mi-temps ;
- 151,39 € par mois pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 % de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente.

Des règles spécifiques s'appliquent aux travailleurs non-salariés (artisans, commerçants...), ainsi qu'aux salariés exerçant certaines professions (VRP, assistantes maternelles, salariés employés au service de particuliers, vacataires...). Sur ce point, il faut s'adresser à sa CAF.

Lorsque les 2 membres d'un couple perçoivent la PreParE au titre d'un même mois, le montant versé ne peut excéder le montant de la PreParE à taux plein (soit 405,97 € par mois).

Pour quelle durée? La PreParE est versée pour une durée qui varie selon le nombre d'enfants déjà à charge et la situation de famille (couple ou personne seule ; pour l'adoption, voir ci-après). Ainsi :

- si vous vivez seul(e) et que vous n'avez qu'un seul enfant à charge, au titre duquel vous demandez le bénéfice de la PreParE, celle-ci vous sera versée dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant. Si vous vivez en couple, vous et votre conjoint pourrez bénéficier de la PreParE pendant au maximum 6 mois, dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant (de manière générale, les droits qui ne sont pas utilisés par un membre du couple ne peuvent être utilisés par l'autre) ;
- si vous vivez seul(e) et que vous avez déjà la charge d'au moins un autre enfant présent au foyer, vous pourrez bénéficier de la PreParE dans la limite du 3^e anniversaire de l'enfant. Si vous vivez en couple, chaque membre du couple pourra bénéficier de la PreParE pendant au maximum 24 mois, dans la limite du 3^e anniversaire du dernier-né (si vous avez la charge d'au moins 2 enfants, la durée du droit à la PreParE est réduite du nombre de mois postnataux indemnisés au titre de la maternité. Cette règle est également valable dans l'hypothèse ci-dessous ; sur le congé postnatal, voir p. 204) ;
- si vous vivez seul(e) et que vous venez d'avoir des triplés (ou plus), vous pourrez bénéficier de la PreParE dans la limite du 6^e anniversaire de vos enfants. Si vous vivez en couple, chaque membre du couple pourra bénéficier de la PreParE pendant au maximum 48 mois, dans la limite du 6^e anniversaire des enfants.

Pour l'adoption, les durées de versement sont les suivantes :

- s'il s'agit d'un premier enfant, la PreParE peut être versée pendant les 12 premiers mois de présence de l'enfant au foyer, dans la limite

de son 20^e anniversaire (si vous vivez en couple, cette durée est partagée entre vous à votre convenance);

- si vous avez déjà un enfant (ou plus) au foyer, et que vous adoptez un nouvel enfant, la PreParE peut être versée pendant les 12 premiers mois de présence de l'enfant au foyer (cette durée est réduite du nombre de mois indemnisés au titre du congé adoption). Si votre enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au cours de cette période, la PreParE peut être versée jusqu'à son 3^e anniversaire;
- si vous adoptez au moins 3 enfants simultanément, la PreParE peut être versée pendant les 36 premiers mois de présence des enfants au foyer (cette durée est réduite du nombre de mois indemnisés au titre du congé adoption).

Le versement de la PreParE peut être prolongé, notamment sous conditions de ressources, lorsqu'il est impossible de trouver une place dans un établissement ou un service d'accueil d'enfants de moins de 6 ans ou dans un établissement scolaire (voir [caf.fr](#)).

Le complément de libre choix du mode de garde

Sous quelles conditions ? Ce complément a pour objet de prendre en charge une partie du coût lié à l'emploi d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou d'une garde d'enfants à domicile. Il peut également être versé aux parents qui ont recours à une association, ou à une entreprise habilitée, ou à une microcrèche pour faire garder au moins un enfant de moins de 6 ans (renseignements auprès de la CAF).

Pour en bénéficier, il faut :

- sauf exceptions (voir ci-dessous), exercer une activité professionnelle;
- faire garder un enfant de moins de 6 ans par un assistant maternel agréé ou par une garde à domicile (qui doit évidemment être déclarée) relevant de la convention collective des « salariés du particulier employeur » (couramment encore appelés « employés de maison »).

La condition relative à l'exercice d'une activité professionnelle n'est pas exigée :

- des bénéficiaires de l'AAH ou de l'ASS (voir p. 303 et 329); si vous vivez en couple, cette condition est exigée d'un seul de vous deux;
- des bénéficiaires du RSA, à la condition que le bénéficiaire soit inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle;
- des étudiants; attention, si vous vivez en couple, vous devrez être tous les deux étudiants pour que la condition relative à l'exercice d'une activité professionnelle ne soit pas applicable.

En outre :

- si le ou les enfant(s) sont gardés par une assistante maternelle, le

salaires bruts versés à cette dernière ne doit pas dépasser, par jour de garde et par enfant, 5 fois le montant du Smic horaire brut (soit au maximum 54,25 € au 01.05.2022) ;

- si le ou les enfant(s) sont gardés par une garde à domicile, vous ne devez pas bénéficier, pour cette personne, d'une mesure d'exonération de cotisations sociales.

Pour quelle durée ? Le complément de libre choix du mode de garde prend en charge, en totalité ou en partie, les cotisations et la rémunération de la personne employée ou de l'assistant maternel.

La prise en charge de la rémunération dépend de vos ressources (voir tableau qui suit), de l'âge des enfants, et du nombre d'enfants à charge ; un minimum égal à 15 % du salaire doit, en tout état de cause, rester à votre charge.

La prise en charge de la rémunération est calculée par enfant gardé en cas d'emploi d'un assistant maternel agréé et par ménage si vous avez recours à une employée de maison, quel que soit alors le nombre d'enfants gardés. Le montant de cette prise en charge peut être majoré de 10 % si vous êtes soumis à des horaires spécifiques de travail (ex. : travail de nuit ou le dimanche) et que vous devez faire garder votre enfant sur au moins 25 de ces heures spécifiques dans le mois ; si vous vivez en couple, les deux membres du couple doivent remplir cette condition. Une majoration de 30 % s'applique également lorsque la personne seule, ou l'un des membres du couple, bénéficie de l'AAH, ou lorsque la charge du ou des enfants est assumée par une personne seule, ou encore lorsque le ménage ou la personne seule bénéficie au titre d'un enfant à charge de l'AAEH (voir p. 303). Sur ces majorations, se renseigner auprès de la Caf.

Les règles suivantes s'appliquent à la prise en charge des cotisations dues au titre de la personne assurant la garde des enfants :

- si vous avez recours à un assistant maternel agréé, les cotisations et contributions sociales sont prises en charge en totalité, pour chaque enfant de moins de 6 ans, à la condition que la rémunération de l'assistant maternel ne dépasse pas, par jour et par enfant, la limite mentionnée ci-dessus ;
- si vous avez recours à une garde à domicile, le complément de libre choix du mode de garde prend en charge 50 % des cotisations et contributions sociales dues, dans la limite d'un plafond mensuel égal à 46 € jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant (ou des enfants) gardé(s) et à 232 € pour un enfant de 3 à 6 ans (ou si la personne, ou un membre du couple, exerce une activité au plus égale à 50 % et bénéficie à ce titre de la PreParE à taux partiel).

**Plafonds de ressources⁽¹⁾
et montant de la prise en charge de la rémunération**

Nombre d'enfants à charge	Ressources ⁽¹⁾		
	inférieures à	ne dépassant pas	supérieures à
1	21 320 €	47 377 €	47 377 €
2	24 346 €	54 102 €	54 102 €
Par enfant en plus	3 026 €	6 725 €	6 725 €

Montant mensuel de la prise en charge⁽²⁾

Âge de l'enfant	Prise en charge		
Moins de 3 ans ⁽³⁾	479,17 €	302,15 €	181,26 €
De 3 à 6 ans ⁽⁴⁾	239,58 €	151,10 €	90,64 €

(1) Plafonds en vigueur jusqu'au 31.12.2022, à comparer aux ressources 2020. Un plafond majoré de 40 % s'applique aux familles monoparentales (ex. : pour une personne isolée avec un enfant à charge, le plafond sera, après arrondi, de 29 848 €, soit 21 320 € x 1,4).

(2) Montants en vigueur depuis le 01.04.2022 (voir p. 291).

(3) Le CMG continue d'être versé à taux plein jusqu'au mois précédent la rentrée scolaire de septembre pour les enfants ayant atteint l'âge de 3 ans entre le 1^{er} janvier et le 31 août de l'année.

(4) Ces montants s'appliquent également lorsque la personne, ou un membre du couple, exerce une activité au plus égale à 50 % de la durée de travail pratiquée dans son entreprise et bénéficie à ce titre de la PreParE à taux partiel.

L'estimation et la demande de complément de libre choix du mode de garde peuvent être effectuées directement sur le site caf.fr.

Les allocations familiales

Sous quelles conditions ? Pour avoir droit aux allocations familiales, il faut avoir au moins deux enfants considérés comme à charge au sens des prestations familiales, c'est-à-dire qui n'ont ni dépassé la limite d'âge (20 ans) ni la limite de gains (voir p. 290).

En cas de séparation des parents et de résidence alternée des enfants, les parents peuvent opter pour le partage des allocations familiales ou choisir de désigner un allocataire unique qui percevra toutes les prestations, y compris les allocations familiales (renseignements sur le site caf.fr).

Pour quel montant ? Les allocations familiales sont versées chaque mois. Leur montant varie selon le nombre d'enfants à charge (avec des majorations pour chaque enfant à partir de 14 ans, sauf pour l'aîné

lorsqu'il n'y a plus que 2 enfants à charge) et selon le niveau de ressources du ménage ou de la personne qui a la charge des enfants. Trois montants d'allocations familiales sont ainsi fixés en fonction du montant des ressources du foyer (revenus de 2020) pour la période du 01.01.2022 au 31.12.2022 :

- 134,46 €/mois pour des ressources annuelles au plus égales à 70 074 € ;
- 67,23 €/mois pour des ressources annuelles supérieures à 70 074 € et au plus égales à 93 399 € ;
- 33,62 €/mois pour des ressources annuelles supérieures à 93 399 €.

Un complément dégressif est versé lorsque les ressources du bénéficiaire excèdent légèrement l'un des plafonds (renseignements auprès de la Caf).

Les plafonds sont majorés de 5 839 € par enfant à charge et le montant des allocations, pour chaque enfant supplémentaire, est respectivement de 172,27 €, 86,14 € et 43,07 €. La majoration pour âge, par enfant à compter de ses 14 ans, est fixée à 67,23 €, 33,62 € ou 16,81 €, toujours selon le niveau de ressources mentionné ci-dessus.

Qui peut bénéficier de l'allocation forfaitaire ? Deux conditions sont requises pour bénéficier de cette allocation :

- l'un de vos enfants doit avoir 20 ans, vivre avec vous et, s'il travaille, ne pas gagner plus que la limite visée p. 290 ;
- vous devez avoir perçu les allocations familiales pour au moins 3 enfants le mois précédant son 20^e anniversaire.

En outre, le montant versé dépend du niveau de ressources du bénéficiaire, soit, en fonction des plafonds mentionnés ci-dessus, 85,02 €, 42,51 € et 21,26 €. L'allocation, versée jusqu'au mois précédant le 21^e anniversaire de l'enfant, est cumulable avec une majoration pour âge pour un autre enfant.

Le complément familial

Sous quelles conditions ? Pour avoir droit à cette prestation, il faut :

- avoir au moins trois enfants à charge au sens des prestations familiales (voir p. 290), tous âgés d'au moins 3 ans ;
- ne pas avoir disposé de ressources supérieures à un plafond qui varie selon la composition de la famille ; selon le niveau de ressources, un montant normal ou un montant majoré de complément familial peut être versé. Voir tableaux qui suivent ; plafonds en vigueur jusqu'au 31.12.2022.

Si vos ressources dépassent de peu le plafond qui vous est applicable, un montant réduit de complément familial peut vous être versé (renseignements auprès de la Caf ou sur le site caf.fr).

- **Plafonds de ressources pour le montant majoré de complément familial**

Nombre d'enfants à charge ⁽¹⁾	Ménage ⁽²⁾ ayant 1 seul revenu professionnel	Ménage ⁽²⁾ ayant 2 revenus professionnels ⁽³⁾ ou personne seule
3	19 603 €	23 979 €
4	22 870 €	27 246 €
Par enfant en plus	3 267 €	3 267 €

(1), (2), (3): voir notes sous tableau p. 293.

- **Plafonds de ressources pour le montant normal de complément familial**

Nombre d'enfants à charge ⁽¹⁾	Ménage ⁽²⁾ ayant 1 seul revenu professionnel	Ménage ⁽²⁾ ayant 2 revenus professionnels ⁽³⁾ ou personne seule
3	Entre 19 603 € et 39 196 €	Entre 23 979 € et 47 948 €
4	Entre 22 870 € et 45 729 €	Entre 27 246 € et 54 481 €
Par enfant en plus	Entre + 3 267 € et + 6 563 €	Entre + 3 267 € et + 6 563 €

(1), (2), (3): voir notes sous tableau p. 293.

Pour quel montant ? Le montant mensuel du complément familial (CF) est fixé, quel que soit le nombre d'enfants à charge, à 262,53 € pour le montant majoré et à 175,01 € pour le montant normal. Il continue d'être versé tant que la condition de ressources est remplie, et tant qu'il reste au moins trois enfants de plus de 3 ans à charge.

Le bénéfice de certaines prestations familiales (complément familial, PreParE, allocation de base, AJPP) ouvre droit, sous certaines conditions, à l'affiliation gratuite à l'assurance vieillesse du régime général. La Caf versera ainsi, pour le compte du bénéficiaire de cette prestation, des cotisations qui lui donneront droit à une retraite personnelle versée par la Sécurité sociale (renseignements sur le site caf.fr).

L'allocation de rentrée scolaire

Sous quelles conditions ? Pour avoir droit à l'allocation de rentrée scolaire (ARS), il faut :

- avoir un enfant d'au moins 6 ans avant le 1^{er} février de l'année qui suit la rentrée scolaire, ou de moins de 18 ans au 15 septembre de l'année de la rentrée. L'enfant doit être écolier (l'enfant handicapé de plus de 6 ans bénéficie de l'ARS dans les conditions de droit commun, même s'il est scolarisé en maternelle), étudiant ou apprenti ;

- disposer de ressources (telles que définies p. 291) n'excédant pas les plafonds indiqués ci-dessous (rentrée 2022). Si les ressources excèdent de peu le plafond applicable, une ARS « différentielle », c'est-à-dire d'un montant réduit par rapport au montant normal, peut être versée (renseignements auprès de la CAF ou sur caf.fr).

Les plafonds de ressources au 31 juillet 2022 sont fixés à :

- 25 370 € avec 1 enfant à charge,
- 31 225 € avec 2 enfants à charge,
- 37 080 € avec 3 enfants à charge,

Pour quel montant ? Le montant de l'ARS est modulé en fonction de l'âge de l'enfant, soit, pour la rentrée 2022 :

- 376,98 € pour les 6-10 ans,
- 397,78 € pour les 11-14 ans
- 411,56 € pour les 15-18 ans.

Une allocation est versée au titre de chaque enfant qui remplit la condition d'âge. Les enfants qui suivent un apprentissage peuvent y ouvrir droit s'ils ne dépassent pas la limite de gains visée à la p. 291. Pour les enfants de 16 à 18 ans apprentis ou étudiants salariés, il faut déclarer auprès de sa CAF que l'enfant est toujours scolarisé ou en apprentissage. Le versement intervient fin août (plus de précisions sur le site caf.fr).

L'allocation journalière de présence parentale

Sous quelles conditions ? Pour bénéficier de l'AJPP, il faut :

- assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant (ce certificat doit également préciser la durée prévisible du traitement) ; le droit à l'AJPP est soumis à un avis favorable du service du contrôle médical de la caisse de Sécurité sociale (en principe, votre CPAM) ;
- interrompre ponctuellement son activité professionnelle, dans le cadre d'un congé de présence parentale (CPP, voir p. 134), pour s'occuper de cet enfant. L'AJPP est versée pour chaque jour (ou pour chaque demi-journée) de congé.

À noter : la CAF doit informer le demandeur ou le bénéficiaire de l'AJPP des critères et des conditions d'attribution, ainsi que des modalités de demande de l'AEEH (voir p. 303) et de la prestation de compensation du handicap (PCH, voir le site cnsa.fr).

L'AJPP ne peut pas être cumulée avec un certain nombre d'autres prestations : indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou accident du travail, complément de libre choix d'activité, AAH, complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé versé pour le même enfant (renseignements auprès de la CAF).

Pour quel montant ? Le montant de l'AJPP est fixé à 58,59 € et 29,30 € pour une demi-journée; ce montant est versé pour chaque jour de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale (CPP), dans la limite de 22 allocations journalières par mois civil (montants réduits de moitié pour une demi-journée). Ex. : une personne qui remplit les conditions requises et qui s'absente de son travail 5 jours au cours du même mois, dans le cadre d'un CPP, percevra 5 AJPP, soit 292,95 €. Sous condition de ressources, un complément pour frais de 114,25 € par mois peut être versé si, au cours du mois, le bénéficiaire a engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à 114,82 €; le versement de ce complément n'est pas subordonné à celui de l'AJPP sur le mois considéré (renseignements auprès de la CAF ou sur *caf.fr*). Les demandeurs d'emploi indemnisés et les personnes qui suivent une formation rémunérée ont également droit à l'AJPP, sous réserve d'adaptations spécifiques (renseignements auprès de la CAF).

Les deux parents peuvent bénéficier de l'AJPP dans la limite de 22 allocations journalières mensuelles au total.

Pour quelle durée ? Le droit à l'AJPP est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant telle qu'elle figure dans le certificat médical mentionné ci-contre. Lorsque le médecin le prévoit, la durée fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée et qui ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance. L'AJPP est versée pour un même enfant et par maladie, handicap ou accident dans la limite de 3 ans.

Le nombre total d'allocations journalières versées au cours de cette période est limité à 310, correspondant à autant de jours d'absence pris dans le cadre du CPP. Au-delà de la période de 3 ans, un nouveau droit à l'allocation peut être ouvert en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'AJPP avait été ouvert, ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'AJPP avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants (plus de précisions sur le site *caf.fr*). La loi du 15 novembre 2021 (n° 2021-1484) permet, de manière dérogatoire, que

le renouvellement des droits au CPP et AJPP soit anticipé avant la fin de la période des 3 ans.

Les titulaires de l'AJPP peuvent être affiliés gratuitement à l'assurance vieillesse ; renseignements auprès de la CAF.

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

Sous quelles conditions ? L'AEEH est versée aux personnes ayant à charge (voir p. 290) un enfant de moins de 20 ans atteint d'une incapacité permanente de 80 % au minimum ou comprise entre 50 et 79 % si l'enfant fréquente un établissement d'éducation spéciale, ou si son état exige le recours à un dispositif adapté ou d'accompagnement, ou à des soins dans le cadre des mesures préconisées par la CDAPH (voir p. 50).

Pour quel montant ? L'AEEH est constituée d'un montant de base (135,13 € par mois depuis le 01.04.2022), auquel s'ajoute éventuellement, en fonction de la gravité du handicap de l'enfant, un complément (ou, sur option des parents, la prestation de compensation du handicap ; renseignements auprès de la CAF). Le montant de ce complément dépend de la gravité du handicap de l'enfant (de 101,35 € par mois pour le complément de 1^{re} catégorie à 1 146,69 € par mois pour celui de 6^e catégorie). L'allocation (une allocation par enfant y ouvrant droit) et son complément éventuel sont, sauf exception, versés chaque mois.

L'allocation est versée par la CAF, mais c'est la CDAPH qui décide de son attribution et qui, pour l'attribution des compléments éventuels, classe l'enfant dans l'une des 6 catégories.

Par ailleurs, toute personne isolée (veuve, divorcée, séparée, abandonnée ou célibataire, assumant seule la charge effective et permanente d'un ou de plusieurs enfants résidant en France) qui bénéficie de l'AEEH peut percevoir une majoration spécifique pour parent isolé d'enfant handicapé, dès lors que la CDAPH a accordé un complément en raison de l'état de l'enfant la contraignant à cesser son activité professionnelle ou à l'exercer à temps partiel, ou exigeant le recours à une tierce personne rémunérée. Le montant mensuel de cette majoration spécifique dépend de la gravité du handicap de l'enfant (de 54,90 € à 451,84 € par mois depuis le 01.04.2022).

L'allocation aux adultes handicapés (AAH)

Sous quelles conditions ? L'AAH est attribuée aux personnes qui, résidant de façon permanente en France métropolitaine ou en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, sont :

- de nationalité française, ressortissantes d'un pays de l'Union européenne

ou de l'Espace économique européen, ou d'une autre nationalité à condition alors d'être en situation régulière ou titulaire d'un récépissé de demande de renouvellement de titre de séjour;

- âgées d'au moins 20 ans (ou 16 ans si elles ne sont plus à la charge de leurs parents);
- atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou comprise entre 50 % et 79 % à condition alors d'avoir été reconnues, par la CDAPH, compte tenu de leur handicap, comme ayant une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi et d'être âgées de moins de 60 ans.

Les intéressés ne doivent pas, en outre, disposer de ressources annuelles supérieures à 11 038 € lorsque le demandeur vit seul ou 19 979 € lorsqu'il est marié et non séparé, ou qu'il est lié par un Pacs ou vit en concubinage. Ce plafond est majoré de 5 519 € pour chaque enfant à charge. Un abattement de 5 000 € s'applique sur les revenus du conjoint, majoré de 1 400 € par enfant à charge. C'est le revenu de 2020 qui doit être pris en compte pour la période de paiement qui s'achèvera le 31.12.2022.

Pour quel montant ? Le bénéficiaire de l'AAH a droit, mensuellement, à une allocation égale au 1/12 de la différence entre le montant du plafond applicable et ses ressources, sans que cette allocation puisse excéder un montant mensuel fixé, depuis le 01.04.2022, à 919,86 €, revalorisé en principe le 1^{er} avril de chaque année.

Dans les ressources du bénéficiaire, certaines sont exclues, d'autres ne sont prises en compte que partiellement. En outre, les bénéficiaires de l'AAH qui exercent, en milieu ordinaire de travail, une activité professionnelle indépendante ou salariée et assimilée doivent procéder à une déclaration trimestrielle de leurs ressources auprès de leur CAF. Ils doivent, pour cela, utiliser le formulaire que cette dernière leur adressera automatiquement. Pour ces bénéficiaires, le montant de l'AAH est calculé chaque trimestre, en fonction des éléments portés sur cette déclaration (renseignements auprès de la CAF).

Quels sont les compléments possibles ? À l'AAH peuvent s'ajouter un complément de ressources ou une majoration pour vie autonome.

- Le complément de ressources s'ajoute à l'AAH afin d'assurer aux bénéficiaires de cette allocation une « garantie de ressources ». Supprimé depuis le 01.12.2019, il continue toutefois d'être versé pour une période maximale de 10 ans aux personnes qui en bénéficiaient au mois de décembre 2019, qui sont bénéficiaires de l'AAH au titre d'une incapacité d'au moins 80 %, et :
 - ont une capacité de travail, appréciée par la CDAPH, inférieure à 5 % compte tenu de leur handicap;

- n'ont pas perçu de revenus professionnels depuis au moins un an à la date de la demande et n'exercent pas d'activité professionnelle;
- disposent d'un logement indépendant (n'est pas considérée disposer d'un logement indépendant la personne hébergée par un particulier à son domicile, sauf s'il s'agit de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle elle a conclu un Pacs);
- perçoivent l'AAH à taux plein ou en complément d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité, ou d'une rente d'accident du travail.

Le versement de ce complément (179,31 €/mois) prend fin à l'âge auquel le bénéficiaire est réputé inapte au travail (soit en principe 62 ans); par ailleurs, toute reprise d'activité professionnelle entraîne la fin du versement du complément de ressources.

- La majoration pour vie autonome (MVA) est versée aux bénéficiaires de l'AAH au titre d'une incapacité d'au moins 80 % qui:
 - disposent d'un logement indépendant pour lequel ils reçoivent une aide personnelle au logement;
 - perçoivent l'AAH à taux plein ou en complément d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité, ou d'une rente d'accident du travail;
 - ne perçoivent pas de revenu d'activité à caractère professionnel propre. Son montant mensuel est fixé à 104,77 €. La MVA n'est pas cumulable avec la garantie de ressources mentionnée ci-dessus.

L'allocation de soutien familial

Sous quelles conditions ? L'ASF s'adresse :

- au parent seul en charge d'un enfant non reconnu ou dont l'un des parents est décédé. Dans ce cas, si l'enfant est orphelin et que le décès de l'autre parent a été déclaré à la CAF, l'ASF est versée automatiquement sans demande particulière; si l'enfant n'est pas reconnu par l'un de ses parents, une demande d'ASF doit être déposée;
- au parent ne percevant aucune aide financière de l'autre parent lorsque l'obligation d'entretien pour enfant est non fixée;
- au parent ne pouvant bénéficier d'une pension alimentaire en raison de la situation du parent débiteur (ex. : insuffisance de ressources);
- au créancier d'une pension alimentaire pour enfant d'un montant inférieur à celui de l'ASF et payée intégralement par l'autre parent. Dans ce cas, une ASF « différentielle » ou « complémentaire » est versée, égale à la différence entre la pension alimentaire versée et le montant de l'ASF mentionné ci-contre;
- au créancier d'une pension alimentaire fixée, mais non payée, ou seulement en partie, par l'autre parent. Dans ce cas, l'ASF est versée à titre d'avance sur la pension alimentaire due à partir du deuxième incident de paiement.

Pour quel montant ? Une allocation est due par enfant remplissant les conditions. Le montant mensuel est fixé à 118,20 € lorsque l'enfant est privé de l'aide d'un de ses deux parents et à 157,57 € (au 01.04.2022) lorsqu'il est privé de l'aide des deux.

Attention : l'ASF obéit à des règles très complexes, qui peuvent avoir des incidences sur la durée de son versement. Si vous pensez y avoir droit, il ne faut pas hésiter à retirer un dossier de demande à la CAF. Par ailleurs, même si vous n'y avez pas droit (par exemple, parce que vous êtes remarié), mais que vous avez des difficultés à vous faire verser la pension alimentaire qui vous est due, vous pouvez demander l'aide (gratuite, bien sûr) de la CAF pour obtenir ce versement (vous pouvez également consulter le site pension-alimentaire.caf.fr).

Les aides personnelles au logement

Les aides personnelles au logement comprennent : l'aide personnalisée au logement (APL), l'allocation de logement familiale (ALF) et l'allocation de logement sociale (ALS). Versées par les CAF (ou MSA pour les personnes qui relèvent du régime agricole) au titre de la location de la résidence principale, ces aides ne sont pas cumulables entre elles et s'adressent à des catégories distinctes de bénéficiaires, mais sont calculées selon des barèmes identiques. Pour l'une ou l'autre de ces aides, il faut remplir un certain nombre de conditions, notamment :

- louer un logement répondant à des normes minimales de confort, de superficie et de sécurité (voir caf.fr) ;
- disposer de ressources – celles des 12 derniers mois – n'excédant pas un plafond variable selon un certain nombre de critères (composition du foyer, lieu de résidence, etc. ; sur les modalités de prise en compte des ressources en vigueur depuis le 01.01.2022, voir le site caf.fr) ;
- payer un loyer et y consacrer une certaine partie de ses revenus.

Leur montant – recalculé tous les 3 mois – dépend notamment de la situation de famille, du montant du loyer, des ressources et du lieu de résidence (pour une évaluation du montant de l'aide, voir le site caf.fr).

Même si un loyer est effectivement versé, aucune aide au logement n'est versée aux locataires d'un logement leur appartenant (sauf si leur part n'excède pas 10 %) ou appartenant à l'un de leurs ascendants ou descendants, ou ceux de leur conjoint ou concubin, ou de toute personne liée à elles par un Pacs. Par ailleurs, les particuliers rattachés au foyer fiscal de leurs parents, lorsque ces derniers sont assujettis à l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), ne sont pas éligibles aux aides au logement. Le cas échéant, cette condition d'éligibilité est appréciée pour chacun des membres du ménage.

2 | La prime d'activité

La prime d'activité a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, salariés ou non salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle, et de soutenir leur pouvoir d'achat. Elle est versée par les CAF ou les caisses de Mutualité sociale agricole (MSA) pour les personnes relevant du régime agricole.



La prime d'activité a opéré la fusion entre le RSA « activité » et la « prime pour l'emploi » (PPE). Le RSA « socle », qui constitue un minima social (au même titre, par exemple, que l'allocation aux adultes handicapés), continue d'être versé aux personnes disposant de peu de ressources (ou n'en ayant pas), afin de leur garantir un revenu minimal (plus de précisions sur le site caf.fr, voir aussi p. 12).

LES BÉNÉFICIAIRES

La prime d'activité est attribuée sous conditions d'exercice d'une activité professionnelle, d'âge et de résidence. Elle peut être attribuée aux salariés, aux non-salariés (artisans, commerçants...), aux agents publics, aux personnes travaillant en Esat (voir p. 51)... Compte tenu de la diversité des situations, seules les principales règles sont précisées ci-dessous. Pour une présentation détaillée et une estimation de ses droits, il convient de se reporter au site caf.fr.

Au-delà d'un certain niveau de revenu d'activité (évalué, pour un salarié vivant seul, à environ 1 900 € nets par mois), cette prime n'est pas due.

Qui a droit à la prime d'activité ?

La condition d'âge. Pour prétendre à la prime d'activité, il faut être âgé de plus de 18 ans.

La condition de stabilité et de régularité du séjour. Le versement de la prime d'activité est subordonné à la stabilité de la résidence en France (sauf cas particuliers, il ne faut pas être hors de France plus de 3 mois au cours de l'année civile ou de date à date). Les étrangers en situation régulière ont droit à la prime d'activité dans les mêmes conditions que les ressortissants français. Toutefois, sauf exceptions (réfugié, apatride, femme enceinte, etc.), les étrangers non ressortissants de l'Espace économique européen (EEE: les pays de l'UE + l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein) ou de la Suisse doivent être titulaires depuis au moins cinq ans d'un titre de séjour autorisant à travailler.

L'exercice d'une activité professionnelle. Il peut s'agir d'une activité à temps plein ou à temps partiel, salariée ou non. Sauf exceptions pour

celles et ceux qui ont droit à la majoration visée p. 309 ou celles et ceux qui perçoivent un revenu professionnel mensuel excédant le montant indiqué p. 291 (55 % du Smic brut), les élèves, étudiants, stagiaires étudiants en entreprise ou les apprentis n'ont pas droit à la prime d'activité. Il en va de même pour les personnes en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité, sauf si elles perçoivent des revenus professionnels. Les travailleurs détachés n'ont pas droit à la prime d'activité.

Quelle est la procédure ?

Pour les personnes relevant de la Caisse d'allocations familiales (salariés du privé, agents publics...), la demande est effectuée, en principe en ligne (*caf.fr*), auprès de cet organisme. Un outil de simulation des droits est également proposé sur ce site. Lorsque les conditions sont réunies, le droit à la prime d'activité est ouvert à compter de la date de dépôt de la demande.

LE CALCUL ET LE PAIEMENT

Quels sont les éléments de calcul de la prime d'activité ?

La prime d'activité est égale à la différence entre :

1 | un montant forfaitaire (voir tableau p. 309), revalorisé chaque année au 1^{er} avril, et dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge, augmenté d'une fraction (soit 61 %) des revenus professionnels des membres du foyer. Ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une ou de plusieurs bonifications établies, pour chaque travailleur membre du foyer, dont les revenus professionnels mensuels sont supérieurs à 623,63 € (au 01.01.2022) ; leur montant maximal est égal à 164,04 € pour un revenu égal ou supérieur à 1 268,40 € depuis le 01.04.2022.

2 | les ressources des membres du foyer, réputées être au moins égales au montant forfaitaire mentionné au 1^o ci-dessus.

Les ressources prises en compte sont notamment les suivantes : les revenus d'activité professionnelle (salaire net pour les salariés) ou ceux de remplacement (indemnités chômage, indemnités maladie, maternité, etc.), les prestations et aides sociales, à l'exception de celles figurant dans la liste de l'article R.844-5 du Code de la Sécurité sociale (prime à la naissance ou à l'adoption, allocation de rentrée scolaire, allocation d'éducation de l'enfant handicapé et ses compléments, etc.), les autres revenus imposables (ex. : revenus de capitaux ou pensions alimentaires).

Les aides au logement sont prises en compte de manière forfaitaire (« forfait logement ») et viennent en déduction de la prime d'activité.

Ce forfait est également applicable aux personnes occupant un logement gratuitement ou occupant le logement dont elles sont propriétaires.

Depuis le 01.04.2022, son montant est fixé à : 69,06 € pour 1 personne seule; 138,12 € pour 2 personnes; 170,93 € pour 3 personnes ou plus.

Montant forfaitaire de la prime d'activité (depuis le 01.04.2022)		
Nombre d'enfants ou de personnes à charge	Personne seule ⁽¹⁾	Couple (conjoint, concubin, Pacs)
0	563,68 €	845,52 €
1	845,52 €	1014,62 €
2	1014,62 €	1183,72 €
Par enfant ou personne en +	225,47 €	225,47 €

(1) Des montants forfaitaires majorés s'appliquent aux femmes enceintes, ainsi qu'aux personnes isolées avec au moins 1 enfant à charge.

Le calcul de la prime d'activité s'effectue selon la formule suivante: montant forfaitaire (montant fixé en fonction de la composition du foyer + 61 % des revenus professionnels + bonifications individuelles) – (ressources du foyer + forfait logement).

Exemple de calcul de prime d'activité (en fonction du barème en vigueur depuis le 01.04.2022) pour une personne seule, sans enfant, percevant un salaire de 1 300 € net et une aide au logement :

$$\begin{array}{rcl}
 [563,68 \text{ €} & & \\
 \text{(montant forfaitaire)} & & \\
 + 793 \text{ €} & & \\
 \text{(61 \% des revenus)} & - & [1\,300 \text{ €} \\
 + 164,04 \text{ €} & & \text{(revenus d'activité)} \\
 \text{(bonification)]} & & + 69,05 \text{ €} \\
 & & \text{(forfait logement)]} \\
 & & = 151,66 \text{ €}
 \end{array}$$

La prime d'activité est soumise à la CRDS, mais n'est pas imposable. Elle n'est pas versée lorsque son montant est inférieur à 15 €.

Comment intervient le versement ?

La prime d'activité est versée mensuellement par la CAF (ou la MSA pour les personnes relevant du régime agricole). Le droit à la prime d'activité est étudié par périodes successives de 3 mois. À la fin de chaque période, le bénéficiaire effectue une déclaration de ressources pour la révision trimestrielle de ses droits. C'est à partir des éléments portés sur cette déclaration (toute fausse déclaration est sanctionnée) que seront appréciés les droits pour les 3 mois suivants : si une prime est due, son montant mensuel sera, sauf cas particuliers, le même au titre des 3 mois à venir. Sans attendre la déclaration trimestrielle de ressources, tout changement de situation professionnelle ou familiale doit être déclaré à la CAF.



LE CHÔMAGE

L'indemnisation du chômage

Les travailleurs privés d'emploi ont droit, sous certaines conditions, à un revenu de remplacement qui relève, selon les cas :

- du régime d'assurance chômage (RAC), financé par les cotisations patronales et par la CSG, et dont les règles sont fixées par une convention conclue entre les partenaires sociaux ou, à défaut d'accord entre eux, par décret ;
- du régime de solidarité, financé par l'État, qui en fixe les règles.

LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Ce régime garantit, pendant une durée déterminée, un revenu de remplacement (l'allocation d'aide au retour à l'emploi) aux travailleurs privés d'emploi qui remplissent un certain nombre de conditions.

Les salariés du secteur public et parapublic n'entrent pas, normalement, dans le champ d'application du RAC. Cependant, les personnes mentionnées à l'article L. 5424-1 du Code du travail ont droit, en cas de chômage, à la même indemnisation que les salariés du privé : agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs, agents, titulaires ou non, des collectivités territoriales, salariés des Epic des collectivités territoriales, etc. Les règles d'indemnisation en cas de perte d'emploi sont identiques, sous réserve des précisions apportées par le décret n° 2020-741 du 16.06.2020. L'indemnisation est assurée par l'ancien employeur directement (« auto-assurance »), ou par Pôle emploi si une convention a été conclue en ce sens entre l'employeur et cette institution.

Les dispositions applicables au titre de l'assurance chômage résultent en principe de conventions négociées et signées par les partenaires sociaux, puis agréées par le Premier ministre. Toutefois, en l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les règles d'indemnisation au titre de l'assurance chômage sont fixées par décret, c'est-à-dire par le gouvernement. Dans ce contexte, compte tenu de l'impossibilité constatée par les partenaires sociaux de conclure une nouvelle convention d'assurance chômage répondant aux objectifs d'économies exigés par les pouvoirs publics, les règles d'indemnisation au titre de l'assurance chômage ont été fixées par le décret n° 2019-797 du 26.07.2019 (J.O. du 28.07). Les dispositions de ce décret devaient entrer en vigueur progressivement, selon un certain calendrier. Cependant, ce dernier a été bouleversé afin de tenir compte des conséquences de l'épidémie de Covid-19, ainsi que des décisions du Conseil d'État annulant, puis suspendant les dispositions du décret relatives au nouveau calcul de l'allocation (décisions du 25.11.20 et 22.06.21). La réforme est désormais intégralement entrée en vigueur, depuis le 01.10.2021 pour l'allocation chômage et le 01.12.2021 pour les conditions d'ouverture du droit au chômage et la dégressivité de l'allocation pour les plus hauts revenus à compter du 7^e mois.

Pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient avant ces dates, se reporter en partie aux dispositions de la Convention d'assurance chômage du 14.04.2017, précédemment en vigueur. Il en est de même pour ceux dont la procédure de licenciement a été engagée avant ces mêmes dates.

À noter : le décret d'application du 30.03.2021 (D. n° 2021-346) a fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'État, par les principales organisations syndicales de salariés (notamment la CFDT). Il était mis en avant les inégalités de traitement qu'engendre la réforme pour des demandeurs d'emploi ayant travaillé le même nombre d'heures, mais selon un rythme différent. Malgré la suspension prononcée par le Conseil d'État, la réforme de l'allocation est intégralement entrée en vigueur le 01.10.2021 (D. n° 2021-1251 du 29.09.2021). Un recours est également formé par la CFDT contre ce dernier et est encore en cours.

L'inscription comme demandeur d'emploi

Quelle que soit la situation, il convient de s'inscrire le plus tôt possible comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi. Une fois inscrit, le demandeur d'emploi doit, chaque mois, actualiser sa demande et, le cas échéant, déclarer les changements affectant sa situation et susceptibles d'avoir une incidence sur son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. Ces démarches s'effectuent en ligne (poleemploi.fr) ou

en composant le 3949. En cas de difficulté, l'inscription en ligne est possible depuis une agence Pôle emploi (borne Unidialog) avec l'assistance du personnel de l'agence. Une fois l'inscription effectuée, si les conditions pour être indemnisé par l'assurance chômage sont réunies, le demandeur d'emploi reçoit, de Pôle emploi, une notification d'admission qui comporte, notamment, les informations relatives à la date du premier jour indemnisé, à la durée du droit ouvert (en jours calendaires), au montant du salaire de référence et au montant journalier de l'allocation, à la dégressivité de l'allocation si le demandeur est concerné (voir p. 320). Cette notification l'informe également de l'intérêt d'une reprise d'activité professionnelle, ainsi que des conséquences de la perte d'une activité conservée en cours d'indemnisation. L'allocataire est ensuite informé, chaque mois, du montant et de la date de paiement de ses allocations et, en cas d'exercice d'une activité professionnelle en cours d'indemnisation, du nombre de jours d'indemnisation restants. La notification de la décision relative à la demande en paiement de l'allocation d'assurance prise par Pôle emploi mentionne, sous peine de nullité, les délais et voies de recours (art. L. 5422-4).

À titre expérimental, jusqu'au 1^{er} janvier 2023, les demandeurs d'emploi résidant dans les régions Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val de Loire renseignent, à l'occasion du renouvellement mensuel de leur inscription (voir p. 311), en complément des changements de situation, des rubriques constitutives du « journal de la recherche d'emploi » relatives à l'état d'avancement de leur recherche d'emploi et aux actions engagées et réalisées en matière de formation, de préparation et de recherche d'emploi ou de création, de reprise et de développement d'entreprise.

Conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'allocation d'assurance chômage (« allocation d'aide au retour à l'emploi », ARE), est versée aux demandeurs d'emploi qui remplissent toutes les conditions suivantes :

1 | Être involontairement privé d'emploi en raison d'un licenciement (quels qu'en soient la cause ou le motif), d'une rupture de contrat résultant d'une cause économique (y compris un départ négocié ayant une telle cause), d'une « rupture conventionnelle » (voir p. 264), d'une rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif (voir p. 269), d'une fin de CDD ou de mission d'intérim, d'une rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, d'un CDD ou d'un contrat de mission d'intérim. Si vous avez démissionné, trois hypothèses peuvent se présenter :

- votre démission est considérée comme « légitime » (voir p. 313) ;

- vous avez démissionné pour poursuivre un projet de reconversion professionnelle, de création ou de reprise d'entreprise (voir p. 315);
- vous avez démissionné, sans être dans l'une ou l'autre de ces deux situations (ex. : démission pour simples convenances personnelles).

Si vous vous trouvez dans l'une des deux premières situations, vous pouvez prétendre au bénéfice de l'ARE, dès lors que vous remplissez toutes les conditions requises (voir ci-après). Si vous vous trouvez dans la troisième situation (on parle alors de chômage « volontaire »), vous ne pouvez pas, en principe, bénéficier de l'ARE (ou, le cas échéant, d'un rechargement ou d'une reprise des droits). Toutefois, si votre période de chômage dure plus de 121 jours (ou, s'il s'agit d'une demande de rechargement des droits, si vous avez épuisé vos droits depuis au moins 121 jours), le régime d'assurance chômage pourra, sur votre demande et en fonction de vos efforts pour retrouver un emploi, décider de vous attribuer l'ARE, sous réserve, évidemment, que vous remplissiez toutes les autres conditions requises (renseignements auprès de Pôle emploi); en cas d'acceptation, l'indemnisation interviendra à compter du 122^e jour.

La démission pour un motif considéré comme « légitime ». Les hypothèses de « démission légitime » ouvrant droit à la prise en charge du salarié démissionnaire au titre de l'assurance chômage, sont fixées par le Règlement d'assurance chômage (voir ci-dessous) et sont strictement réglementées. Si vous pensez être concerné, n'hésitez pas, avant de prendre une quelconque décision, à vous renseigner auprès de Pôle emploi sur les conditions précises à remplir, les justificatifs à fournir, etc.

Les démissions légitimes

Dans le cadre fixé par le Règlement d'assurance chômage mentionné p. 311, il existe 17 cas de démissions « légitimes » :

- la démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint (ou concubin, ou partenaire pacsé) qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié;
- la démission du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un Pacs entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat et la date du mariage ou de la conclusion du Pacs;
- la démission du jeune (moins de 18 ans) pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale;
- la démission du salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur;
- la démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son

enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence;

- la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat d'insertion par l'activité pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation;
- la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat aidé (CUI-CAE, CUI-CIE à durée déterminée, voir p. 45 et suiv.) pour exercer un emploi en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, ou pour suivre une action de formation qualifiante;
- la démission du salarié en raison du non-paiement de ses salaires. Il doit justifier d'une décision prud'homale condamnant son employeur au paiement des rémunérations ou lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires;
- la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux (notamment violences ou harcèlement), dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte. L'auteur de l'acte peut être l'employeur ou une autre personne;
- la démission intervenue pour cause de changement de résidence dû à une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte;
- la rupture volontaire du contrat de travail, au cours d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement, à une rupture conventionnelle du CDI, une rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ou à une fin de CDD, n'ayant pas donné lieu à inscription comme demandeur d'emploi;
- la démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise. L'activité créée ou reprise doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi et doit avoir cessé pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur;
- la rupture volontaire d'un contrat de travail, par un salarié justifiant d'une période d'emploi totalisant 3 années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage, en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés;
- la cessation du contrat de travail du salarié titulaire d'un contrat « de couple ou indivisible » (ex.: concierge d'immeuble) en raison du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat, d'une rupture d'un commun accord ou de la mise à la retraite de son conjoint;
- la démission d'un journaliste faisant jouer la clause de conscience;
- la démission pour conclure un contrat de service civique, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale, ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif d'une durée continue minimale d'un an. Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement;
- la démission d'un(e) assistant(e) maternel(le) faisant suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant, en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du Code de la santé publique.

La démission dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle.

Le salarié qui démissionne dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, a droit à l'allocation d'assurance chômage (ARE, voir p. 318), dès lors qu'il remplit les conditions d'attribution requises pour bénéficier de cette allocation (voir ci-après) et sous réserve :

- qu'il justifie avoir travaillé sans interruption au moins 1 300 jours au cours des 60 mois (c'est-à-dire au cours des 5 ans) qui précèdent la fin de son contrat de travail (terme du préavis). Cela correspond donc à 1 300 jours d'affiliation sur les 5 ans. Le décompte de la durée d'affiliation est le même que pour les demandeurs d'emploi dont le contrat de travail est rompu de façon involontaire (prise en compte de périodes d'inactivité, par exemple pour maladie). Sous certaines conditions, cette durée d'affiliation peut être recherchée au titre d'une démission antérieure à la dernière fin de contrat de travail (renseignements auprès de Pôle emploi) ;
- que le caractère réel et sérieux de son projet de reconversion professionnelle ou de création ou de reprise d'entreprise ait été attesté par la CPIR/ATPro (voir p. 155) de la région de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail. À ce titre, impérativement avant sa démission, et avant de saisir la CPIR/ATPro, le salarié doit demander un conseil en évolution professionnelle (CEP, voir p. 145), en vue d'être accompagné dans la préparation de son projet de reconversion professionnelle (art. R. 5422-2-1 à 3).

Si la CPIR/ATPro atteste du caractère réel et sérieux du projet professionnel au regard des critères fixés par l'arrêté du 23.10.2019, le salarié dispose d'un délai de 6 mois à compter de la notification de la décision pour déposer une demande d'allocation d'assurance chômage (ARE, voir p. 318) auprès de Pôle emploi. Si la CPIR/ATPro n'atteste pas du caractère réel et sérieux du projet professionnel, un recours gracieux est possible dans les 2 mois. Pour plus de précisions sur ces dispositions, voir le site demission-reconversion.gouv.fr.

Durant la période de mise en œuvre du projet de reconversion ou de création ou de reprise d'entreprise, la condition de recherche d'emploi requise pour bénéficier de l'ARE (voir p. 317) est réputée satisfaite dès lors que l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi et accomplit les démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet. La réalité de ces démarches est contrôlée par Pôle emploi au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit à l'ARE (sur la situation en absence de mise en œuvre du projet, voir p. 325).

2 | Justifier d'une période d'affiliation. Celle-ci correspond aux périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application de l'assurance chômage. Cette condition d'affiliation n'est pas exigée des salariés licenciés à la suite de la fermeture définitive de leur entreprise. La durée d'affiliation est calculée en jours travaillés ou en heures travaillées, selon le mode de décompte le plus favorable. Elle doit être au moins égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (ce qui correspond à 6 mois) :

- au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

Pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, ces 130 jours (ou 910 heures) travaillés peuvent être recherchés sur une période étendue du nombre de jours compris entre le 01.03.2020 et le 31.05.2020, ainsi qu'entre le 30.10.2020 et le 30.06.2021. En d'autres termes, la période d'affiliation peut être allongée d'un maximum de 11 mois. Elle pourrait donc aller jusqu'à 35 mois ou 47 mois en fonction de l'âge.

À noter : si le préavis n'est pas exécuté et n'est pas payé, la période d'affiliation prend fin la veille du jour où le préavis aurait dû débiter. En revanche, si le préavis n'est pas exécuté mais qu'il est payé par l'employeur, alors la période d'affiliation se termine au terme du préavis (donc à la fin du contrat de travail).

Pour l'appréciation de la condition de durée d'affiliation, sont retenus 5 jours travaillés par semaine civile pour les salariés dont la durée d'emploi est au moins égale à 1 semaine civile. Si la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, le nombre de jours retenus est égal au nombre de jours travaillés dans la limite de 5 jours. Le nombre d'heures pris en compte est décompté dans les limites prévues par l'article L. 3121-21 du Code du travail (60 heures/semaine).

En cas d'alternance de périodes travaillées dans le public et dans le privé, l'ensemble des périodes est pris en compte dans les conditions visées ci-dessus ; la prise en charge du paiement dépend soit de l'employeur public (auto-assurance), soit de l'Unedic.

Sont prises en compte les périodes de travail effectif, ou de congés payés, mais aussi, dans les conditions fixées par le Règlement d'assurance chômage, certaines périodes de suspension du contrat : maladie, maternité, formation... La durée d'affiliation, combinée avec l'âge, détermine la durée d'indemnisation (voir p. 320).

Des annexes au Règlement d'assurance chômage prévoient des adaptations de la réglementation pour certaines catégories de salariés dont l'activité s'exerce dans des conditions particulières : travailleurs à domicile, dockers, VRP, journalistes (voir le site unedic.org). Pour leur part, les travailleurs intérimaires ou les personnes dont l'activité est considérée comme saisonnière sont indemnisés dans les conditions de droit commun.

3 | Être inscrit comme demandeur d'emploi (voir démarches p. 311). Sous réserve des dispositions exceptionnelles ayant prévu, dans le contexte créé par l'épidémie de Covid-19, l'allongement du délai pour s'inscrire en tant que demandeur d'emploi (sur ce point, voir le site pole-emploi.fr), cette inscription doit intervenir dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail (fin de préavis).

En cas d'inscription tardive, vous ne pourrez plus prétendre aux allocations d'assurance chômage. Toutefois, ce délai de 12 mois peut être allongé dans un certain nombre de cas : congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de proche aidant, maternité, maladie, formation, volontariat pour la solidarité internationale, congé pour création ou reprise d'entreprise, assistance d'une personne handicapée, création ou reprise d'une entreprise... Renseignez-vous auprès de Pôle emploi.

4 | Être à la recherche effective et permanente d'un emploi. À ce titre, il faut participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE, voir p. 328), accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise, et accepter les offres raisonnables d'emploi (ORE, voir p. 329).

À noter : le demandeur d'emploi qui effectue une action de formation inscrite dans son PPAE est réputé accomplir un acte de recherche d'emploi lui permettant de percevoir, s'il y a lieu, l'ARE; il en va de même pour le demandeur d'emploi qui accomplit une action de formation non inscrite dans le PPAE mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF, voir p. 147). Si vous n'êtes pas en mesure de justifier d'une telle recherche (candidatures envoyées, relevés de démarches sur Internet, création ou actualisation du PPAE...), vous pouvez être radié de la liste des demandeurs d'emploi. Cela entraîne la suppression, partielle ou totale, de l'allocation chômage (voir p. 325). Ces sanctions sont prises au terme d'une procédure contradictoire durant laquelle vous avez le droit d'être entendu, le cas échéant accompagné d'une personne de votre choix.

Si vous exercez une activité bénévole, celle-ci ne doit ni s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié (art. L. 5425-8). Elle doit, en outre, rester compatible avec l'obligation de recherche effective et permanente d'un emploi, faute de quoi le versement des allocations chômage peut être suspendu.

5 | Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.

6 | Résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (métropole, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

7 | Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite (62 ans pour les assurés nés à compter du 01.01.1955, voir p. 342) ou ne pas bénéficier d'un dispositif de retraite anticipée (carrières longues, travailleurs handicapés, travailleurs de l'amiante, pénibilité au titre des dispositions mentionnées p. 343 ou de l'utilisation des droits acquis sur le C2P, voir p. 173). Toutefois, les personnes qui, à cet âge, ne justifient pas du nombre de trimestres (tous régimes confondus) requis pour avoir droit à une retraite à taux plein peuvent bénéficier des allocations d'assurance chômage jusqu'à ce qu'elles remplissent cette condition, et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein (voir p. 347), et ce dans la limite de leurs droits.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'allocation versée au titre du régime d'assurance chômage s'appelle « allocation d'aide au retour à l'emploi » (ARE). C'est une allocation journalière versée chaque mois. Sauf pour les salariés dont le salaire avant chômage était d'un montant supérieur à certaines limites (voir ci-contre), l'ARE est d'un montant fixe pendant toute la durée d'indemnisation. Ce montant est, dans tous les cas, calculé à partir de votre salaire antérieur.

La durée d'indemnisation dépend de la durée d'affiliation à l'assurance chômage, dans la limite d'une durée maximale variable selon l'âge du demandeur d'emploi (voir p. 49). Depuis 2021, de nouvelles dispositions sont entrées en vigueur concernant l'ARE.

Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. L'allocation est fonction du salaire. Le montant brut journalier de l'ARE est égal, selon le calcul le plus avantageux pour le demandeur d'emploi :

- soit à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR), auxquels s'ajoute une partie fixe de 12,47 € (au 01.07.2022) ;
- soit à 57 % du salaire journalier de référence.

L'ARE ne peut être inférieure à 30,42 € par jour (au 01.07.2022). Pour obtenir le salaire journalier de référence (SJR) qui sert à calculer le montant journalier de l'ARE, il faut :

- additionner les rémunérations perçues par le salarié au cours de la période de référence (les 24 mois précédant la fin du dernier contrat de travail, ou les 36 mois pour les allocataires de 53 ans ou plus) ou afférentes à cette période, y compris certaines primes et indemnités (13^e mois, primes de bilan, etc.) ;
- diviser le montant ainsi obtenu par le nombre de jours calendaires déterminé à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence mentionnée ci-dessus, jusqu'au terme de cette période de référence. Pour le calcul des jours calendaires, il faut prendre en compte les jours travaillés et non travaillés (qui ne sont pas couverts par le contrat de travail). Mais le nombre de jours d'inactivité ne peut être supérieur à 75 % du nombre de jours travaillés.

Afin de ne pas pénaliser le demandeur d'emploi indemnisé, il est prévu, pour déterminer le SJR servant de base au calcul de l'ARE, la reconstitution d'un salaire fictif au titre de certaines périodes de suspension du contrat de travail ou de périodes au cours desquelles le salarié percevait une rémunération réduite (notamment périodes de congés maladie, maternité, paternité, adoption, activité partielle...).

Pour plus de précisions sur les modalités de détermination du SJR, il convient de se reporter aux sites *unedic.org* ou *cfdt.fr*.

Quel que soit le mode de calcul retenu, l'allocation journalière est limitée à 75 % du salaire journalier de référence brut. Exemples :

- SJR = 35 €. Le résultat le plus favorable pour l'allocation est le montant minimal, soit 30,42 €. Mais attention : ici, ce montant minimal ne s'applique pas, car il dépasse le plafond de 75 % du SJR. L'allocation est donc de 75 % du SJR, soit 26,25 €.
- SJR = 60 €. Le montant le plus favorable est 36,71 €, obtenu après le calcul suivant : $(60 \text{ €} \times 40,4 \%) + 12,47 \text{ €} = 36,71 \text{ €}$. L'allocation est alors de 35,61 €, après la participation au financement des retraites complémentaires (3 % SJR = 1,80 €).

L'ARE est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, si les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ou l'indemnité d'activité partielle perçue au cours de cette activité professionnelle ont été cumulés avec la pension. À défaut, l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'ARE et celui de la pension.

Dégressivité de l'ARE pour certains allocataires. Un principe de dégressivité de l'ARE a été instauré par le décret du 26.07.2019 (voir p. 311). Depuis le 1^{er} décembre 2021, ce dispositif s'applique aux demandeurs d'emploi indemnisés :

- âgés de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits (ou, le cas échéant, le rechargement de droits, la révision de droits à la suite de la perte d'une activité conservée ou le droit d'option, voir p. 326) ;
- et qui bénéficient d'un montant d'ARE initiale supérieur à 87,65 € (au 01.07.2022) avant déduction, le cas échéant, d'une pension d'invalidité, d'un avantage vieillesse et de la participation au financement de la retraite complémentaire (ce qui correspond à un salaire avant chômage d'environ 4 500 € brut mensuel).

Le coefficient de dégressivité est fixé à 0,7, soit un abattement de 30 % sur l'allocation. Il s'applique au terme d'une période de 182 jours (6 mois) indemnisés « à taux plein » (décomptée à partir du premier jour indemnisé) et jusqu'au terme de la période d'indemnisation. L'application de ce coefficient de dégressivité ne peut toutefois conduire à verser un montant d'ARE inférieur à 87,65 € par jour. Cette dégressivité s'applique aux contrats rompus à compter du 01.12.2021. Les contrats rompus avant, ou si la procédure de licenciement est engagée avant cette date, se voient appliquer une dégressivité à l'issue d'une période de 243 jours (8 mois).

Des exceptions liées à la crise sanitaire existent (voir pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-alloca-tions-et-aides--les-repons/suspension-de-la-degressivite-ce.html).

Durée de versement. Pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 01.10.2021 (exception faite de ceux dont la procédure de licenciement a été engagée avant cette date), la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires déterminé à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la « période de référence affiliation » (voir p. 316), jusqu'au terme de cette période de référence. Le nombre de jours ainsi déterminé, qui sert également à la détermination du montant de l'ARE, fait l'objet d'un correctif prévu par l'article 9 du Règlement d'assurance chômage pour limiter les inégalités de traitement, voir p. 311.

En toute hypothèse, la durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'ARE ne peut être ni inférieure à 182 jours calendaires depuis le 1^{er} décembre 2021 (122 jours pour les fins de contrat avant cette date), ni supérieure à 730 jours calendaires (2 ans). Cette limite est portée à :

- 913 jours calendaires (soit 30 mois) pour les salariés privés d'emploi

âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail ;

- 1 095 jours calendaires (soit 36 mois) pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

En outre, si l'allocataire âgé d'au moins 53 ans à la date de fin de son contrat de travail, et justifiant d'un nombre de jours calendaires tel que déterminé ci-dessus supérieur à 913 jours, part en formation dans le cadre de son PPAE ou d'une formation financée, en tout ou partie, par la mobilisation du CPF (voir p. 147), la période de versement de son allocation de retour à l'emploi formation (Aref, voir p. 336) viendra s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation, dans la limite de 182 jours supplémentaires (soit une durée maximale d'indemnisation de 1 095 jours calendaires ; voir le site *unedic.org*). L'allocation est payée mensuellement à terme échu, en fonction du nombre de jours calendaires du mois (28, 29, 30 ou 31 jours).

Maintien de l'indemnisation au-delà de l'âge légal de la retraite. Les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 62 ans qui ne peuvent prétendre à une retraite à taux plein continuent de percevoir leur allocation (au-delà de leur durée normale d'indemnisation) jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions requises pour percevoir cette retraite et, au plus tard, jusqu'à l'âge d'obtention du taux plein. Pour cela, il faut :

- être en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins (avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation depuis l'ouverture de droits). La période d'indemnisation de 1 an (365 jours) peut être continue ou discontinue (ex. : en cas d'interruption puis de reprise de droits) ;
- justifier de périodes d'emploi totalisant au moins 12 années d'affiliation à l'assurance chômage ou de périodes assimilées ;
- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse ;
- justifier soit d'une période d'emploi d'une année continue, soit de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins 2 années d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail.

Sont toutefois soumis à l'instance paritaire régionale (IPR) siégeant auprès de Pôle emploi les dossiers des allocataires :

- pour lesquels la fin du contrat de travail ayant permis l'ouverture des droits aux allocations est intervenue par suite d'une démission (hors hypothèses de démissions mentionnées pp. 313 et 314) ;
- licenciés pour motif économique qui, bien qu'inscrits sur la liste nominative des personnes susceptibles d'adhérer à une convention FNE, ont opté pour le système d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

Paiement de l'allocation. L'ARE n'est pas versée dès le lendemain du dernier jour de travail, en raison de l'application d'éventuels différés d'indemnisation et d'un délai d'attente (pour les salariés bénéficiant d'un CSP – voir p. 258 –, il n'y a ni délai d'attente, ni différé d'indemnisation).

Les différés d'indemnisation sont de deux ordres (dispositions applicables aux salariés dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 01.10.2021, à l'exception de ceux d'entre eux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date).

- **Le « différé d'indemnisation spécifique ».** Il est applicable lorsque la rupture du contrat de travail a donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature. Pour le calcul de ce différé, il est tenu compte de ces indemnités (ou toute autre somme), dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative (ce que l'on appelle couramment indemnités « supra légales »).

Seront, par exemple, incluses dans l'assiette de calcul de ce différé spécifique les indemnités conventionnelles de licenciement, pour la part dépassant les minima légaux, ou les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin du contrat de travail. En revanche, pour le calcul de ce différé, il n'est pas tenu compte des autres indemnités ou sommes inhérentes à la rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge (ex. : indemnités accordées par le conseil de prud'hommes en cas de licenciement irrégulier ou dépourvu de cause réelle et sérieuse; indemnité accordée par le juge en fonction du préjudice subi en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique).

Ce différé correspond à un nombre de jours calendaires égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des indemnités et sommes définies ci-dessus par 95,8 pour l'année 2022 (ce diviseur est indexé sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale, lequel n'a pas été revalorisé en 2022). Ce différé spécifique est limité à 150 jours calendaires, ou à 75 jours calendaires en cas de rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail (licenciement pour motif économique et, plus largement, toute rupture du contrat de travail hors rupture conventionnelle reposant sur un motif économique). Ainsi, par exemple, un salarié qui, à l'occasion de la rupture de son contrat

pour un motif non économique, perçoit 8 622 € d'indemnités supralégales se verra appliquer un différé spécifique d'indemnisation de 90 jours (8 622/95,8). Si le motif de la rupture avait été économique, ce différé aurait été plafonné à 75 jours.

- **Le différé « congés payés ».** Il correspond au nombre de jours qui résulte du quotient du montant total des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédents la dernière fin de contrat de travail, par le salaire journalier de référence (SJR, voir p. 319). Ce différé d'indemnisation est limité à 30 jours calendaires, sous réserve des dispositions conventionnelles plus favorables (pour les situations particulières – reprise de droits, salariés relevant d'une caisse de congés payés, etc. –, voir le site *unedic.org*).

À l'issue de ces différends d'indemnisation, il est appliqué un délai d'attente de 7 jours calendaires. Ce délai d'attente s'applique à chaque ouverture de droits, reprise ou rechargement dès lors qu'il n'excède pas 7 jours calendaires sur une même période de 12 mois.

Ce délai d'attente et, le cas échéant, ces différends d'indemnisation, sont mentionnés dans la notification d'admission visée p. 312. Leur point de départ est déterminé dans les conditions fixées par l'article 23 du Règlement d'assurance chômage mentionné p. 310 (voir précisions sur le site *unedic.org*). Ils ne font pas perdre de droits au demandeur d'emploi, mais ont pour seul effet de reporter le début de son indemnisation.

Statut fiscal et social de l'allocation. L'allocation d'assurance chômage est imposable dans la catégorie des traitements et salaires. Elle est en outre soumise, avant son versement, aux prélèvements suivants :

- CRDS au taux de 0,5 % (après abattement de 1,75 %);
- CSG au taux de 6,2 % (après abattement de 1,75 %), avec des possibilités d'exonération ou d'application d'un taux réduit à 3,8 %. En tout état de cause, le prélèvement de la CSG ne peut porter le montant net de l'allocation en dessous du Smic brut;
- participation de 3 % prélevée sur le SJR et destinée au financement des retraites complémentaires. Ce prélèvement ne peut toutefois avoir pour effet de verser une allocation journalière inférieure au montant minimal de l'ARE (voir p. 318).

Dans le cadre fixé par le Règlement d'assurance chômage mentionné p. 310, différentes aides peuvent être mobilisées afin de faciliter le retour à l'emploi des allocataires ou leur permettre de faire face à des situations particulières : aide à la reprise ou à la création d'entreprise, aide pour congés non payés, aide à l'allocataire arrivant au terme de ses

droits, etc. Pôle emploi accorde également des aides aux demandeurs d'emploi : aides à la recherche d'emploi, aide au financement du permis de conduire, etc. (renseignements auprès des agences Pôle emploi ou sur le site pôle-emploi.fr).

Interruption ou cessation du paiement. L'ARE n'est pas due lorsque l'allocataire :

- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve de la possibilité de cumul entre allocation et revenus d'activité (voir p. 331) ;
- bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (Arce) mentionnée p. 334 ;
- perçoit ou serait susceptible de percevoir des prestations en espèces (ex. : indemnités journalières maladie) de la Sécurité sociale ;
- est admis au bénéfice du complément de libre choix d'activité, de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, de l'allocation journalière de présence parentale ou de l'allocation journalière de proche aidant (voir p. 137 et p. 290 et suiv.) ;
- a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du Code du service national ;
- bénéficie de l'indemnité différentielle de reclassement ou de la prime au reclassement au titre du CSP (voir p.262) ;
- bénéficie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;

En outre, l'ARE n'est plus due lorsque l'allocataire :

- cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (voir p. 318) ;
- peut prétendre à une retraite à taux plein et ne remplit donc plus la condition mentionnée p. 318.

Le paiement de l'ARE cesse à la date à laquelle :

- une déclaration inexacte ou une attestation mensongère ayant eu pour effet d'entraîner le versement d'allocations intégralement indues sont détectées. Dans ce cas, le remboursement des allocations peut être demandé à l'intéressé qui est, en outre, passible de sanctions pénales ;
- l'allocataire est exclu du revenu de remplacement (voir ci-dessous).

Si vous avez cessé de percevoir l'ARE alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée, vous pouvez, sous certaines conditions, bénéficier d'une reprise de vos droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation, sous réserve que le délai de déchéance des droits ne soit pas dépassé (renseignements auprès de Pôle emploi).

Sur les dispositions applicables au titre du suivi du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) et de l'offre raisonnable d'emploi, voir p. 329.

Suppression de l'allocation. Lorsque le demandeur d'emploi manque à l'une ou l'autre de ses obligations, le directeur régional de Pôle emploi (DR-PE) peut supprimer le revenu de remplacement pour une durée limitée ou définitivement, selon les modalités suivantes.

Lorsqu'il envisage de prendre une décision de suppression du revenu de remplacement, le directeur régional de Pôle emploi (DR-PE) informe préalablement l'intéressé par tout moyen donnant date certaine des faits qui lui sont reprochés et de la durée de la suppression envisagée, en lui indiquant qu'il dispose d'un délai de 10 jours pour présenter des observations écrites ou, s'il le souhaite, pour demander à être entendu, le cas échéant assisté d'une personne de son choix (art. R.5426-8 à 11). S'il souhaite contester cette décision, le demandeur d'emploi doit former un recours préalable (mais non suspensif) devant le DR-PE (art. R.5426-11).

- **Première situation.** Après un deuxième manquement à un rendez-vous avec Pôle emploi ou avec un autre organisme ou institution participant au service public de l'emploi (SPE), le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de 2 mois consécutifs. À partir du troisième manquement, la suppression est de 4 mois consécutifs.
- **Deuxième situation.** 1° Impossibilité de justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise. 2° Refus à deux reprises, sans motif légitime, d'une offre raisonnable d'emploi (ORE, voir p. 328). 3° Refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE. 4° Absence à une action de formation ou abandon de celle-ci. 5° Refus de se soumettre à une visite médicale destinée à vérifier l'aptitude au travail ou à certains types d'emploi. 6° Refus de suivre ou abandon d'une action d'aide à la recherche d'une activité professionnelle. Dans l'un ou l'autre de ces six cas, le DR-PE supprime le revenu de remplacement pour une durée d'un mois. En cas de deuxième manquement à l'une ou l'autre de ces obligations, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de 2 mois consécutifs; à partir du troisième manquement, le revenu de remplacement est supprimé pour une durée de 4 mois consécutifs.
- **Troisième situation.** Impossibilité de justifier, sans motif légitime, de la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle dans le cadre de l'ARE démissionnaire (voir p. 315). Dans ce cas, le DR-PE supprime le revenu de remplacement pour une durée de 4 mois consécutifs.

- **Quatrième situation.** Fausse déclaration pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, absence de déclaration ou déclaration mensongère du demandeur d'emploi faites en vue de percevoir indûment le revenu de remplacement. Dans ce cas, le DR-PE supprime le revenu de remplacement de façon définitive. Toutefois, lorsque ce manquement est lié à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé, en cas de premier manquement, pour une durée de 2 à 6 mois et, en cas de manquements répétés, de façon définitive (art. R. 5426-3).

Le principe des droits rechargeables

Le dispositif de droits rechargeables présenté ci-dessous est issu du Règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26.07.2019 (voir p. 311). Ces dispositions sont applicables aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 01.12.2021 (pour les règles applicables au titre des fins de contrat de travail intervenues avant le 01.12.2021, se reporter au site *unedic.fr*).

En prévoyant l'alignement des conditions d'affiliation requises pour un rechargement des droits sur celles prévues pour une ouverture de droits (soit, actuellement, 910 heures travaillées ou 130 jours travaillés), les règles précitées ont fait perdre au principe des droits rechargeables l'essentiel de son intérêt. Mis en place par les Conventions d'assurance chômage de 2014 et 2017, ce principe visait à favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, et notamment ceux qui alternent périodes de chômage et de travail de courte durée, en permettant un rechargement des droits dès 150 heures de travail effectué.

On signalera toutefois que le seuil de 150 heures permettant un rechargement des droits dans les conditions prévues par la Convention du 14.04.2017 (voir p. 311) continue de s'appliquer aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail ou la date d'engagement de la procédure de licenciement est antérieure au 01.11.2019, quelle que soit la date à laquelle ce rechargement interviendra (voir les précisions sur le site *unedic.org*).

Ce dispositif est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un demandeur d'emploi indemnisé par l'assurance chômage arrive au terme de ses droits, et qu'il a exercé, en cours d'indemnisation, une ou plusieurs activités salariées, un rechargement des droits est effectué à condition qu'il justifie d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 910 heures travaillées ou 130 jours travaillés (6 mois) au titre de cette ou de ces activités (il s'agit donc des mêmes conditions que pour une ouverture de droits, voir p. 316) ; seules sont prises en considération les activités

déclarées lors de l'actualisation mensuelle. Pour que le rechargement des droits ait lieu, il faut également que soient réunies les autres conditions mentionnées p. 312 et suivantes (chômage involontaire, résidence, etc.);

- la fin du contrat de travail prise en considération pour le rechargement des droits est en principe la dernière qui précède l'épuisement des droits. Toutefois, si au titre de cette fin de contrat de travail les conditions d'affiliation ne sont pas satisfaites, le salarié peut bénéficier d'un rechargement des droits s'il est en mesure de justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat de travail antérieure, sous réserve que celle-ci se soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale. Sont prises en considération toutes les périodes d'affiliation comprises dans le délai de 24 mois (36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans) qui précède cette rupture et postérieures à la fin du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits initiale;
- le droit versé au titre du rechargement des droits est déterminé selon les conditions et modalités de droit commun (voir p. 318 et suiv.). La notification du rechargement des droits précise notamment les éléments retenus pour le calcul de l'allocation et de la durée d'indemnisation. Cette dernière est déterminée sur la base des jours travaillés sans pouvoir être inférieure à 182 jours calendaires (voir p. 321).

Afin d'assurer la continuité du service des allocations, un courrier comportant les données disponibles et utiles à la détermination du rechargement des droits est adressé au demandeur d'emploi, 30 jours au moins avant la fin prévisionnelle de ses droits. Ces données sont complétées par l'intéressé le cas échéant dans le mois suivant leur transmission. L'absence de réponse de l'intéressé dans ce délai ne fait pas échec au rechargement, mais celui-ci sera effectué sur la base des informations disponibles, qui doivent permettre d'apprécier notamment si les conditions d'affiliation minimale et de chômage involontaire sont vérifiées. Le cas échéant, l'allocataire pourra communiquer postérieurement des informations complémentaires ou rectificatives afin qu'il en soit tenu compte pour la détermination de ses droits.

Les allocataires dont les droits ont été ouverts à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peuvent opter pour une nouvelle ouverture de droits effectuée sur la base des activités exercées postérieurement à la fin de leur contrat d'apprentissage ou de

professionnalisation. Ce droit d'option existe également au profit des allocataires du régime d'assurance chômage remplissant certaines conditions et ayant repris un ou des emplois mieux rémunérés que ceux sur la base desquels a été calculé le droit initial. L'objectif est d'éviter qu'une reprise systématique des droits ne se traduise par une baisse substantielle des ressources de l'intéressé.

Dans tous les cas, le droit d'option s'exerce à la demande expresse du demandeur d'emploi auprès des services de Pôle emploi, après qu'il a reçu une information personnalisée sur les conséquences de son choix (plus de précisions sur le site unedic.org).

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)

Afin de favoriser son retour à l'emploi dans les meilleurs délais, le salarié privé d'emploi est engagé dans un « projet personnalisé d'accès à l'emploi » (PPAE) élaboré avec Pôle emploi ou un organisme participant au SPE (art. L. 5411-6-1 à L. 5411-6-4, R. 5411-14 et 16).

Le PPAE concerne tous les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour occuper un emploi: ces derniers sont tenus de participer à la définition et à l'actualisation du PPAE, d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi, et d'accepter les offres raisonnables d'emploi (ORE; voir ci-dessous). À défaut, ils peuvent être radiés de la liste des demandeurs d'emploi.

Élaboration et actualisation du PPAE. À la suite de son inscription comme demandeur d'emploi, et au plus tard dans les 30 jours qui suivent, le demandeur d'emploi élabore, conjointement avec Pôle emploi (ou avec un autre organisme participant au service public de l'emploi), un PPAE. Ce projet est actualisé selon la périodicité et les modalités définies avec le demandeur d'emploi. À l'issue de son élaboration ou de son actualisation, Pôle emploi (ou l'organisme ayant procédé à son élaboration ou à son actualisation) le communique au demandeur d'emploi. La notification du PPAE adressée au demandeur d'emploi précise ses droits concernant l'acceptation ou le refus des offres raisonnables d'emploi (ORE, voir ci-dessous) qui lui sont soumises et, notamment, les voies et délais de recours en cas de sanction par Pôle emploi.

Objet et contenu du PPAE. Le PPAE:

- précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale, ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu. Il intègre aussi, le cas échéant, le projet de reconversion professionnelle

- poursuivi par le salarié démissionnaire qui, dans le cadre mentionné p. 315, pourra demander à bénéficier des allocations d'assurance chômage;
- retrace les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du SPE, notamment en matière d'accompagnement personnalisé et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

L'offre raisonnable d'emploi. L'offre raisonnable d'emploi est constituée à partir des éléments figurant dans le PPAE, élaboré conjointement entre le demandeur d'emploi et Pôle emploi. Ces critères constitutifs sont: la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu.

Le PPAE est actualisé périodiquement. Lors de cette actualisation, les éléments constitutifs de l'ORE sont révisés, notamment pour accroître les perspectives de retour à l'emploi.

L'élaboration du PPAE, son actualisation, la définition et l'évolution de l'ORE sont des éléments qui ne doivent pas être négligés par le demandeur d'emploi, puisque le refus, sans motif légitime, de deux de ces offres peut entraîner la suppression, pour une durée variable, du versement de l'allocation d'assurance chômage (voir p. 325).

Les dispositions du Code du travail relatives au PPAE et à l'ORE ne peuvent cependant obliger un demandeur d'emploi à accepter :

- un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et pour la profession concernée, sans préjudice des autres dispositions légales et des stipulations conventionnelles en vigueur, notamment celles relatives au Smic;
- un emploi à temps partiel, lorsque le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet;
- un emploi qui ne soit pas compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

Par ailleurs, le refus d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi (art. L. 3132-3-1).

L'ALLOCATION DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUE

L'allocation de solidarité spécifique (ASS), attribuée dans le cadre du régime de solidarité financé par l'état et géré par Pôle emploi, est destinée à assurer un minimum de ressources aux personnes qui ne peuvent pas, ou ne peuvent plus, prétendre aux allocations de l'assurance chômage et qui ne peuvent pas prétendre à l'allocation aux travailleurs indépendants (ATI, voir ci-dessous).

L'ASS est imposable dans la catégorie des traitements et salaires. Elle

est exonérée de CRDS et la CSG n'est pas prélevée dessus, en raison de son montant inférieur au Smic.

C'est également dans le cadre du régime de solidarité que peut être versée l'allocation aux travailleurs indépendants (ATI) lorsque ces derniers (artisans, commerçants, « auto-entrepreneurs », exploitants agricoles, etc.) sont contraints de cesser leur activité par suite de liquidation judiciaire, de redressement judiciaire (avec départ du dirigeant) ou lorsque l'activité n'est plus viable économiquement depuis le 01.04.2022 (art. L. 5424-24 à 28). L'ATI est d'un montant forfaitaire de 26,30 € par jour, soit environ 600 € par mois, et ne peut être inférieure à 19,73 € par jour. Elle est versée, sous conditions (notamment de ressources), pour une durée de 6 mois.

Pour plus de précisions sur cette allocation, on peut se reporter aux informations diffusées sur le site de Pôle emploi (pole-emploi.fr).

Quels sont les bénéficiaires ?

L'allocation de solidarité spécifique (ASS) concerne :

- les chômeurs de longue durée : l'ASS prend le relais des allocations d'assurance chômage lorsque celles-ci sont épuisées ;
- les personnes privées d'emploi, âgées de 50 ans ou plus, percevant l'allocation du régime d'assurance chômage ; ces personnes peuvent opter pour l'ASS dès leur 50^e anniversaire.

Et dans certaines conditions spécifiques (précisions sur pole-emploi.fr) :

- les artistes non-salariés ;
- les marins-pêcheurs embarqués sur des navires ;
- les ouvriers dockers occasionnels.

Si vous demandez le bénéfice de l'ASS, vous renoncez à celui de l'allocation versée par l'assurance chômage.

Pour bénéficier de l'ASS, il faut :

- justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la rupture du contrat de travail. Pour les personnes ayant interrompu leur activité au moins 1 an pour élever un ou plusieurs enfants, cette durée peut être réduite de 1 an par enfant élevé ou à charge, dans la limite de 3 ans ;
- ne pas disposer de ressources mensuelles (ASS comprise, prestations familiales, allocation de logement, pension alimentaire ou prestation compensatoire versée par le demandeur d'emploi non comprises) supérieures, s'il s'agit d'une personne seule, à 70 fois le montant de l'ASS, soit 1 204,70 €, et, s'il s'agit d'un couple, à 110 fois ce même montant, soit 1 893,10 € (depuis le 01.04.2022) ;
- être effectivement à la recherche d'un emploi. L'absence de recherche d'emploi (hors cas de dispense accordée avant le 01.01.2012) peut conduire à l'interruption du versement de l'ASS.

L'ASS peut être attribuée dès que l'allocataire cesse d'être indemnisé par l'assurance chômage.

Quels sont le montant et la durée de versement ?

Montant de l'ASS. Le taux journalier de base de l'ASS est de 17,21 € (depuis le 01.04.2022), soit, par exemple, 516,30 € pour un mois de 30 jours.

Durée de versement. L'ASS est attribuée par périodes de 6 mois renouvelables. Elle est toutefois attribuée par périodes de 1 an renouvelables aux bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi mentionnés ci-dessus. Le renouvellement de l'allocation est subordonné aux mêmes conditions que son attribution initiale.

En tout état de cause, l'allocation cesse d'être versée à l'allocataire qui atteint l'âge légal de départ à la retraite et qui totalise le nombre de trimestres exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein ; à défaut, l'allocation continue d'être versée au-delà de cet âge jusqu'à ce que ce nombre de trimestres soit atteint, et au plus tard jusqu'à l'âge permettant l'obtention du taux plein (sur l'âge légal de la retraite, le taux plein, voir p. 340 et suiv.).

Suivant le montant de vos ressources mensuelles, l'allocation de solidarité peut être inférieure au taux normal.

CUMUL DES ALLOCATIONS AVEC UNE ACTIVITÉ

Sous certaines conditions, vous pourrez être indemnisé comme demandeur d'emploi tout en ayant ou en gardant une activité réduite.

L'activité réduite en cours d'indemnisation permet au demandeur d'emploi de prétendre aux droits rechargeables à partir de 910 heures d'activités autorisées (voir p. 326).

Vous êtes indemnisé par l'assurance chômage

Deux situations doivent être distinguées, selon qu'il s'agit d'une reprise d'activité procurant un revenu pendant une période d'indemnisation, ou de la perte d'une activité professionnelle par un salarié « multi-employeur ». Les dispositions applicables figurent dans le Règlement d'assurance chômage mentionné p. 311.

Reprise d'activité pendant une période d'indemnisation. Si vous exercez une activité salariée occasionnelle ou réduite alors que vous êtes indemnisé par le régime d'assurance chômage, les rémunérations issues de cette activité seront cumulables, pour un mois civil donné, avec une partie des allocations journalières, dans la limite du salaire de

référence sur la base duquel le montant votre allocation a été calculé. Le cumul est possible tout au long de la période d'indemnisation. Le nombre de jours indemnisables au cours du mois est déterminé comme suit :

- 70 % des rémunérations brutes des activités exercées au cours d'un mois civil sont soustraits du montant total des allocations journalières qui auraient été versées pour le mois considéré en l'absence de reprise d'emploi ;
- le résultat ainsi obtenu est divisé par le montant de l'allocation journalière ;
- le quotient ainsi obtenu, arrondi à l'entier le plus proche, correspond au nombre de jours indemnisables du mois ;
- le cumul des allocations et des rémunérations ne peut excéder le montant mensuel du salaire de référence.

Ex. : un demandeur d'emploi perçoit une ARE de 57 € brut (soit un salaire mensuel brut antérieur d'environ 3 000 €) et exerce, au mois de juin 2021, une activité lui procurant un revenu mensuel brut égal à 2 100 €. S'il n'avait pas exercé d'activité, il aurait perçu un montant brut d'ARE égal à 1 710 € (30 x 57). Compte tenu de l'activité exercée, il percevra une allocation mensuelle égale à : $1\,710 - (2\,100 \times 70\%) = 240$ €. Le nombre de jours indemnisés sera de $240 / 57 = 4,2$ jours, soit, arrondi à l'entier le plus proche, 4 jours. Les jours non indemnisés ne sont pas perdus, mais prolongent d'autant la prise en charge par l'assurance chômage ; par ailleurs, l'allocataire est, informé, chaque mois, du nombre de jours d'indemnisation restants.

À noter : les conditions de cumul des allocations d'assurance chômage et d'un revenu procuré par une activité professionnelle non salariée (artisan, commerçant, profession libérale...) relèvent de dispositions spécifiques, de même que les conditions de cumul applicables aux allocataires dont l'ARE est affectée du coefficient de dégressivité mentionné p. 320 (renseignements auprès de Pôle emploi).

Situation des salariés ayant plusieurs employeurs. Le salarié qui exerce plusieurs activités peut, en cas de perte d'une ou plusieurs d'entre elles ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, cumuler intégralement les rémunérations professionnelles, salariée(s) ou non, issues des activités conservées avec l'ARE calculée sur la base des salaires de l'activité perdue. Est considérée comme conservée l'activité qui a été effectivement exercée concomitamment à l'activité perdue et qui a donné lieu à un cumul effectif des revenus avant la perte de l'une ou de plusieurs des activités exercées. À défaut, il est fait application des règles relatives à la reprise d'une activité pendant une période d'indemnisation (voir p. 331). En cas de perte

involontaire d'une activité conservée en cours d'indemnisation, sous réserve de justifier des conditions de prise en charge par le régime d'assurance chômage, un nouveau droit à l'ARE est déterminé en additionnant le montant global du reliquat de droits résultant de la précédente admission et le montant global des droits issus de l'activité conservée puis perdue qui auraient été ouverts en l'absence de l'ouverture de droits précédente.

Le montant de l'allocation journalière correspond à la somme des montants de l'allocation journalière de la précédente admission et de l'allocation journalière qui aurait été servie en l'absence de reliquat, dans les limites visées en p. 318 (allocation minimale de 75 % du SJR). La durée d'indemnisation est égale au quotient du nouveau montant global de droits par le montant brut de l'allocation journalière, arrondi à l'entier supérieur, dans les limites maximales d'indemnisation (voir p. 320).

Ex. : un salarié perd, à la suite d'un licenciement, un des deux emplois qu'il exerçait et bénéficie, au titre de cet emploi perdu, d'une ARE journalière de 30 €. Il perd son second emploi et peut encore prétendre, au jour de la fin de ce second contrat, à son indemnisation au titre du premier emploi perdu pour une durée de 100 jours. Si le second emploi perdu lui ouvre un droit à indemnisation pour une durée de 120 jours, avec une ARE de 20 € par jour, ses droits seront calculés sur les bases suivantes :

- le capital restant correspondant au premier emploi perdu représente 3 000 € (30×100);
- le capital acquis correspondant au deuxième emploi perdu représente 2 400 € (20×120);
- le capital total de droits est de : $3\,000 + 2\,400 = 5\,400$ € ;
- l'ARE servie au demandeur d'emploi sera égale à 50 € brut ($30 + 20$) et sera versée pour une durée de 108 jours ($5\,400 / 50$).

Vous êtes indemnisé par le régime de solidarité

Pour l'essentiel, le cumul d'une rémunération tirée de l'exercice d'une activité professionnelle avec le versement de l'ASS répond aux règles suivantes :

- lorsque le bénéficiaire de l'ASS reprend une activité professionnelle salariée ou non salariée, la rémunération tirée de l'exercice de cette activité est intégralement cumulée avec le versement de l'ASS pendant une période de 3 mois, consécutifs ou non, dans la limite des droits aux allocations restants. Tout mois civil au cours duquel une activité, même occasionnelle ou réduite, a été exercée est pris en compte pour le calcul de cette période;

- lorsque le bénéficiaire de l'ASS interrompt son activité professionnelle pendant une durée minimale de 3 mois, il peut bénéficier à nouveau et dans leur intégralité des dispositions relatives au cumul;
- lorsque le bénéficiaire de l'ASS cesse son activité pendant ou au terme de la période de versement de l'allocation, il n'est pas fait application du délai de déchéance de 4 ans (art. R. 5425-1) s'il sollicite la reprise du versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la fin du mois suivant cette cessation d'activité;
- les revenus procurés par ces activités professionnelles sont pris en compte pour l'application des conditions de ressources prévues pour le bénéfice de l'ASS.

LES AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

L'aide au créateur ou au reprenneur d'entreprise (Acre)

Cette aide consiste en une exonération, totale ou partielle, de cotisations sociales, le cas échéant en fonction du niveau de revenus générés par l'activité. Elle est susceptible de bénéficier (pour une présentation détaillée, voir le site urssaf.fr):

- aux demandeurs d'emploi indemnisés (ou susceptibles de l'être);
 - aux demandeurs d'emploi non indemnisés, inscrits à Pôle emploi au moins 6 mois au cours des 18 derniers mois;
 - aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ou du RSA;
 - aux jeunes de 18 à moins de 26 ans et aux personnes de moins de 30 ans non indemnisées en raison d'une activité antérieure insuffisante, ou reconnues handicapées;
 - aux personnes physiques créant ou reprenant une entreprise implantée au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV);
 - aux personnes salariées ou aux personnes licenciées d'une entreprise soumise à une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire qui reprennent tout ou partie d'une entreprise;
 - aux personnes ayant conclu un « contrat d'appui au projet d'entreprise », dès lors qu'elles remplissent l'une des conditions précitées à la date de la conclusion de ce contrat;
 - aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.
- Les travailleurs indépendants ne relevant pas du régime de la « micro-entreprise » (ou « micro-social », ce qui exclut donc les auto-entrepreneurs, qui relèvent de ce régime) n'ont toutefois pas besoin d'appartenir à l'une ou l'autre des catégories ci-dessus pour pouvoir prétendre à l'Acre.

L'exonération, d'une durée de 12 mois, est totale jusqu'à un certain niveau de revenus professionnels (30 852 €/an en 2022 comme en 2021)

et décroît au-delà ; elle devient nulle lorsque le revenu professionnel atteint 41 136 € (montant en vigueur en 2022 comme en 2021). Pour les personnes qui relèvent du micro-social (notamment, les auto-entrepreneurs), l'Acre consiste en un allègement de 50 % des cotisations sociales accordé au titre de la première année d'activité. Plus de précisions sur le site *urssaf.fr*.

Le bénéfice de l'Acre est acquis dès lors que les conditions sont réunies, sans demande particulière, mais avec des possibilités de vérifications a posteriori pour éviter toute fraude. Par exception toutefois, les créateurs ou les repreneurs qui relèvent du régime de la micro-entreprise (notamment les auto-entrepreneurs) doivent faire une demande d'Acre (formulaire disponible sur le site *urssaf.fr*) soit au moment du dépôt de leur dossier de création ou de reprise, soit au plus tard dans les 45 jours suivant ce dépôt. Le défaut de réponse dans le délai de 1 mois à compter de la réception de leur demande vaut acceptation de cette demande.

Les dispositions relatives à l'Acre font l'objet d'adaptations régulières afin de tenir compte du contexte économique et social. Avant toute décision, il ne faut donc pas hésiter à prendre contact avec l'Urssaf ou à se renseigner sur le site de cet organisme (*urssaf.fr*) ou sur celui de la Banque publique d'investissement (*bpifrance-creation.fr*).

Les autres aides possibles

Les allocataires du régime d'assurance chômage ayant obtenu le bénéfice de l'Acre peuvent percevoir, sous certaines conditions, une « aide à la création ou à la reprise d'entreprise » (Arce ; renseignements auprès de Pôle emploi).

Par ailleurs, si vous avez un projet de création ou de reprise d'entreprise, il ne faut pas hésiter à vous rapprocher des services de votre région, ces dernières ayant, parmi leurs compétences, la participation au financement d'actions d'accompagnement et de conseil organisées au profit des créateurs ou repreneurs d'entreprise, avant la création ou la reprise, et pendant les 3 années suivantes.

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'accès à une formation des demandeurs d'emploi dépend principalement de leur situation au regard de l'indemnisation ou non par le régime d'assurance chômage. Nous présentons ici les grandes lignes de ce dispositif, sachant que, si vous êtes demandeur d'emploi, il ne faut pas hésiter à contacter Pôle emploi pour connaître les possibilités de formation qui vous sont offertes et les aides éventuelles dont vous pouvez

bénéficiaire (frais de transport, de repas, etc.). **À noter** : il existe également un dispositif de « préparation opérationnelle à l'emploi » (POE) permettant aux personnes mentionnées à l'article L. 6326-1, notamment les demandeurs d'emploi, de bénéficier d'une formation directement en rapport avec une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi. Là encore, c'est auprès de cette institution qu'il convient de se renseigner.

Pour se former, un demandeur d'emploi peut utiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF, voir p. 147). Les formations éligibles sont celles qui sont mentionnées p. 150 (art. L. 6323-21). Lorsque le demandeur d'emploi accepte une formation « achetée » par la Région, Pôle emploi, l'opérateur de compétences (Opcvo) ou l'Agefiph, ces organismes ou collectivités prennent en charge les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du demandeur d'emploi. Ils peuvent également prendre en charge des frais annexes hors rémunération.

Le CPF du demandeur d'emploi peut être débité selon des modalités définies par décret (non encore publié à l'heure où nous imprimons ce guide), en fonction notamment de la situation sociale et professionnelle de l'intéressé et dans la limite des droits inscrits sur son compte, après que le demandeur en a été informé (art. L. 6323-22; renseignements complémentaires auprès de Pôle emploi).

Le CPF peut être mobilisé par son titulaire à la recherche d'emploi dans un État membre de l'Union européenne autre que la France s'il n'est pas inscrit auprès de Pôle emploi, sous réserve de la conclusion d'une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi. Cette convention détermine les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi dans le cadre de son compte (art. L. 6323-24; plus d'informations auprès de Pôle emploi).

La formation dans le cadre de l'assurance chômage

Le maintien des allocations. Si vous bénéficiez de l'ARE, vous pouvez, dans le cadre de votre PPAE, être amené à suivre une ou plusieurs actions de formation. Dans ce cas, vous continuerez de percevoir votre allocation (dite « Aref »), dans la limite de votre durée d'indemnisation (une allocation plancher est garantie, d'un montant journalier fixé à 21,78 € au 01.07.2022). L'Aref peut également être versée au titre d'actions de formation non inscrites dans le PPAE mais financées, en tout ou partie, par la mobilisation du CPF.

L'indemnisation au titre de la « rémunération de fin de formation » (RFF). Cette aide est accordée par Pôle emploi aux demandeurs

d'emploi inscrits qui suivent une action de formation (hors prestations d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par Pôle emploi) validée par Pôle emploi et achetée, financée ou cofinancée par Pôle emploi, le Conseil régional, l'Agefiph, un Opcv, une autre collectivité territoriale ou l'employeur (pour les bénéficiaires du CSP, voir p. 259). Les actions de formation susceptibles de donner lieu au versement de la RFF doivent permettre à la fois d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L. 6314-1 du Code du travail et d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement (liste établie par le préfet de région, consultable auprès de Pôle emploi). La RFF est versée mensuellement, à l'expiration des droits du demandeur d'emploi à l'ARE, à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP, voir p. 260) ou à l'allocation des travailleurs indépendants (ATI, voir p. 330) et pendant la durée de la formation. Toutefois, la durée cumulée de versement au demandeur d'emploi en formation de l'une ou l'autre de ces allocations et de la RFF ne peut excéder 3 ans.

Quel que soit le volume horaire hebdomadaire de la formation suivie par le demandeur d'emploi, le montant de la RFF est égal au dernier montant journalier de l'allocation perçue par le bénéficiaire (selon le cas, ARE, ASP, ATI) à la date d'expiration de ses droits à cette allocation, sans pouvoir excéder un plafond de 685 € par mois (montant applicable aux formations en cours au 01.05.2021, ou débutant à partir de cette date). La RFF est entièrement cumulable avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle compatible avec le suivi assidu de la formation. Son versement est suspendu si la formation est interrompue plus de 15 jours. Ce versement est en outre subordonné à l'assiduité du bénéficiaire dans le suivi de la formation.

L'aide exceptionnelle à la formation

Une aide exceptionnelle à la formation est instaurée par le décret du 29.10.2021 (D. 2021-1405). Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi qui :

- débutent une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou une action de formation préalable au recrutement entre le 01.11.2021 et le 31.12.2022 ;
- n'exercent aucune activité pendant au moins 12 mois lors des 15 derniers mois avant la formation ;

Cette aide est d'un montant de 1 000 € versée en deux fois :

- 500 € versée au plus tard 1 mois après le début de la formation ;
- 500 € versée à la fin de la formation.

Plus de précisions sur poleemploi.fr.

Le régime public de formation

Les personnes en recherche d'emploi ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'une formation dans le cadre de l'assurance chômage relèvent du régime public de formation qui intervient à titre subsidiaire et dont le financement est assuré par l'État et les Régions (art. L. 6341-1 et suiv.). Il convient de se renseigner auprès de Pôle emploi, notamment pour connaître les stages qui peuvent être suivis.

Les dispositions présentées ici s'appliquent aux rémunérations de stage versées à compter du 01.05.2021.

Les stages doivent être agréés par l'État ou par la région.

Qui peut en bénéficier, pour quelle rémunération ? Ce régime de formation s'adresse :

- 1 | aux personnes veuves, divorcées, séparées ou célibataires et qui assument seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France, ainsi qu'aux femmes seules âgées de moins de 26 ans en état de grossesse ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi, les personnes âgées de moins de 26 ans ayant eu 3 enfants, et les personnes âgées de moins de 26 ans divorcées, veuves ou séparées judiciairement depuis moins de 3 ans. Pour ces bénéficiaires, ainsi que ceux mentionnés aux 2° et 5° ci-dessous, la rémunération mensuelle est fixée à 685 € (pour les personnes mentionnées au 5°, ce montant s'applique aux rémunérations de stage versées à compter du 01.06.2021) ;
- 2 | aux travailleurs handicapés en recherche d'emploi qui n'entrent pas dans la catégorie mentionnée ci-dessous, ainsi qu'aux personnes handicapées, reconnues au titre de l'article L. 5213-2 (voir p. 50) et à la recherche d'un premier emploi,
- 3 | aux travailleurs handicapés en recherche d'emploi, reconnus au titre de l'article L. 5213-2 (voir p. 50), ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois. Pour ces bénéficiaires, ainsi que ceux mentionnés au 4° ci-dessous, le montant de la rémunération est calculé sur la base du salaire antérieurement perçu, avec un minimum mensuel de 685 € et un plafond de 1932,52 € (pour la base de calcul, art. D. 6341-26) ;
- 4 | aux travailleurs salariés qui sont en attente de réinsertion ou en instance de reclassement au titre de l'article L. 1226-7 (voir p. 209) ;
- 5 | aux personnes en recherche d'emploi âgées de moins de 26 ans à la date de leur entrée en stage, qui n'entrent pas dans la catégorie définie à l'article D. 6341-26 ci-dessus et qui ont exercé une activité salariée de même volume que celle mentionnée précédemment ;

- 6 | aux personnes à la recherche d'un emploi ne pouvant entrer dans l'une des catégories précédentes : jeunes, travailleurs non salariés (TNS), etc. Leur rémunération mensuelle dépend de leur âge à la date d'entrée en stage : 200 € lorsqu'ils ont moins de 18 ans, 500 € lorsqu'ils ont de 18 à 25 ans, 685 € lorsqu'ils ont 26 ans ou plus (art. D. 6341-28-2).

Les rémunérations mensuelles prévues au titre des catégories 1, 2 et 6 incluent l'indemnité compensatrice de congés payés (art. D. 6341-24-4 et R. 6341-42). Peuvent s'y ajouter des indemnités de transport et des indemnités d'hébergement (art. R. 6341-49 à 53). La rémunération peut se cumuler avec les pensions et les rentes versées aux travailleurs reconnus handicapés ou avec la rémunération perçue pour une activité salariée ou non salariée.

Peuvent également bénéficier d'une rémunération, et d'une protection sociale, les jeunes de 16 à 29 ans révolus au début du stage, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, certains types de stages (accompagnement, insertion professionnelle, orientation ou appui à la définition d'un projet professionnel, etc.), dans le cadre d'un programme national organisé et financé par l'État destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou à la recherche d'un emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au bac (loi du 29.12.2020, art. 270). La rémunération est déterminée dans les conditions précisées ci-dessus (art. 2, D. du 29.04.2021).

Statut et protection sociale. Durant le stage, vous avez le statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré par l'État, ce qui vous permet de bénéficier d'une protection sociale assurée par des cotisations versées par l'état ou la région (renseignements complémentaires auprès de votre caisse de Sécurité sociale).

IV | LA RETRAITE

1 | La retraite de base

Tout salarié a droit, à partir d'un certain âge, ou avant cet âge s'il remplit certaines conditions, à une retraite du régime général de la Sécurité sociale, en contrepartie des cotisations d'assurance vieillesse versées. S'ajoute à cette retraite de base une retraite complémentaire versée par le régime unique Agirc-Arrco (voir p. 356).

Les retraites issues de régimes obligatoires par répartition peuvent être complétées par des systèmes facultatifs de retraite par capitalisation, mis en place par accord collectif, notamment dans le cadre des différentes formules de plans d'épargne salariale (PEE, Perco, Percoco...). Renseignez-vous auprès de vos représentants.

Un projet de réforme des retraites est prévu, mais son contenu et ses modalités de mise en œuvre n'ont pas été précisés à l'heure où nous imprimons cet ouvrage.

Reportez-vous aux sites travail-emploi.gouv.fr/retraite ou cfdt-retraites.fr.

POUR ACQUÉRIR DES DROITS

Un trimestre validé suffit pour obtenir le versement d'une retraite de base au titre du régime général des salariés, sachant que, en deçà d'un certain nombre de trimestres, l'assuré peut demander le remboursement des cotisations versées (voir lassuranceretraite.fr).

Pour valider un trimestre dans le régime des salariés, il faut avoir cotisé sur un salaire représentant 150 fois le Smic horaire en vigueur

au 1^{er} janvier de l'année. Ainsi, pour 2022, tout salaire au moins égal à 1 585,50 € brut (10,57 x 150) ayant donné lieu à cotisation permet de valider un trimestre (dans la limite de 4 trimestres par année civile). Si vous avez relevé de plusieurs régimes de retraite de base (salariés, artisans, commerçants, professions libérales, fonctions publiques, etc.) au cours de votre carrière, vous recevrez une retraite de chacun de ces régimes, calculée selon les règles propres à chacun d'eux, en fonction de votre durée d'affiliation à chaque régime (sachant que plusieurs régimes – artisans, commerçants, salariés agricoles, notamment – fonctionnent selon les mêmes principes que le régime général des salariés). On tiendra compte également de tous vos trimestres dans chacun des régimes pour déterminer si vous avez droit à une retraite à taux plein.

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Quand pouvez-vous en bénéficier ?

Vous pouvez faire liquider une partie de votre retraite tout en continuant de travailler à temps partiel ou à temps réduit, à condition :

- d'avoir atteint l'âge minimum de 60 ans et de totaliser au moins 150 trimestres de durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes au régime général et, le cas échéant, auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires, y compris les régimes spéciaux ;
- d'exercer une ou plusieurs activités salariées, à temps partiel au sens du Code du travail (voir p. 117), ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale, réglementaire, ou conventionnelle exprimée en jours (depuis le 01.01.2022). La durée du travail de ces activités doit représenter de 40% à 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail à temps plein applicable à chacun de vos emplois (ex. : pour une durée légale du travail applicable à l'entreprise de 35 heures hebdomadaires, la durée de travail à temps partiel ouvrant droit à la retraite progressive doit être au moins de 14 heures et au plus de 28 heures) ou de la durée maximale exprimée en jours. La prise en compte des temps réduits pour le bénéfice de la retraite progressive résulte d'une décision du Conseil constitutionnel du 26.01.2021. Celui-ci a considéré que les salariés en forfait jours réduit (sur le forfait jours, voir p. 109) devaient pouvoir en bénéficier (ils en étaient jusqu'à présent exclus) ce qui a poussé le législateur à intervenir.

En cas de reprise d'une activité à temps complet ou d'exercice d'une activité à temps partiel autre que celles ouvrant droit à la retraite progressive, le service de la fraction de retraite progressive sera suspendu et ne pourra pas être demandé à nouveau.

Sous réserve d'un accord conclu avec votre employeur, et afin d'amé-

liorer vos futurs droits à la retraite, vous pouvez, tout en travaillant à temps partiel, cotiser à l'assurance vieillesse sur la base du salaire à temps plein. Cette information figure sur la notice de la demande de retraite progressive (voir ci-dessous).

La demande de retraite progressive s'effectue au moyen d'un formulaire disponible sur le site lassuranceretraite.fr, avec indication, dans la notice explicative, des documents à fournir à l'appui de votre demande.

Si vous avez cotisé à d'autres régimes de base que le régime général des salariés (régimes agricoles, travailleurs indépendants, professions libérales), l'attribution de votre retraite progressive par le régime des salariés entraînera automatiquement le calcul provisoire et le paiement de la même fraction de pension par ces autres régimes.

Combien percevrez-vous ?

La fraction de pension de vieillesse qui vous sera servie au titre de la retraite progressive sera égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel (ou à temps réduit) par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise (ou à la durée maximale exprimée en jours). Ex. : pour un temps partiel de 25 heures/semaine dans une entreprise à 35 heures/semaine, la quotité est égale, après arrondi, à 71 % ($25/35 \times 100$) et la fraction de retraite qui sera servie au titre de la retraite progressive sera égale à 29 % ($100 - 71$).

Si vous exercez plusieurs activités à temps partiel, la fraction de retraite progressive qui vous sera servie sera égale à la différence entre 100 % et la somme des quotités de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet applicable dans chacun de vos emplois. Lorsque vous cesserez totalement votre activité, vous percevrez, à votre demande, votre pension complète liquidée dans les conditions de droit commun. Seront pris en compte les trimestres acquis du fait de l'activité à temps partiel depuis le point de départ de votre retraite progressive. Cette pension ne pourra être inférieure au montant entier ayant servi de base au calcul de la fraction de pension qui vous avait été servie, revalorisé par les coefficients de revalorisation des pensions intervenus entre la date d'effet de la retraite progressive et celle de la retraite définitive.

L'ÂGE DE LA RETRAITE

Quel est l'âge légal de départ à la retraite ?

L'âge légal de départ à la retraite est l'âge à partir duquel, sauf hypothèse de retraite anticipée (voir page suivante), vous pouvez demander la liquidation de votre retraite quel que soit le nombre de vos trimestres.

Il est fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir de 1955. Demander la liquidation de votre retraite dès que vous atteignez cet âge légal est un droit et non une obligation : vous pouvez tout à fait continuer de travailler au-delà, notamment si vous n'avez pas acquis le nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. N'oubliez pas, en effet, que si vous demandez votre retraite dès l'âge légal sans avoir réuni la durée de carrière ouvrant droit à une retraite à taux plein, votre pension sera définitivement calculée avec décote, sur la base des droits que vous aurez acquis au moment de la liquidation : il n'y aura pas de nouveau calcul lorsque vous aurez atteint l'âge permettant d'obtenir le taux plein. En fonction de votre situation, l'obtention du taux plein peut ainsi être soumise à une poursuite d'activité permettant de remplir soit une condition de durée d'assurance, soit une condition d'âge (voir p. 347).

Peut-on partir avant l'âge légal ?

Sous certaines conditions, l'âge légal de la retraite peut être abaissé pour les assurés qui ont débuté leur activité jeunes et qui ont accompli une longue carrière, et pour les assurés handicapés. Il existe également un dispositif de retraite pour incapacité permanente (ex-pénibilité), permettant aux assurés concernés de partir à la retraite à taux plein dès 60 ans, quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

Compte tenu de leur complexité, seules les principales règles applicables au titre des retraites anticipées sont mentionnées dans les pages qui suivent. Si vous pensez être concerné, prenez contact avec le « point accueil retraite » le plus proche de votre domicile (coordonnées sur le site lassuranceretraite.fr) ou consultez le site cfdt-retraites.fr

La retraite anticipée « longue carrière ». Si vous avez commencé à travailler jeune et que vous avez eu une longue carrière, vous pouvez faire liquider votre retraite avant l'âge légal mentionné ci-dessus. Pour bénéficier de ce dispositif, il faut avoir débuté son activité avant un âge donné et justifier d'une certaine durée d'assurance cotisée (voir tableau ci-contre).

- **Condition de début d'activité.** Il faut avoir débuté son activité professionnelle avant un certain âge (des dispositions particulières s'appliquent aux assurés qui ont débuté leur activité au régime des non-salariés agricoles) :

- pour un départ à la retraite anticipée avant 60 ans, l'assuré doit réunir au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son 16^e ou 17^e anniversaire (4 trimestres s'il est né au cours du dernier trimestre) ;
- pour un départ à la retraite anticipée à compter de 60 ans, l'assuré doit réunir au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son

20^e anniversaire (4 trimestres s'il est né au cours du dernier trimestre).

- **Condition de durée cotisée.** Il faut justifier d'une durée d'assurance cotisée qui dépend de l'année de naissance de l'assuré, soit:
 - la durée nécessaire pour le taux plein (voir p. 347), pour un départ à partir de 60 ans;
 - la durée nécessaire pour le taux plein augmentée de 4 ou 8 trimestres (selon l'âge de début d'activité), pour un départ avant 60 ans.

Sont retenues toutes les périodes qui ont donné lieu à cotisations à votre charge à un régime français de Sécurité sociale, ainsi que certains trimestres « réputés cotisés », bien que n'ayant pas donné lieu à cotisation : 4 trimestres de service national, 4 trimestres de maladie et accident du travail, tous les trimestres liés à la maternité, 2 trimestres au titre des périodes d'invalidité, 4 trimestres de chômage indemnisé, de périodes d'activité partielle et de périodes d'APLD (voir p. 216) indemnisées (à compter du 01.03.2020), tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du compte professionnel de prévention (C2P, voir p. 173).

Départ à la retraite, tableau récapitulatif⁽¹⁾

Date de naissance	Départ anticipé à partir de	Début d'activité avant	Durée d'assurance cotisée
1960	58 ans	16 ans	175
	60 ans	20 ans	167
1961 - 1962 - 1963	58 ans	16 ans	176
	60 ans	20 ans	168
1964 - 1965 - 1966	58 ans	16 ans	177
	60 ans	20 ans	169
1967 - 1968 - 1969	58 ans	16 ans	178
	60 ans	20 ans	170

(1) Source : CNAVTS, extraits, voir le site lassuranceretraite.fr.

La retraite anticipée « assuré handicapé ». Les assurés handicapés peuvent bénéficier de leur pension de vieillesse à taux plein avant l'âge légal de la retraite (dès 55 ans) s'ils remplissent les conditions suivantes :

- ils justifient avoir accompli, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % (ou d'un handicap d'un niveau comparable, par exemple, être titulaire de l'AAH, d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie), une durée d'assurance dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires au moins égale à une certaine limite (pour les périodes jusqu'au 31.12.2015, la RQTH, voir p. 50, peut continuer d'être prise en compte);

● tout ou partie de cette durée a donné lieu à cotisations à leur charge. Les conditions de durée d'assurance et de durée cotisée sont liées à l'année de naissance de l'assuré. Sachez en outre que, dans les conditions précisées par les articles D. 161-2-4-1 à D. 161-2-4-3 du Code de la Sécurité sociale, les assurés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % lors de la demande de liquidation de leur pension mais qui ne sont pas en mesure de justifier administrativement d'une reconnaissance de leur incapacité permanente peuvent saisir une commission afin de faire reconnaître leur droit à la retraite anticipée. Sur tous ces points, on peut se reporter au site cfdt-retraites.fr ou au site lassuranceretraite.fr.

La retraite pour incapacité permanente. Ce dispositif permet aux salariés atteints dans leur état de santé, pour des raisons imputables au travail, de faire liquider leur retraite de base dès 60 ans, au taux plein de 50 %, quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

Pour prétendre au bénéfice de la retraite pour incapacité permanente (ex-pénibilité), il faut justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 % (voir page suivante) reconnu :

- soit au titre d'une maladie professionnelle ;
- soit au titre d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles qui sont indemnisées au titre d'une maladie professionnelle (un accident de trajet n'ouvre pas droit à ce dispositif).

La date à laquelle le taux d'incapacité permanente a été notifié est sans incidence sur l'appréciation du droit à la retraite pour incapacité permanente. La condition relative au taux d'incapacité s'apprécie selon les dispositions suivantes.

- L'assuré qui justifie d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle d'un taux égal à 20 % peut prétendre à la retraite pour incapacité permanente, sans autres conditions. Si ce même taux d'incapacité permanente a été reconnu au titre d'un accident du travail, l'ouverture du droit sera subordonnée à la reconnaissance de l'identité des lésions consécutives à cet accident avec celles qui sont indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Le taux de 20 % peut être obtenu par l'addition de plusieurs taux d'incapacité permanente reconnus à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles qui sont indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, sous réserve qu'un taux d'incapacité au moins égal à 10 % ait été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

- Lorsque le taux d'incapacité de l'assuré est au moins égal à 10 %, sans atteindre 20 %, l'assuré peut prétendre à la retraite pour inca-

pacité permanente s'il a été exposé, pendant au moins 17 ans, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (ceux listés à l'article L. 4161-1, par exemple le bruit ou le travail de nuit). Lorsque l'incapacité est consécutive à un accident du travail, la demande devra également être soumise à l'avis d'une commission pluridisciplinaire chargée de vérifier la durée d'exposition aux risques professionnels et l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Si l'incapacité est consécutive à une maladie professionnelle, l'avis de cette commission n'est pas requis dès lors que la caisse atteste des 17 ans d'activité professionnelle et que l'assuré justifie de 68 trimestres (17 ans) de cotisations dans tous les régimes de retraite de base (français et de l'Union européenne). En outre, ces conditions, ainsi que l'avis de la commission pluridisciplinaire, ne sont pas requis lorsque l'incapacité permanente (au moins 10 % sans atteindre 20 %) est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à certains facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 précité (contraintes physiques marquées, par exemple, les manutentions manuelles de charges ou agents chimiques dangereux) : les maladies professionnelles concernées sont celles figurant dans un arrêté du 26.12.2017 (*J.O.* du 29.12.2017, voir le site *cfdt-retraites.fr*).

Pour bénéficier de ce dispositif, l'assuré doit s'adresser à sa Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat), qui saisira, s'il y a lieu, le médecin-conseil (incapacité permanente reconnue à la suite d'un accident du travail) et/ou, dans le cas mentionné ci-dessus, la commission pluridisciplinaire. En cas de rejet de la demande, il en sera informé par sa caisse, avec indication des moyens et des délais de recours.

LE CALCUL DE LA RETRAITE

Le montant de la pension (P) est obtenu à partir de la formule suivante :

$$P = \text{SAM} \times T \times D/d$$

dans laquelle « SAM » représente le salaire annuel moyen, « T » le taux de liquidation, « D » la durée d'assurance validée au régime général limitée à la durée maximale, « d » la durée d'assurance maximale requise, variable selon la date de naissance de l'assuré (voir p. 349).

Le salaire annuel moyen

Pour calculer votre retraite, la Sécurité sociale prend en compte le montant des rémunérations sur lesquelles vous avez cotisé chaque année, dans la limite du plafond. Elle applique à ces rémunérations annuelles un coefficient de revalorisation (celui qui sert à revaloriser les retraites de l'année en question), afin de tenir compte de l'érosion monétaire.

Le SAM est égal à la somme des salaires annuels revalorisés (ceux correspondant aux meilleures années de l'assuré), divisée par le nombre d'années applicable. Il est calculé sur la base des 25 meilleures années.

Le taux de liquidation de la pension

Le taux est appliqué au SAM tel que défini page précédente. La pension de retraite peut être liquidée à taux plein (50 %), ou à taux minoré (au minimum 37,5 %).

Pour déterminer le taux de liquidation de votre pension, on tiendra compte de votre activité professionnelle dans tous les régimes de retraite de base obligatoire : salariés, artisans, professions libérales, régimes spéciaux, etc. Les périodes de chômage, de congé maladie ou de maternité sont également prises en compte sous certaines conditions, de même que les périodes ayant donné lieu à rachat (« versement pour la retraite ») au titre des années d'études supérieures ou des années n'ayant pas permis de valider 4 trimestres.

Sur ce dispositif de rachat, sur le coût de ce rachat et sur la possibilité – sous conditions et dans certaines limites – de bénéficier d'une diminution de ce coût au titre des années d'études supérieures, des périodes d'activité exercées en tant qu'assistant(e) maternel(le) entre le 01.01.1975 et le 31.12.1975, des périodes d'apprentissage effectuées entre le 01.07.1972 et le 31.12.2013 et des stages étudiants en milieu professionnel accomplis à partir du 15.03.2015, se reporter au site lassuranceretraite.fr.

S'agissant de l'apprentissage, on rappellera que, pour les périodes d'apprentissage accomplies depuis le 01.01.2014, l'apprenti valide, au titre de l'assurance vieillesse, un nombre de trimestres correspondant à la durée de la période d'apprentissage, dans la limite de 4 par an (un jeune apprenti toute l'année validera donc 4 trimestres).

La liquidation à taux plein. La retraite est liquidée au taux plein de 50 % :

- à condition de réunir un nombre minimal de trimestres d'assurance variable selon l'année de naissance et d'avoir atteint l'âge légal de départ. Cette durée est de 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954; 166 pour ceux nés en 1955, 1956 et 1957; 167 pour ceux nés en 1958, 1959 et 1960; et 168 pour ceux nés en 1961, 1962 et 1963 (pour les générations nées à compter de 1964, voir lassuranceretraite.fr);
- au profit des salariés qui bénéficient d'un dispositif de retraite anticipée (longue carrière, handicapé, incapacité permanente; sur l'âge possible de départ, voir p. 341 et suiv.);
- dès l'âge légal de la retraite pour les salariés reconnus inaptes au travail, les titulaires d'une pension d'invalidité;
- dès l'âge légal de la retraite pour les ouvrières ayant 30 ans (120 tri-

mestres) de cotisations dans le régime général (ou agricole), ayant élevé au moins 3 enfants et ayant exercé un travail manuel ouvrier (ou assimilé) pendant au moins 5 ans au cours des 15 ans qui précèdent la demande de liquidation de pension;

- des l'âge légal de la retraite pour les assurés handicapés dont le taux d'incapacité est au moins égal à 50 %;
- entre l'âge légal de la retraite et l'âge d'obtention du taux plein mentionné ci-dessous pour les anciens combattants et prisonniers de guerre, en fonction du temps qu'ils ont passé en service actif ou de leur durée de captivité;
- à partir d'un certain âge, quelle que soit la durée d'assurance. Sauf dérogations mentionnées ci-après, cet âge correspond à l'âge légal de départ à la retraite augmenté de 5 ans. Il est ainsi fixé à 65 ans si vous êtes né avant le 01.07.1951; 65 ans et 4 mois si vous êtes né entre le 01.07.1951 et le 31.12.1951; 65 ans et 9 mois si vous êtes né en 1952; 66 ans et 2 mois si vous êtes né en 1953; 66 ans et 7 mois si vous êtes né en 1954 et 67 ans si vous êtes nés à partir de 1955.

L'âge d'obtention du taux plein reste toutefois fixé à 65 ans pour:

- l'assuré qui a interrompu son activité professionnelle pendant au moins 30 mois consécutifs en raison de sa qualité d'aidant familial;
- l'assuré bénéficiaire d'au moins un trimestre de majoration d'assurance pour enfant handicapé (voir p. 350);
- l'assuré qui a apporté une aide effective, en tant que salarié ou aidant familial, pendant au moins 30 mois à l'enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (PCH).

Peut également bénéficier du taux plein dès 65 ans l'assuré né du 01.07.1951 au 31.12.1955 inclus qui remplit ces 3 conditions:

- avoir eu ou élevé au moins 3 enfants;
- avoir réduit ou cessé son activité professionnelle après la naissance ou l'adoption d'au moins un enfant pour se consacrer à son éducation. Sont considérés comme remplissant cette condition les assurés ayant validé un nombre de trimestres égal ou supérieur à 8 au cours des 2 années précédant l'année de la naissance ou de l'adoption, et ayant validé au maximum 8 trimestres au titre de l'année civile de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et des 2 années civiles suivantes (ou, si l'enfant est né ou a été adopté au cours d'un second semestre, au titre des 3 années civiles suivant celle de cette naissance ou adoption);
- justifier avoir validé, préalablement à cette interruption ou réduction d'activité professionnelle, au moins 8 trimestres à raison de l'exercice d'une activité professionnelle. Ces trimestres doivent avoir été validés dans un régime français ou de l'Espace économique européen

(Union européenne + Islande, Norvège et Liechtenstein), ou en Suisse.

Le titulaire de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante qui ne totalise pas la durée d'assurance exigée a droit à sa retraite à taux plein au plus tard à 65 ans.

La liquidation selon un taux minoré, ou « décote ». Sauf exceptions (notamment si vous êtes reconnu inapte), si vous prenez votre retraite entre l'âge légal d'ouverture du droit (voir p. 341) et l'âge d'obtention du taux plein (voir ci-dessus), sans réunir la condition de durée d'assurance pour obtenir ce taux plein (voir ci-dessus), on applique à ce taux (50 %) un coefficient de minoration par trimestre manquant soit pour atteindre la durée d'assurance ouvrant un droit à taux plein, soit pour atteindre l'âge du taux plein (âge qui varie selon votre année de naissance). C'est le calcul le plus favorable à l'assuré qui est retenu, étant précisé que le taux de liquidation ne peut en aucun cas être inférieur à 37,50 % pour les assurés nés après 1952. Le taux de cette décote est progressivement ramené de 2,50 % (assurés nés avant 1944) à 1,25 % (soit 0,625 point par trimestre manquant ; assurés nés après 1952), en fonction d'un échéancier établi selon la date de naissance de l'assuré (voir le site lassuranceretraite.fr).

La durée d'assurance au régime général

Indépendamment du taux, qui varie en fonction de la durée d'assurance tous régimes confondus, la pension de vieillesse est également calculée en proportion de la durée d'assurance dans le seul régime général. La pension est dite « entière » si l'assuré réunit le nombre de trimestres requis par le régime général (voir ci-dessous) ; dans le cas contraire, elle est proportionnelle au nombre de trimestres validés au régime général. Cette durée d'assurance au régime général, fixée à 150 trimestres pour les assurés nés avant 1944, est, à compter du 01.01.2004, fixée en fonction de la date de naissance de l'assuré, soit, par exemple, 164 pour ceux nés en 1952 ; 165 pour ceux nés en 1953 et 1954 ; 166 pour ceux nés en 1955, 1956 et 1957 ; 167 pour ceux nés en 1958, 1959 et 1960 ; 168 pour ceux nés en 1961, 1962 et 1963... jusqu'à 172 trimestres pour les assurés nés à partir de 1973 (voir le site lassuranceretraite.fr).

Sont notamment pris en compte pour ce calcul les trimestres cotisés au régime général déterminés à partir des salaires soumis à cotisations, les trimestres assimilés (maladie, maternité, chômage, activité partielle – de droit commun et longue durée – depuis le 01.03.2020, etc.), les majorations éventuelles (voir ci-dessous), les périodes « rachetées » par l'assuré (années d'études supérieures ou années n'ayant pas permis de valider 4 trimestres).

Ex. : M. X, né en 1961, prend sa retraite en 2023, et totalise 168 trimestres tous régimes confondus (il a donc droit au taux plein de 50 %), dont 153 trimestres au titre du seul régime général. Son salaire annuel moyen, calculé sur les 25 meilleures années, est de 22 000 €. Sa retraite de base sera calculée à partir de la formule suivante : $22\,000 \times 50 \% \times (153/168) = 10\,018 \text{ €}$.

Majorations de durée d'assurance. Une majoration de durée d'assurance est prévue dans les différentes situations suivantes :

- bénéficiaires d'un congé parental d'éducation. L'assuré ayant obtenu un tel congé bénéficie d'une majoration de sa durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental ;
- assurés sociaux ayant un enfant handicapé. Les assurés sociaux élevant un enfant ouvrant droit à l'AEEH (voir p. 303) ou aux allocations précédemment en vigueur et ayant le même objet, et à son complément (ou, sous certaines conditions, à la PCH) bénéficient, le cas échéant, en plus de la majoration pour enfant visée ci-dessus, d'une majoration de leur durée d'assurance de 1 trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres ;
- aidants d'un adulte handicapé (périodes de prise en charge à compter du 01.02.2014). L'assuré social assumant, au foyer familial, la prise en charge permanente d'un adulte handicapé dont l'incapacité permanente est d'au moins 80 %, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un Pacs ou son ascendant, descendant ou collatéral (frère, sœur, etc.), ou l'ascendant, descendant ou collatéral d'un des membres du couple, bénéficie d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période de prise en charge de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres ;
- assurés ayant dépassé l'âge d'obtention du taux plein (sur cet âge, voir p. 348). Les assurés ayant dépassé l'âge d'obtention du taux plein à la date d'effet de leur pension de vieillesse ont droit à une majoration de leur durée d'assurance de 2,50 % par trimestre écoulé entre le 1^{er} jour du mois qui suit l'âge d'obtention du taux plein et la date d'effet de leur pension de vieillesse. Cette majoration est accordée sous certaines conditions et dans certaines limites, selon des règles très complexes : il convient de se renseigner auprès de sa Carsat.

Une majoration « maternité » de 4 trimestres est également attribuée aux femmes assurées sociales, pour chacun de leurs enfants (y compris mort-nés), au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement. En cas d'adoption (simple ou plénière), une majoration « adoption » de 4 trimestres est accordée par enfant adopté mineur. Il appartient aux parents

de choisir le bénéficiaire de cette majoration et la répartition des trimestres dans les 6 mois à partir du 4^e anniversaire de l'adoption de l'enfant. Passé ce délai, la majoration est attribuée à la mère adoptante (si les 2 parents adoptants sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux). Par ailleurs, les parents (ou, sous certaines conditions, les tiers « dignes de confiance » auxquels la garde de l'enfant a été confiée par la justice) bénéficient d'une majoration « éducation » de 4 trimestres attribuée pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les 4 années suivant sa naissance ou son adoption.

L'attribution des majorations « maternité », « adoption » et « éducation » est soumise à de nombreuses conditions qu'il n'est pas possible de présenter dans ce guide. Sur le régime de ces majorations (conditions d'attribution, cumul, procédure, etc.), on peut se reporter au site lassuranceretraite.fr ou au site cfdt-retraites.fr.

LE MONTANT DE LA PENSION

Le montant minimum

Lorsqu'elle est liquidée à taux plein (et seulement dans ce cas), la retraite versée par la Sécurité sociale ne peut être inférieure à un minimum appelé « minimum contributif ». Celui-ci est servi entier si l'assuré justifie des trimestres permettant de bénéficier d'une retraite entière dans le régime général (voir p. 349) ; dans le cas contraire, il est proratisé.

L'assuré ne peut bénéficier des dispositions relatives au minimum contributif que s'il a fait valoir tous les droits à ses pensions personnelles de retraite (retraites de base et retraites complémentaires). En outre, le montant total de ces retraites ne doit pas dépasser un plafond mensuel fixé à 1240,89 € (pour les pensions liquidées à compter du 01.01.2021). À défaut, le minimum est réduit à due concurrence. Pour plus de précisions, on peut se reporter au site lassuranceretraite.fr.

Le minimum contributif est majoré au titre des périodes ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré : périodes de cotisations à l'assurance vieillesse obligatoire, périodes d'assurance volontaire vieillesse, rachat de cotisations, versement pour la retraite au titre du taux et de la durée d'assurance... L'assuré doit totaliser au moins 120 trimestres cotisés tous régimes de base confondus (salariés, professions libérales, etc.) pour avoir droit à la majoration au titre des périodes cotisées. Dans le cas contraire, le droit à cette majoration n'est pas ouvert. Le montant entier du minimum contributif est égal à 7 831,22 €/an (soit 652,60 €/mois) et à 8 557,89 €/an (soit 713,16 €/mois) pour le minimum contributif majoré (montants en vigueur

depuis le 01.01.2022). Le minimum et la majoration sont servis entiers lorsque l'assuré réunit au moins la durée d'assurance nécessaire pour la retraite à taux plein, ou réduits proportionnellement au nombre de trimestres de l'assuré.

Les majorations pour enfants ou pour tierce personne (voir ci-dessous) peuvent s'ajouter au montant minimum, ainsi que, pour les retraites dont la date d'effet est fixée à compter du 01.04.2009, la surcote (voir ci-dessous) et la majoration de pension versée, sous conditions, au titre de la retraite anticipée des assurés handicapés.

Le montant maximum

Le montant maximum des pensions de vieillesse de base (à taux plein, majorations non comprises) est fixé à 50 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 20 568 €/an au 01.01.2022. Si l'assuré bénéficie de la surcote (voir ci-dessous), la pension peut être supérieure à ce maximum.

Sont prélevées sur les retraites la CSG au taux de 8,3 %, avec possibilité d'application d'un taux réduit (6,6 % ou 3,8 %) ou d'exonération, la CRDS au taux de 0,5 % et la contribution de solidarité pour l'autonomie au taux de 0,3 % (avec des possibilités d'exonération). Mêmes taux pour les pensions de réversion et les retraites complémentaires, avec en plus, dans ce dernier cas, une cotisation maladie de 1 %

Les majorations

Certaines majorations peuvent venir s'ajouter à la pension de retraite (les conditions étant nombreuses, renseignez-vous auprès de la permanence vieillesse de votre caisse de Sécurité sociale) :

- pour les personnes ayant élevé au moins 3 enfants (= 10 %) ;
- pour assistance d'une tierce personne (avec un minimum annuel fixé, au 01.04.2022, à 13 760,29 €, soit 1 146,69 €/mois) ;
- pour prolongation d'activité (ou « surcote »). La durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré accomplie après l'âge de départ à la retraite et au-delà du nombre de trimestres requis pour avoir droit au taux plein donne lieu à une majoration de la pension.

Cette « surcote » s'applique aux périodes cotisées depuis le 01.01.2004. Pour les périodes accomplies du 01.01.2004 au 31.12.2008, la majoration est fixée à 0,75 % du 1^{er} au 4^e trimestre de surcote, 1 % au-delà du 4^e trimestre de surcote, 1,25 % par trimestre de surcote accompli après le 65^e anniversaire de l'assuré. Pour chaque trimestre accompli à compter du 01.01.2009, la majoration est égale à 1,25 % .

La retraite est payée mensuellement à terme échu. Toutefois, l'assuré

affilié à un seul régime (ex. : régime général), qui réunit moins de 9 trimestres, peut obtenir, sur sa demande, en lieu et place du versement d'une retraite, le remboursement des cotisations versées (salarié et employeur), revalorisées. Plus de précisions à ce sujet auprès de sa caisse de retraite ou sur le site de l'Assurance retraite (lassuranceretraite.fr).

LES DÉMARCHES

La retraite n'est pas automatique. Vous devez demander la liquidation de vos pensions et vous engager à interrompre votre activité professionnelle (sauf cumul autorisé avec une activité ou choix de la retraite progressive. **À noter :** il est possible de reprendre une activité professionnelle (y compris chez le dernier employeur) tout en continuant de percevoir sa retraite; sur les conditions à remplir et les formalités à accomplir, il convient de se renseigner auprès de l'organisme qui verse la retraite ou sur le site lassuranceretraite.fr).

Le plus simple est de faire sa demande de retraite en ligne (hors cas particuliers : retraite progressive, retraite anticipée des assurés handicapés, etc.) à partir du site dédié à cette démarche : mademandede-retraitenligne.fr. La demande est alors valable pour toutes les retraites, de base et complémentaires, auxquelles vous avez droit. À défaut d'utiliser ce service, la demande est effectuée au moyen du formulaire « Demande de retraite personnelle », disponible sur le site lassuranceretraite.fr ou auprès de la Carsat dont vous relevez (en principe, celle de votre lieu de résidence) et il faudra effectuer une demande pour chacun de vos régimes de retraite, de base et complémentaires. Dans tous les cas, il faut procéder à ces démarches 3 ou 4 mois avant la date souhaitée pour le premier paiement de la retraite. Pour plus de précisions, se reporter au site lassuranceretraite.fr.

LA PENSION DE RÉVERSION

La pension de réversion permet au conjoint survivant (et, le cas échéant, aux ex-conjoints) de bénéficier d'une partie de la retraite que percevait ou qu'aurait perçue l'assuré décédé.

Cette pension est versée au conjoint survivant, sous conditions d'âge et de ressources. L'âge minimal d'ouverture du droit à pension de réversion est ainsi fixé à 55 ans (les personnes qui ont moins de 55 ans peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'allocation de veuvage, attribuée, notamment, sous condition de ressources; voir lassuranceretraite.fr). Les ressources du bénéficiaire ne doivent pas excéder les plafonds suivants (pour 2022) : 21 985 €/an s'il vit seul ou 35 176,96 €/an s'il vit en couple (marié, « pacsé » ou concubin). Les ressources à retenir sont

celles des 3 mois civils précédant la date d'effet de la pension de réversion. Si les ressources dépassent le plafond autorisé, sont prises en compte les ressources des 12 mois civils précédant cette date d'effet. Un abattement de 30 % est appliqué sur les revenus professionnels lorsque le bénéficiaire est âgé de 55 ans et plus. Si le total du montant de la pension de réversion et des ressources de l'intéressé ou du ménage excède le plafond applicable, la pension est réduite du montant de ce dépassement. La pension de réversion est égale à 54 % de la pension principale dont bénéficiait ou aurait bénéficié l'assuré décédé ou disparu. Elle ne peut être inférieure à 3 530,78 €/an (au 01.01.2022). Ce minimum est servi entier si l'assuré décédé justifiait de 60 trimestres d'assurance au régime général.

Dans le cas contraire, il est réduit proportionnellement. La pension ne peut être supérieure à 11 106,72 €/an (au 01.01.2022). Le cas échéant, la pension peut être complétée par différentes majorations (voir le site lassuranceretraite.fr ou s'adresser à sa Carsat) : majoration de 11,1 % pour les veufs ou les veuves disposant de faibles ressources, ayant atteint l'âge de la retraite à taux plein et ayant fait valoir tous leurs droits à la retraite ; majoration de 10 % pour les assuré(e)s ayant eu ou élevé au moins 3 enfants ; majoration forfaitaire (99,80 €/mois au 01.01.2022) pour chaque enfant à charge.

La revalorisation annuelle des pensions de retraite et de l'Aspa (voir ci-dessous) intervient le 1^{er} janvier de chaque année. Cette date de revalorisation est fixée au 1^{er} avril pour les pensions d'invalidité, la majoration pour tierce personne et l'ASI (voir ci-dessous).

Sauf en l'absence d'évolution du coût de la vie constatée par l'Insee, ces prestations et ces allocations sont revalorisées sur la base d'un coefficient égal à l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation (couramment appelée « inflation »).

L'ALLOCATION DE SOLIDARITÉ AUX PERSONNES ÂGÉES (ASPA)

L'Aspa vise à garantir un revenu minimum aux personnes âgées ayant de faibles ressources. La législation prévoit également le versement d'une allocation supplémentaire d'invalidité (Asi) en faveur des assurés invalides qui ne remplissent pas la condition d'âge pour bénéficier de l'Aspa (sur l'ASI, se reporter au site lassuranceretraite.fr).

Quelles conditions faut-il remplir ?

1 | Âge. L'âge minimum pour ouvrir droit à l'Aspa est fixé à 65 ans dans le cas général et à l'âge légal de départ à la retraite (62 ans, voir p. 342)

pour les assurés inaptes au travail ou assimilés, anciens déportés ou internés, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, mères de famille ouvrière, travailleurs handicapés bénéficiant d'une retraite anticipée ou assurés justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

2 | Ressources. L'Aspa est une allocation différentielle. Le montant maximum fixé (voir ci-dessous) n'est donc dû que si le total de l'allocation et des ressources personnelles de l'intéressé et du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs n'excède pas des plafonds fixés, depuis le 01.01.2022, à :

- 11 001,44 €/an pour une personne seule ;
- 17 079,77 €/an pour un ménage (allocataires mariés, concubins ou partenaires liés par un Pacs).

Ces plafonds de ressources sont revalorisés chaque 1^{er} janvier. Certaines ressources ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de ce plafond : prestations familiales, retraite du combattant... En outre, dans les conditions et limites précisées par l'article R. 815-29 du Code de la Sécurité sociale, un cumul partiel est possible avec des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle.

3 | Résidence. Le demandeur doit justifier d'une résidence effective et régulière en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane, à La Réunion, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy. Le fait de résider hors de ces territoires entraîne la suppression de l'Aspa.

Les ressortissants d'un pays étranger (hors Union européenne, Islande, Liechtenstein, Norvège ou Suisse) doivent en outre, au point de départ de leur allocation, être titulaires depuis au moins 10 ans d'un titre de séjour.

Quel est le montant maximum de l'Aspa ?

Depuis le 01.01.2022, le montant maximum servi au titre de l'Aspa s'élève à 11 001,44 €/an pour une personne seule et à 17 079,77 €/an lorsque les deux conjoints, concubins ou partenaires liés par un Pacs bénéficient de l'allocation. Il s'agit là d'un montant maximum : si le total de l'Aspa et des ressources personnelles de l'intéressé ou des époux, concubins ou partenaires liés par un Pacs excède le plafond applicable mentionné ci-dessus, l'allocation est réduite à due concurrence.

Au décès du bénéficiaire, dans une limite revalorisée chaque année, les sommes versées au titre de l'Aspa sont récupérées sur la partie de la succession supérieure à 39 000 € (100 000 € jusqu'au 31.12.2026 en cas de résidence en Guadeloupe, Guyane, Martinique ou à La Réunion).

2 | Les retraites complémentaires

En plus de sa retraite de base versée par la Sécurité sociale, tout salarié du secteur privé perçoit une retraite complémentaire versée par le régime unique Agirc-Arrco, issu du regroupement, depuis le 01.01.2019, des anciens régimes Arrco et Agirc.

POUR ACQUÉRIR DES DROITS

La retraite complémentaire versée dans le cadre du régime unique Agirc-Arrco est calculée en fonction du nombre de points dont dispose le retraité. Le nombre de points acquis se calcule en divisant le montant des cotisations versées au titre de la retraite complémentaire (sur ces cotisations, voir p. 103) par un salaire de référence (SR) fixé, dans le cadre du régime unique Agirc-Arrco, à 17,4316 € pour 2022. Ce SR est, en principe, revalorisé, au 1^{er} novembre de chaque année, avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. Il est indexé sur l'évolution des salaires. Un certain nombre de périodes sont assimilées à des périodes de cotisation et donnent lieu à l'attribution de points (périodes de chômage indemnisé, d'arrêt maladie, maternité, paternité ou adoption, période d'activité partielle...).

Le dispositif de retraite progressive s'applique aux retraites complémentaires. Vous pouvez donc demander à bénéficier de la retraite progressive au titre de vos retraites complémentaires dès lors que vous en bénéficiez également au titre de votre retraite de base (régime général, voir p. 341). La fraction de pension qui vous sera servie sera calculée de la même manière que pour la retraite de la Sécurité sociale et, sous certaines conditions, vous pourrez cotiser à la retraite complémentaire sur la base du salaire correspondant à un taux plein (renseignements sur agirc-arrco.fr).

LA LIQUIDATION DE LA RETRAITE

Pour obtenir la liquidation de sa retraite complémentaire sans décote, il faut soit avoir déjà liquidé sa retraite du régime de base à taux plein, après une carrière complète ou au titre des dispositions sur les retraites anticipées (carrières longues, handicap, etc., voir p. 343), soit avoir atteint l'âge d'obtention du taux plein (voir p. 348).

En dehors de ces situations, le montant de la retraite complémentaire est réduit par l'application d'abattements, qui sont définitifs.

Pour les assurés nés à compter du 01.01.1957, et au titre des retraites complémentaires liquidées depuis le 01.01.2019, un dispositif de minoration/majoration temporaire est mis en place (avec des exceptions, élargies à de nouvelles catégories de salariés par l'ANI du 10.05.2019). Sur ce point, voir les sites [agirc-arrco.fr](https://www.agirc-arrco.fr) ou [cfdt-retraites.fr](https://www.cfdt-retraites.fr).

Un simulateur permet d'estimer le montant de sa retraite complémentaire selon l'âge envisagé de départ à la retraite, en tenant compte, notamment, du dispositif de minoration/majoration visé ci-dessus : <https://www.agirc-arrco.fr/ma-retraite/prevoir-ma-retraite/calculer-ma-retraite>.

LE MONTANT DE LA RETRAITE

La retraite complémentaire se calcule en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point; dans le cadre du régime unifié Agirc-Arrco, cette valeur est fixée à 1,28 € (depuis le 01.11.2021) et fait, en principe, l'objet d'une revalorisation annuelle avec effet au 1^{er} janvier. Par ailleurs, lors de la mise en place de ce régime unifié, la valeur de point retenue correspondait à celle de l'ancien point Arrco, de sorte que, pour les salariés non-cadres, le nombre de points est resté le même (1 point Arrco = 1 point du nouveau régime unifié Agirc-Arrco). Pour les salariés titulaires de points Agirc au 31.12.2018, une conversion de ces points en nouveaux points Agirc-Arrco a été opérée au 01.01.2019, sans perte d'aucuns droits (voir le site [agirc-arrco.fr](https://www.agirc-arrco.fr)).

Des majorations peuvent être accordées, notamment pour les parents d'au moins 3 enfants et les parents d'enfant(s) à charge.

Les retraites complémentaires sont payées mensuellement et d'avance.

LA PENSION DE RÉVERSION

Dans le cadre du régime unifié Agirc-Arrco, et au titre des décès intervenus à compter du 01.01.2019 (pour les décès avant cette date, voir le site [agirc-arrco.fr](https://www.agirc-arrco.fr)), la pension de réversion est versée au conjoint survivant non remarié dès l'âge de 55 ans; elle est calculée sur la base de 60 % de la retraite complémentaire du salarié ou retraité décédé. Des dispositions plus favorables, notamment l'absence de prise en compte de l'âge, sont prévues en faveur des conjoints survivants qui ont encore des enfants à charge ou qui sont invalides.

Il existe également des allocations de réversion au profit des orphelins (renseignements auprès de la caisse de retraite de l'assuré décédé ou sur le site [agirc-arrco.fr](https://www.agirc-arrco.fr)).

Cfdt:

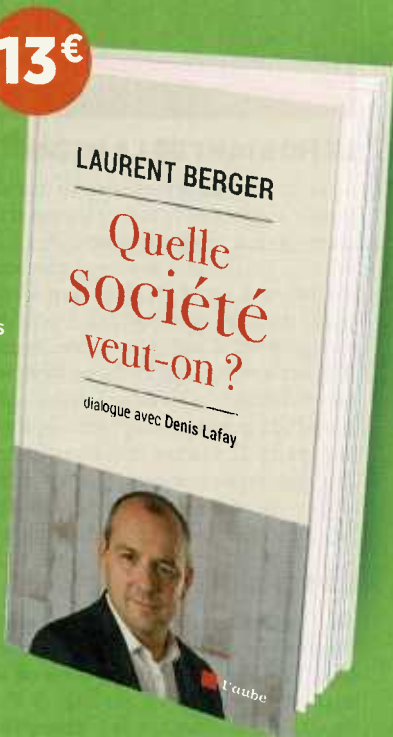
QUELLE SOCIÉTÉ VEUT-ON?

QUEL PROJET DE SOCIÉTÉ VOULONS-NOUS ?

13€

Voilà la question qui sert de fil rouge à ce texte dense dans lequel Laurent Berger livre non "son" projet de société ni même "un" projet de société, mais une intimité, des réflexions et des combats. Lesquels, escortés par la double exigence de valeurs et de sens, invitent le lecteur à déterminer ses propres priorités et à partager avec le secrétaire général de la CFDT un projet à construire et à animer avec et pour la société.

Éditions l'Aube | ISBN : 978-2-8159-4534-9
120 pages. Dim. : 11,5 x 21,5 cm | RÉF. L462



CFDT.FR

COMMANDEZ-LE

en écrivant à : catalogue@cfdt.fr

ou sur www.cfdt.fr/catalogue

CFDT - Service Information Communication - Juin 2022. Visuel non contractuel.



LA GRANDE FAQ DU TÉLÉTRAVAIL

JEAN

MONIQUE

LA GRANDE FAQ DU TÉLÉTRAVAIL

En complément du chapitre sur le télétravail (à lire en pages 61 et 62), vous trouverez ici un ensemble de questions-réponses relatives au télétravail dans le secteur privé et dans la fonction publique. L'objectif est de répondre de manière concrète à vos interrogations sur cette thématique.

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Les réponses à ces questions proviennent à la fois du Code du travail et des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 19.07.2005 et du 26.11.2020.

Comment se met en place le télétravail ?

En principe, sa mise en place relève d'un accord collectif. Mais en l'absence d'un tel accord, l'employeur peut élaborer une charte, qu'il doit soumettre à l'avis du CSE (s'il existe).

Cet accord (ou cette charte) doit préciser un certain nombre de points, ce qui comprend notamment les conditions de passage en télétravail et de retour dans les locaux de l'entreprise. Reportez-vous p. 61 pour la liste complète de ce que doit contenir l'accord collectif ou la charte.

À défaut d'accord collectif ou de charte, le télétravail peut aussi être mis en place par un accord individuel, formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié, en vue de fixer les conditions d'exécution du travail. Si la loi prévoit que cet accord peut prendre n'importe quelle forme, il semble préférable d'exiger un accord écrit (un avenant au contrat de travail, par exemple) afin de sécuriser la relation de travail.

Cela dit, il est toujours préférable d'avoir des règles collectives applicables à tous afin d'éviter les traitements arbitraires de la part de l'employeur.



Pour connaître les règles qui vous sont applicables, vous devez vous référer à l'accord collectif ou à la charte applicable dans votre entreprise ou, à défaut, aux conditions fixées par l'accord individuel. Votre contrat de travail peut également prévoir certaines dispositions sur ce point. Les réponses aux questions suivantes peuvent différer en fonction de ceux-ci.

À quel moment le télétravail peut-il être mis en place ?

Il peut être institué dès votre embauche ou en cours d'exécution de votre contrat de travail. Le télétravail peut s'exercer selon une certaine fréquence : régulièrement ou ponctuellement. La norme collective détermine ce qui entre dans l'une ou l'autre de ces deux catégories. Il peut aussi être prévu que le nombre de jours de télétravail soit limité (3 jours par semaine, par exemple).

Le télétravail peut aussi être mis en place en cas de circonstances exceptionnelles. Cela concerne notamment les menaces d'épidémie (art. L.1222-11 Code du travail).

Qui peut télétravailler ?

En théorie, le télétravail est ouvert à tous les salariés, mais en pratique certaines activités ne s'y prêtent pas (travail manuel, par exemple). Pour la CFDT, l'éligibilité au télétravail doit s'appréhender au regard des tâches télétravaillables et non pas seulement au regard des postes : un métier *a priori* non télétravaillable peut comporter certaines tâches exécutoires à distance. C'est l'accord collectif ou la charte applicable à votre entreprise qui fixe les critères d'éligibilité au télétravail.

Ces critères peuvent être de deux sortes :

- éligibilité des tâches : nature du travail effectué, capacité d'autonomie, configuration de l'équipe de travail, etc. ;
- éligibilité des individus : ancienneté minimale, CDD d'une durée minimale, etc.

À noter : l'accord collectif ou la charte doivent prévoir les modalités d'accès au télétravail des travailleurs handicapés et des salariées enceintes. Ces textes peuvent également prévoir des dispositions spécifiques à certaines situations ou salariés (alternants, aidants familiaux, personnes en situation de fragilité, etc. ; art. 4.3, ANI 26.11.20).

En l'absence de cadre collectif, vous ne bénéficiez pas de ces critères objectifs d'éligibilité. Dans cette situation, rapprochez-vous de vos représentants du personnel, ou éventuellement, de vos collègues déjà en télétravail.

Puis-je exiger de télétravailler ?

Non. Vous ne disposez pas vraiment d'un « droit au télétravail ».

Le télétravail est basé sur votre accord, mais également sur celui de votre employeur : il s'agit d'un **double volontariat**. Il n'est ni un droit ni une obligation, que ce soit pour vous ou pour votre employeur.

Une nuance doit être apportée : lorsque votre employeur refuse de vous accorder le passage en télétravail alors que vous y êtes éligible selon les conditions de l'accord collectif ou de la charte, il doit motiver sa réponse (art. L. 1222-9). Il n'est pas obligé de faire droit à votre demande, mais devra expliquer les raisons de son refus.

À noter : en l'absence d'accord collectif ou de charte, cette obligation de motivation n'existe pas puisqu'il n'y a pas de critères d'éligibilité !

Votre employeur reste ici seul juge de la pertinence de son refus... Il devra néanmoins et en toute hypothèse veiller à ne pas violer les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination en accordant le télétravail à certains salariés et pas à d'autres.

Mon employeur peut-il m'obliger à télétravailler ?

Non. Mais...

En principe, votre employeur ne peut pas vous obliger à passer en télétravail. **Votre accord est indispensable.** Le refus d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture de votre contrat de travail. C'est normalement à l'accord collectif ou à la charte de préciser les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail.

En revanche, **en cas de circonstances exceptionnelles**, l'employeur peut vous imposer une mise en œuvre du télétravail afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. Cette situation ne peut être que temporaire et votre employeur pourra mettre fin au télétravail lorsque l'évènement l'ayant provoqué aura pris fin (art. L. 1222-11).

Un retour en entreprise peut-il être imposé ?

Oui et non. Deux périodes doivent être distinguées dans la mise en œuvre du télétravail : pendant et après la période d'adaptation (droit à réversibilité).

• La période d'adaptation

À l'image d'une période d'essai, lorsque vous commencez à télétravailler, il est possible de prévoir une période d'adaptation.

Celle-ci permet aux parties (vous et votre employeur) de mettre fin à cette forme d'organisation du travail si elle ne leur convient pas, sous réserve de respecter un délai de prévenance défini par l'accord collectif, la charte ou l'accord individuel. Vous retrouvez alors votre poste dans les locaux de l'entreprise. Selon l'ANI de 2020, dès lors que le télétravail est régulier, une telle période doit être prévue (art. 2.3.4).

À noter : l'accord collectif ou la charte peut exclure le passage par une telle période.

● Après la période d'adaptation

Dès lors que le télétravail perdure, votre employeur ne peut vous imposer un retour physique dans l'entreprise. De la même façon, vous ne pouvez exiger de revenir sur site. Il est néanmoins possible, **d'un commun accord**, d'organiser votre retour dans l'entreprise (art. 2.3.5, ANI 26.11.20). Les conditions de retour à une exécution du travail sur site doivent être prévues par l'accord collectif ou la charte de télétravail (art. L. 1222-9). Vous devez donc vous y reporter, s'ils existent dans votre entreprise. Ces textes peuvent prévoir le respect d'un formalisme particulier, d'un délai de prévenance ou encore les situations dans lesquelles le télétravail peut prendre fin.

En l'absence d'accord ou de charte, il est toujours possible d'inclure une clause de réversibilité dans le contrat de travail, prévoyant les conditions de retour à une forme de travail sans télétravail.

La loi ne prévoit pas de retour automatique sur site à la demande de l'une ou l'autre des parties. En revanche, dès lors que vous sollicitez un retour dans l'entreprise, votre employeur doit vous donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à vos qualifications et compétences professionnelles. Il doit aussi porter à votre connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature (art. L. 1222-10).



Une clause de réversibilité peut prévoir un retour automatique sur site dans certaines situations ou à la demande d'une partie. En dehors de ces cas, l'employeur ne peut mettre fin au télétravail sans votre accord et inversement.

À noter : en cas de télétravail exceptionnel, votre employeur peut exiger que vous reveniez dans les locaux de l'entreprise dès lors que les circonstances justifiant le recours au télétravail ont pris fin.

Les règles énoncées ici sont générales et votre contrat de travail peut en prévoir d'autres. En cas de difficulté ou de doute, prenez contact avec vos représentants ou militants locaux CFDT.

Où peut-on télétravailler ?

Le télétravail suppose que le travail soit exécuté en dehors des locaux de l'entreprise (art. L. 1222-9). Vous pouvez donc télétravailler depuis votre domicile ou depuis tout autre lieu, comme un espace de coworking (préambule, ANI 26.11.20). Le choix vous revient.

Mais attention : tous les lieux ne se prêtent pas au télétravail et votre

employeur peut émettre certaines exigences ou poser certaines limites. Il peut par exemple exiger que votre lieu de travail soit couvert par le réseau Internet ou qu'il assure la confidentialité des données professionnelles.

À noter : si la loi et les ANI n'interdisent pas le télétravail à l'étranger, celui-ci peut être exclu par l'accord collectif ou la charte applicable à votre entreprise. N'hésitez pas à vous y référer !

Votre employeur est soumis à une obligation de santé et de sécurité et doit, en ce sens, s'assurer de la conformité de votre lieu de travail. Il peut notamment vous demander de fournir une attestation de conformité. Reportez-vous aux normes applicables dans votre entreprise (accord ou charte), qui peuvent instituer une démarche particulière à suivre. À défaut de cadre collectif, il est vivement conseillé d'informer son employeur du choix du lieu d'exercice du télétravail, ne serait-ce que pour éviter d'éventuels litiges ultérieurs.

À quel moment mon employeur peut-il me contacter pendant le télétravail ?

Les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement vous contacter doivent être définies en amont, en principe dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte (art. 3.1.3, ANI 26.11.20 ; art. L. 1222-9 C. trav.). Vous et votre employeur devrez les respecter. Vous n'êtes donc pas libre d'organiser votre temps de travail comme vous l'entendez.

À défaut d'accord ou de charte, n'hésitez pas à négocier vos plages de disponibilité avec l'employeur (celles-ci doivent tenir compte des horaires collectifs et des temps de pause et de repas) et à les faire préciser par écrit. Ces plages horaires sont de réels garde-fous pour les salariés. En dehors de ces heures, l'employeur qui n'aurait pas réussi à joindre un salarié ne pourrait pas, en principe, le sanctionner, et encore moins le licencier ! À l'inverse, un télétravailleur qui n'aurait pas été joignable sur ces temps pourrait faire l'objet de sanctions.

Vous disposez également d'un droit à la déconnexion. Sur ce point, nous vous invitons à consulter le site cfdt.fr, rubrique « Vos droits ».

Mon employeur doit-il me fournir l'équipement nécessaire au télétravail ?

Oui et non. En cas de télétravail régulier, votre employeur est tenu de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail (art. 7, ANI 19.07.05). Cela peut comprendre un ordinateur portable,

un casque, un écran, une clé USB, un téléphone... Votre employeur doit également assurer un « service approprié d'appui technique », la conformité des installations techniques et électriques de votre poste de travail, ainsi que la maintenance liée à l'usure des équipements.

De votre côté, vous êtes tenu de prendre soin des équipements qui vous sont confiés et d'aviser votre employeur en cas de panne ou de dysfonctionnement.

Vous pouvez également décider d'utiliser votre propre équipement. Votre employeur devra alors en assurer l'adaptation et l'entretien. À l'inverse, il ne peut pas vous obliger à utiliser votre matériel personnel.

Attention : les dispositions qui précèdent ne concernent que le télétravail régulier. Il convient donc de vérifier si l'accord collectif (ou la charte) a prévu des dispositions spécifiques sur ce point. À défaut de cadre collectif ou si celui-ci ne prévoit rien, il peut être pertinent de fixer l'ensemble de ces modalités dans l'accord individuel (nature du matériel confié, démarche à suivre en cas de panne, possibilité de retour en présentiel, etc.).

En tout état de cause, l'employeur doit vous informer de toute restriction à l'usage d'équipements, d'outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions (art. L. 1222-10 C. trav.).

Qui prend en charge les frais liés au télétravail ?

Bien que le Code du travail ne le prévoit plus expressément, l'employeur doit en principe prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, notamment ceux liés aux communications (art. 7, ANI 19.07.05). Quelle que soit la situation de travail, l'employeur a en effet l'obligation générale de prendre en charge les frais engagés par un salarié pour les besoins de son travail et dans l'intérêt de l'entreprise, « après validation de l'employeur » (art. 3.1.5, ANI 26.11.20 ; arrêts Cass. du 25.03.10 et du 20.06.13).

À noter : la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur cette question, mais il est possible de considérer que ces règles puissent s'appliquer tant au télétravail régulier qu'occasionnel. Un jugement du tribunal judiciaire de Paris du 29.09.21 a en effet considéré que cette prise en charge ne pouvait être réservée aux seuls télétravailleurs réguliers.

Le remboursement des frais engagés peut se faire de deux façons :

- sur la base des dépenses réellement engagées ;
- par le versement d'une indemnité forfaitaire variant selon le nombre de jours télétravaillés.

À noter : votre employeur doit également assumer la responsabilité « des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur » (art. 7, ANI 19.07.05).

L'accord collectif ou la charte peut prévoir les modalités de prise en charge du matériel et du coût engendré par le télétravail. À défaut, il est vivement conseillé de négocier cette prise en charge et de lister par écrit l'ensemble du matériel mis à disposition.

En télétravail, ai-je les mêmes droits et avantages qu'un salarié travaillant dans les locaux ?

Oui. Vous êtes un **salarié à part entière**, y compris en télétravail, et disposez en ce sens des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés. Cela comprend notamment la rémunération, la formation professionnelle, mais aussi les avantages sociaux (art. L. 1222-9 C. trav. ; art. 4, 10 et 11, ANI 19.07.05, et 3.1, ANI 26.11.20).

À noter : le principe d'égalité de traitement veut que le salarié qui bénéficie habituellement de **titres-restaurant** dans son entreprise y ait droit lorsqu'il télétravaille, si le repas est compris dans son horaire journalier de travail (art. R. 3262-7). Plus largement, ce principe devrait signifier que les télétravailleurs devraient avoir droit aux titres-restaurant dès lors que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise en bénéficient. Des juridictions de première instance ont toutefois dégagé récemment des solutions divergentes sur ce point, laissant ainsi planer un doute quant aux conditions d'attribution de titres-restaurant aux télétravailleurs. Une position de la Cour de cassation à ce sujet est donc nécessaire pour mettre un terme au débat.

À l'inverse, la position de l'Urssaf est claire : si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite, lorsque leur journée est organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause repas (Bulletin officiel de la Sécurité sociale, 25.06.21).



L'attribution de titres-restaurant n'est pas une obligation pour l'employeur et rien ne l'empêche d'en subordonner l'octroi à certains critères objectifs et non discriminants (l'éloignement, par exemple). Là encore, nous vous invitons à vérifier les dispositions de l'accord collectif ou de la charte qui a introduit le télétravail au sein de votre entreprise. À défaut de cadre collectif, nous vous conseillons vivement de fixer ces modalités dans l'accord individuel.

Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ?

Y compris en télétravail, vous n'êtes pas à l'abri d'un accident du travail. Dans ce cas, sachez que vous bénéficiez de la législation sur les accidents du travail : l'accident qui survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de votre activité professionnelle est présumé être un accident de travail (art. L. 1222-9 C. trav. ; art. 3.4.3, ANI 26.11.20). Vous n'avez donc pas à prouver le lien entre l'accident et le travail qui vous a été confié. C'est à votre employeur, qui conteste cette qualification, de prouver que l'accident a une cause étrangère au travail. Il pourra par exemple tenter de démontrer que l'accident n'a pas eu lieu pendant le temps de travail, ou que vous vous êtes soustrait à son autorité, ou que l'activité que vous meniez à ce moment-là ne l'était pas dans l'intérêt de l'entreprise (par exemple, parce que vous tondiez votre pelouse...). D'où l'intérêt de définir clairement et en amont, dans l'accord collectif, la charte ou un écrit (contrat, avenant, mail ou autre support), les plages horaires de travail et le lieu de télétravail.

Mon employeur peut-il contrôler mon activité pendant le télétravail ?

Oui, mais... en respectant bien certaines règles. Dans une relation de travail, l'employeur dispose du pouvoir de contrôler l'activité des salariés. Il conserve logiquement ce pouvoir lorsque le travail s'effectue hors de l'entreprise. Cependant, ce pouvoir n'est pas absolu.

Du fait de l'atteinte à vos droits et libertés que peuvent provoquer l'utilisation de dispositifs de contrôle à distance (le droit au respect de la vie privée, par exemple), leur utilisation doit être :

- justifiée par la nature de la tâche à accomplir. Le dispositif doit avoir un objectif clairement défini et ne peut être utilisé à d'autres fins ;
- proportionnée à cet objectif.

Faute de remplir ces deux conditions, votre employeur ne peut pas utiliser un tel dispositif.

L'employeur est également tenu à une obligation de loyauté. À ce titre, il est soumis à une obligation de double information avant la mise en place d'un dispositif de contrôle de votre activité :

- il doit informer et consulter le CSE ;
- il doit vous informer de la mise en œuvre d'un tel dispositif (art. 3.13, ANI 26.11.20).

Si cette obligation n'est pas remplie, la responsabilité de votre employeur peut être engagée. En outre, il ne peut user de stratagème visant à vous piéger.

À noter : les traitements de données personnelles susceptibles d'entraîner un risque élevé pour vos droits et libertés doivent faire l'objet d'une analyse d'impact (plus d'infos sur cnil.fr).

En principe, votre employeur ne peut vous surveiller de façon permanente (par exemple, par le biais d'un partage d'écran permanent). Pour plus d'infos, consultez le site cnil.fr.

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique sont prévues par le Code général de la fonction publique (art. L. 430-1), par le décret n° 2016-151 du 11.02.16, ainsi que par l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13.07.21.

Le télétravail dans la fonction publique désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (art. 2, décret 11.02.16).

Les conditions de mise en œuvre du télétravail sont fixées par :

- un arrêté ministériel dans la fonction publique d'État ;
- une délibération de l'organe délibérant dans la fonction publique territoriale ;
- une décision du directeur d'établissement dans la fonction publique hospitalière.

Dans ces trois cas, un avis du comité technique est rendu.

Le télétravail peut-il être imposé ?

Oui et non. Le télétravail n'est possible que si vous en faites la demande écrite et que vous disposez d'une autorisation écrite de votre employeur. Ce dernier ne peut donc pas vous l'imposer, mais il peut en revanche refuser votre demande. Vous n'avez pas besoin de motiver votre demande, mais vous devez préciser les modalités d'organisation et le lieu de télétravail souhaités.

L'employeur doit vous répondre dans un délai de 1 mois. Le cas échéant, son refus doit être motivé et précédé d'un entretien. Cette décision peut donner lieu à une saisine de la CAP (Commission administrative paritaire) de votre part.

À noter : le télétravail peut être imposé en cas de circonstances exceptionnelles pour assurer la protection des agents et la continuité du service public.

Le télétravail peut-il être ponctuel ?

Oui. Vous pouvez faire une demande de télétravail régulier ou ponctuel. Le nombre de jours de télétravail maximum est de 3 jours par semaine pour un agent à temps plein. En tant qu'agent public, vous ne pouvez pas travailler moins de 2 jours par semaine dans vos locaux habituels. Mais ces limites peuvent être calculées mensuellement.

Des exceptions existent à ces limites :

- autorisations temporaires en cas de situations exceptionnelles perturbant l'accès au service public ;
- certaines situations personnelles : état de santé ou handicap, proche aidant et grossesse.

Tous les agents publics peuvent-ils télétravailler ?

Tout dépend des activités. L'éligibilité au télétravail se détermine en fonction de l'activité exercée et non du poste occupé. Certaines activités au sein d'un métier peuvent tout à fait s'exercer à distance. Tous les agents peuvent donc bénéficier du télétravail.

À noter : une période d'adaptation de 3 mois peut être prévue.

Dans quel lieu puis-je télétravailler ?

Vous pouvez télétravailler à votre domicile ou depuis tout autre lieu privé. Ce peut être depuis un tiers-lieu tel qu'un espace de coworking. Vous devez fournir une attestation de conformité de votre lieu de télétravail (lorsqu'il s'exécute à domicile ou dans un autre lieu privé). C'est à votre employeur de fixer les conditions d'établissement de l'attestation.

Existe-il une prise en charge du matériel nécessaire au télétravail ?

Oui. Votre employeur doit vous fournir l'équipement nécessaire (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries, etc.). Selon l'accord-cadre, il doit également vous verser une indemnité fixée à 2,50 €/jour de télétravail dans la limite de 220 € annuels. L'indemnité est versée par trimestre et vise à prendre en charge les coûts et frais engendrés par le télétravail (abonnement Internet, par exemple).

Sur quelles plages horaires mon employeur peut-il me contacter ?

Votre employeur fixe, avec votre accord, les plages horaires pendant lesquelles il peut vous contacter. Vous bénéficiez également d'un droit à la déconnexion instauré par l'accord-cadre.

Cfdt: SORTIR DE LA CRISE

DE LAURENT BERGER

LA FRANCE EST À LA CROISÉE
DES CHEMINS

17€

La crise sanitaire a mis au jour les fragilités de notre société. Elle a aussi révélé le dévouement des personnels de santé, la nécessité de l'État, le rôle indispensable de ceux qu'on a appelés les « invisibles », et nos fantastiques ressources collectives de solidarité.

C'est d'elles dont nous aurons besoin pour affronter la crise économique dont les conséquences sont déjà terribles pour les travailleurs, les entreprises et les personnes les plus précaires. Cette crise qui creuse les inégalités, fragilise les emplois, menace notre démocratie déjà affaiblie et qui accentue encore l'urgence écologique. Les défis sont colossaux. Il faut agir vite.

Entendre le terrain, partir du réel, forger des compromis, tenir ses engagements ; Laurent Berger connaît les enjeux et les exigences de cette démocratie sociale. C'est à ce titre qu'il prend la parole.



CFDT.FR

Édition Calmann-Lévy | ISBN : 978-2-7021-6906-3
224 pages. Dim. : 13,6 x 21,5 cm | RÉF. L457

COMMANDEZ-LE

en écrivant à : catalogue@cfdt.fr

ou sur www.cfdt.fr/catalogue

CFDT - Service Information Communication - Juin 2022. Visuel non contractuel.

VIE PRATIQUE



ÊTRE ADHÉRENT CFDT

C'est avoir une équipe à vos côtés pour...

... vous conseiller

- sur vos relations avec votre hiérarchie, vos difficultés dans l'entreprise, vos opportunités de carrière mais aussi vos droits à la formation, etc. ;
- sur des sujets non professionnels comme vos droits sociaux, votre logement, votre sécurité sociale ou votre retraite.

... vous écouter

- vous êtes régulièrement consulté sur les revendications, l'action syndicale, la signature d'un accord sur le temps de travail, l'augmentation annuelle des salaires, la grille des classifications, etc. ;
- aux élections professionnelles, vous êtes associé au choix des candidats ;
- vous avez la parole sur les orientations de la CFDT par l'intermédiaire du syndicat professionnel auquel vous adhérez.

... vous informer

- sur l'actualité de vos droits, la vie de votre profession, les initiatives et les prises de position de votre syndicat. Dès votre adhésion, vous recevez à votre domicile le mensuel *CFDT Magazine* et toutes les informations professionnelles et locales. Vous accédez à votre espace adhérent sur cfdt.fr ;
- abonnez-vous aussi gratuitement sur syndicalismehebdo.fr : notre hebdomadaire qui décrypte l'actualité sociale et relaye les positions de la CFDT.

L'espace adhérents **MONESPACE.CFDT.FR** vous permet :

- d'accéder à nos services dont « Réponses à la carte », « Job à la carte », « MaFormation CFDT en un clic ! » ;
- de contacter votre syndicat ;
- d'accéder à vos informations personnelles et de les mettre à jour ;
- de découvrir nos outils thématiques, l'actualité de votre fédération et de votre région ;
- de gérer votre cotisation, de télécharger votre attestation fiscale (pour votre crédit d'impôt) et votre carte adhérent dématérialisée ;
- de consulter les petites annonces des adhérents ou d'en déposer vous-même (locations vacances, ventes, etc.).

Cfdt:

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE POUR LES ADHÉRENTS CFDT

Avec Réponses à la carte, **vous bénéficiez d'un service d'accompagnement personnalisé** sur tous les sujets de votre parcours professionnel et de leurs impacts sur votre vie personnelle. Réponses à la carte, c'est la garantie d'une prise en charge rapide de vos questions, quelle que soit votre situation.

- Une question sur votre contrat de travail ou votre statut professionnel ?
- Un doute sur vos conditions de travail ?
- Une interrogation sur votre passage à la retraite ?
- Un problème plus personnel de logement ou de mobilité ?

La CFDT vous écoute et vous répond

par téléphone au **09 69 39 19 39** (non surtaxé)
du lundi au vendredi de 9h à 19h et le samedi
de 9h à 13h **afin d'obtenir une réponse
à votre question ou un accompagnement
personnalisé si nécessaire.**

En ligne directement sur
votre espace adhérent
monespace.cfdt.fr

L'AIDE JURIDIQUE

L'aide juridique telle qu'issue de la loi du 10 juillet 1991 comprend l'aide juridictionnelle, l'aide à l'accès au droit et l'aide à l'intervention de l'avocat dans les procédures non juridictionnelles.

L'aide juridictionnelle

Elle consiste en une prise en charge par l'État des honoraires et frais de justice (notamment : honoraires d'avocats, frais d'huissier de justice, frais d'expertise).

- **Les conditions à remplir.** Pour bénéficier de l'aide juridictionnelle, il faut : résider habituellement en France (sauf dans certains cas) ; que le revenu fiscal de référence pour une personne seule soit inférieur à 11 580 € pour l'aide totale (100 %), comprise entre 11 581 € et 13 688 € pour l'aide à 55 % et entre 13 689 € et 17 367 € pour l'aide à 25 %. Ces plafonds sont majorés suivant le nombre de personnes à charge. Ils sont révisés annuellement.
- **Dans quels types d'affaires ?** L'aide est accordée en cas de procès, en demande ou en défense, devant toute juridiction. Elle peut également être attribuée pour l'exécution d'une décision.
- **Comment obtenir l'aide ?** Le dossier doit être déposé ou envoyé au bureau d'aide juridictionnelle établi au siège de chaque tribunal judiciaire ou dans un service d'accueil du justiciable. Votre demande doit être présentée au bureau de votre lieu de domicile sur des formulaires à retirer à ce bureau, à la mairie ou à télécharger sur service-public.fr.
- **Avec quels effets ?** En cas d'aide totale, tous les frais sont pris en charge par l'État, à l'exclusion du droit de plaidoirie (13 €) dû à votre avocat devant certaines juridictions. En cas d'aide partielle, vous devez payer une partie des frais d'avocat (ainsi que, le cas échéant, des frais d'huissier).

Attention... Si vous perdez votre procès, vous serez tenu de payer les frais déboursés par votre adversaire (sauf décision contraire du tribunal).

L'aide à l'accès au droit

L'aide à l'accès au droit, qui est organisée au niveau départemental, vous permet d'obtenir :

- des informations sur l'étendue de vos droits et obligations,
- des conseils sur les moyens de faire valoir vos droits,
- ainsi qu'une assistance en vue d'établir un acte juridique.

La CNAS – Caisse nationale d'action syndicale – est un outil dont s'est dotée la CFDT pour venir en aide à ses adhérents dans le cadre d'une grève, d'un problème juridique ou bien encore en cas d'accident dans l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Cette caisse est alimentée par une part de la cotisation (soit 8,6 %). Toute personne adhérente à la CFDT peut bénéficier de ses aides, sous certaines conditions.

La caisse de grève

La CNAS peut apporter un soutien financier aux adhérents ayant subi des pertes de salaire à l'occasion d'une grève. La CFDT est la seule organisation syndicale française à disposer d'une caisse de grève permanente.

Le soutien juridique à l'adhérent

Chaque adhérent peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un soutien juridique pour les procédures et recours dans les domaines du droit du travail ou de la fonction publique, de la formation professionnelle et de la protection sociale. La défense juridique sera assurée en priorité par un défenseur syndical.

La solidarité

La CNAS intervient pour aider financièrement les militants CFDT subissant une mise à pied ou un licenciement du fait de leur activité syndicale.

Les assurances

Les adhérents poursuivis pénalement par un tiers autre que l'employeur dans le cadre de leur exercice professionnel peuvent être défendus par le biais d'un contrat d'assurance.

Les militants exerçant leur activité syndicale en dehors de leur entreprise ou administration ne bénéficient pas toujours de la couverture « accident du travail ». Pour pallier cette situation, la CNAS a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques physiques.

**Vous désirez obtenir l'aide de la CNAS ? N'attendez pas !
Prenez contact avec votre syndicat ou votre union départementale.**

ADRESSES DES ORGANISATIONS CFTD

La confédération

- **CFTD (Confédération française démocratique du travail)**
4 boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19
01 42 03 80 00 - confederation@cfdt.fr
- **Association Bierville La Maison CFTD**
10 route des Nations, 91690 Boissy-la-Rivière
01 69 58 85 00 - bierville@cfdt.fr

Les fédérations et unions

- **Fédération générale agroalimentaire (FGA)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 50 50 - fga@cfdt.fr
- **Fédération banques et assurances**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 54 50 - federation@fba.cfdt.fr
- **Fédération de la chimie et de l'énergie (FCE)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 53 00 - fce@cfdt.fr
- **Fédération communication, conseil, culture (F3C-CFTD)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 54 00 - f3c@cfdt.fr
- **Fédération nationale construction bois (FNCB)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 55 60 - fncb@construction-bois.cfdt.fr
- **Fédération formation et enseignement privés (FEP)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 54 70 - fep@cfdt.fr
- **Fédération des établissements et arsenaux de l'État (CFTD Défense)**
1-3 avenue de Flandre, BP 199, 75921 Paris Cedex 19
01 56 41 56 80 - feae@cfdt.fr
- **Fédération des finances et affaires économiques**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 55 41 - finances@cfdt.fr
- **Fédération nationale IntercO**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 52 52 - interco@cfdt.fr

- **Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 50 70 - mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr
- **Fédération protection sociale, travail et emploi (PSTE)**
51 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 51 50 - pste@cfcdt.fr
- **Fédération des services**
Tour Essor, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex
01 48 10 65 90 - services@cfcdt.fr
- **Fédération des services de santé et services sociaux**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 52 00 - santesociaux@cfcdt.fr
- **Fédération des syndicats généraux de l'Éducation nationale (SGEN)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 51 00 - sgen@cfcdt.fr
- **Fédération générale des transports et de l'environnement (FGTE)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 56 00 - federation@fgte.cfdt.fr
- **Union confédérale des cadres (CFDT Cadres)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 55 00 - contact@cadres.cfdt.fr
- **Union confédérale des retraités (UCR)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 55 20 - contact@retraites.cfdt.fr
- **Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés (UFFA)**
47-49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19
01 56 41 54 40 - uffa@cfcdt.fr

Nota: si les coordonnées d'une de nos organisations vous paraissent erronées, vous pouvez consulter leur mise à jour sur notre site cfcdt.fr

Structures territoriales

URI = Union régionale interprofessionnelle;

UD = Union départementale;

UTI = Union territoriale interprofessionnelle;

UIP = Union interprofessionnelle de proximité;

UL = Union locale.

URI CFDT Auvergne Rhône-Alpes

74 rue Maurice Flandin, 69003 Lyon

04 72 33 77 53 - region@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr

- **UD CFDT Ain**
3 impasse Alfred Chanut, 01000 Bourg-en-Bresse
04 74 22 31 85 - ud-ain@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr
- **UTI CFDT Drôme Ardèche**
Maison des syndicats, 17 rue Georges Bizet, 26000 Valence
04 75 78 50 50 - uti-drome-ardeche@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr
- **UD CFDT Isère**
Bourse du Travail, 32 avenue de l'Europe, 38030 Grenoble Cedex 2
04 76 23 31 54 - ud-isere@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr
- **UTI CFDT Loire-Haute-Loire**
Bourse du Travail, 4 cours Victor Hugo, 42028 Saint-Étienne Cedex 1
04 77 32 11 91 - uti-loire-haute-loire@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr
- **UTI CFDT Lyon-Rhône**
214 avenue Félix Faure, 69003 Lyon
04 78 53 21 91 - uti69@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr
- **UTI CFDT Pays de Savoie**
29 rue de la Crête, Cran-Gevrier, 74960 Annecy
04 50 67 91 70 - uti-7374@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr
- **UTI CFDT Pays d'Auvergne**
Maison du Peuple, place de la Liberté, 63000 Clermont-Ferrand
04 73 31 90 80 - uti-auvergne@auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr

URI CFDT Bourgogne Franche-Comté

7 rue de Colmar, 21000 Dijon
03 80 70 21 70 - uri@bfc.cfdt.fr

- **URI CFDT Bourgogne-Franche-Comté site de Valentin**
9 rue de la Combe du Puits, BP 3081, 25047 Besançon Cedex
03 81 85 38 48 - sitevalentin@bfc.cfdt.fr
- **UTI CFDT Dijon**
6 rue Pierre Curie, 21000 Dijon
03 80 30 46 70 - utidijon@bfc.cfdt.fr
- **UTI CFDT Besançon**
4 bis rue Léonard de Vinci, 25000 Besançon
03 81 25 30 00 - utibesanon@bfc.cfdt.fr
- **Antenne CFDT Vesoul**
5 cours François Villon, 70000 Vesoul
03 84 97 50 60 - antennevesoul@bfc.cfdt.fr
- **UTI CFDT Nevers**
2 bis boulevard Pierre de Coubertin, BP 624, 58006 Nevers Cedex
03 86 61 33 04 - utinevers@bfc.cfdt.fr

- **UTI CFDT Chalon-sur-Saône**

Maison des syndicats, 2 rue du Parc, 71100 Chalon-sur-Saône
03 85 94 12 80 - utichalon@bfc.cfdt.fr

- **Antenne CFDT Lons-le-Saunier**

76 rue Saint-Désiré, 39000 Lons-le-Saunier
03 86 61 33 04 - antennelons@bfc.cfdt.fr

- **UTI CFDT Auxerre**

7 rue Max Quantin, 89000 Auxerre
03 86 52 59 04 - utiauxerre@bfc.cfdt.fr

- **UTI CFDT Belfort**

Maison du Peuple, place de la Résistance, 90000 Belfort
03 84 21 38 04 - utibelfort@bfc.cfdt.fr

- **Antenne CFDT Audincourt**

47 rue des Mines, 25400 Audincourt
03 81 94 49 50 - antenneaudincourt@bfc.cfdt.fr

URI CFDT Bretagne

10 boulevard du Portugal, CS 10811, 35208 Rennes Cedex 2
02 99 86 34 20 - bretagne@bretagne.cfdt.fr

- **UD CFDT Côtes-d'Armor**

93 boulevard Edouard Prigent, CS 90005, 22099 Saint-Brieuc Cedex 9
02 96 94 00 99 - cotesdarmor@bretagne.cfdt.fr

- **UD CFDT Finistère**

9 rue de l'Observatoire, CS 21825, 29218 Brest Cedex 1
02 98 33 29 32 - finistere@bretagne.cfdt.fr

- **UD CFDT Ille-et-Vilaine**

10 boulevard du Portugal, CS 10811, 35208 Rennes Cedex 2
02 99 86 34 10 - ille-et-vilaine@bretagne.cfdt.fr

- **UD CFDT Morbihan**

3 boulevard Cosmao Dumanoir, BP 60235, 56102 Lorient Cedex
02 97 88 02 98 - morbihan@bretagne.cfdt.fr

URI CFDT Centre Val de Loire

10 rue Théophile Naudy, 45000 Orléans
02 38 22 38 60 - uricentre@centre.cfdt.fr

- **UD CFDT Cher**

5 boulevard Georges Clemenceau, 18000 Bourges
02 48 27 51 51 - cher@centre.cfdt.fr

- **UD CFDT Eure-et-Loir**

19-21 rue des Grandes Pierres Couvertes, 28000 Chartres
02 37 91 15 04 - eure-loir@centre.cfdt.fr

- **UD CFDT Indre**

86 rue d'Aquitaine, 36000 Châteauroux
02 54 34 26 45 - indre@centre.cfdt.fr

- **UD CFDT Indre-et-Loire**

Maison des syndicats, 18 rue de l'Oiselet, 37550 Saint-Avertin
02 47 36 58 58 - indre-loire@centre.cfdt.fr

- **UD CFDT Loir-et-Cher**

35-37 avenue de l'Europe, 41000 Blois
02 54 43 99 01 - loir-cher@centre.cfdt.fr

- **UD CFDT Loiret**

10 rue Théophile Naudy, 45000 Orléans
02 38 22 38 40 - loiret@centre.cfdt.fr

URI CFDT Corse

Résidence La Gravona, Bât. B2, chemin Biancarello, 20090 Ajaccio
09 62 56 83 28 - uri@cfdtcorsica.fr

- **UD CFDT Corse-du-Sud**

Résidence La Gravona, Bât. B2, chemin Biancarello, 20090 Ajaccio
09 62 56 83 28 - ud2a@cfdtcorsica.fr

- **UD CFDT Haute-Corse**

Maison des syndicats, 2 rue Castagno, 20200 Bastia
04 95 31 01 17 - ud2b@cfdtcorsica.fr

URI CFDT Grand Est

6 rue Mon Désert, 54000 Nancy
03 83 39 45 00 - secretariatgeneral@grandest.cfdt.fr

- **UTI CFDT Alsace**

Bas-Rhin 305 avenue de Colmar, BP 70955, 67029 Strasbourg Cedex 1
03 88 79 87 79 - alsace@grandest.cfdt.fr

Haut-Rhin 1 rue de Provence, 68090 Mulhouse Cedex
03 89 31 86 50 - accueilmulhouse@grandest.cfdt.fr

- **UTI CFDT Meurthe-et-Moselle**

6 rue Mon Désert, 54000 Nancy
03 83 39 45 00 - accueilmeurthe-moselle@grandest.cfdt.fr

- **UTI CFDT Meuse**

11 place de la Couronne, 55000 Bar-le-Duc
03 29 45 07 97 - accueilmeuse@grandest.cfdt.fr

- **UTI CFDT Vosges**

4 rue Aristide Briand, BP 334, 88000 Épinal
03 29 82 04 32 - accueilvosges@grandest.cfdt.fr

• UD CFDT Moselle

2 rue du Général de Lardemelle, BP 80527, 57000 Metz
03 87 16 97 70 - moselle@grandest.cfdt.fr

• UTI CFDT Ardennes

21 rue Jean-Baptiste Clément, 08000 Charleville-Mézières Cedex
03 24 33 35 25 - ardennes@grandest.cfdt.fr

• UD CFDT Aube

2A boulevard du 1^{er} RAM, 10000 Troyes
03 25 73 18 20 - accueilardennes@grandest.cfdt.fr

• UD CFDT Marne

Maison des syndicats, 15 bd de la Paix, BP 1368, 51063 Reims Cedex
03 26 77 69 89 - marne@grandest.cfdt.fr

• UTI CFDT Haute-Marne

29 rue Bouchardon, BP 49, 52002 Chaumont
03 25 03 82 94 - haute-marne@grandest.cfdt.fr

URI CFDT Hauts-de-France

145 rue des Stations, BP 88, 59800 Lille
03 20 57 66 22 - contact@hdf.cfdt.fr

• UTI CFDT Aisne

Maison des syndicats, 6 avenue Jean Jaurès, 02000 Laon
03 23 79 69 09 - aisne@hdf.cfdt.fr

• UTI CFDT Somme

28 rue Frédéric Petit, 80000 Amiens
03 22 71 19 18 - somme@hdf.cfdt.fr

• UTI CFDT Artois-Douais

Forum Bollaert, 13 bis route de Béthune, BP 311, 62307 Lens Cedex
03 21 14 26 65 - uti@cfdt-ad.fr

• UTI CFDT Métropole lilloise

Bourse du Travail, 254 boulevard de l'Usine, 59000 Lille
03 20 88 36 20 - metropolelilloise@hdf.cfdt.fr

• UTI CFDT Littoral

Bourse du Travail, Place Crèvecoeur 62100 Calais
03 21 36 55 53 - littoral@hdf.cfdt.fr

• UTI CFDT Oise

10 rue Fernand Pelloutier, 60100 Creil
03 44 55 49 61 - oise@hdf.cfdt.fr

• UTI CFDT Sambre-Escout

15 rue Amédée Bultot, 59300 Valenciennes
03 27 28 27 30 - sambrescaut@hdf.cfdt.fr

URI CFDT île-de-France

78 rue de Crimée, 75019 Paris

01 42 03 88 00 - contact@iledefrance.cfdt.fr

● UTI CFDT Paris

7-9 rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris

01 42 03 88 00 - utiparis@iledefrance.cfdt.fr

● UD CFDT Paris

7-9 rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris

01 42 03 88 00 - paris@cfdt.fr - cfdtparis.com

● UTI CFDT de l'Ouest francilien

23 place de l'Iris, 92400 Courbevoie

01 47 78 98 44 - utiouestfrancilien@iledefrance.cfdt.fr

● UD CFDT Hauts-de-Seine

23 place de l'Iris, 92400 Courbevoie

01 47 78 98 44 - contact@cfdt92.com

● UD CFDT Val-d'Oise

Maison des syndicats, 26 rue Francis Combe, 95000 Cergy

01 30 32 61 55 - val-oise@cfdt.fr

● UTI CFDT de l'Est francilien (Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis)

Bourse départementale du travail, 1 place de la Libération,

93016 Bobigny Cedex

01 48 96 35 05 - utiestfrancilien@iledefrance.cfdt.fr

● UD CFDT Seine-et-Marne

15 rue Pajol, CS 81004, 77007 Melun Cedex

01 60 59 06 60 - contact@cfdt77.fr

● UD CFDT Seine-Saint-Denis

Bourse départementale du travail, 1 place de la Libération,

93016 Bobigny Cedex

01 48 96 35 05 - ud@cfdt93.fr - cfdt93.fr

● UTI CFDT du Sud francilien (Yvelines, Essonne, Val-de-Marne)

12 place des Terrasses de l'Agora, 91000 Évry

01 60 78 32 67 - utisudfrancilien@iledefrance.cfdt.fr

● UD CFDT Yvelines

301 avenue des Bouleaux, ZA Buisson de la Coudre, 78190 Trappes

01 30 51 04 05 - ud78@iledefrance.cfdt.fr

● UD CFDT Essonne

12 place des Terrasses de l'Agora, 91007 Évry Cedex

01 60 78 32 67 - ud91@cfdt91.fr

● UD CFDT Val-de-Marne

Maison des syndicats, 11-13 rue des Archives, 94010 Créteil Cedex

01 43 99 10 50 - cfdt.ud94@orange.fr

URI CFDT Normandie

25 place Gilles Martinet, 76300 Sotteville-lès-Rouen
02 32 08 35 60 - uri@normandie.cfdt.fr

• Antenne de Caen

8 rue du Colonel Rémy, 14000 Caen
02 31 35 32 32 - uri@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Pays d'Auge

14 rue du Docteur Degrenne, 14100 Lisieux
02 31 62 22 24 - uip.paysdauge@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Plaine de Caen

8 rue du Colonel Rémy, 14000 Caen
06 08 35 17 87 - uri@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Centre Manche

Maison des syndicats, rue Léon Deries, BP 545, 50015 Saint-Lô Cedex
02 33 57 42 17 - uip.centremanche@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Pays du Cotentin

54-56 rue de la Bucaille, 50100 Cherbourg-Octeville
02 33 53 19 07 - uip.paysducotentin@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Pays de la Baie

2 rue Boudrie, 50300 Avranches
02 33 58 52 04 - uip.sudmanche@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Orne Est

MVA Espace Pyramide, 2 avenue de Basingstoke, 61000 Alençon
09 53 18 54 96 - uip.orneest@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Pays du Bocage

Les Capucines, Cité des Fleurs, 61100 Flers
02 33 65 70 51 - uip.paysdubocage@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Eure

17 ter rue de la Côte Blanche, 27000 Évreux
02 32 33 14 97 - uip.eure@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Dieppe

2 rue d'Écosse, 76200 Dieppe
02 35 84 28 61 - uip.dieppe@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Le Havre

1 rue Fontenoy, 76600 Le Havre
02 35 25 30 63 - uip.lehavre@normandie.cfdt.fr

• UIP CFDT Rouen-Elbeuf

25 place Gilles Martinet, 76300 Sotteville-lès-Rouen
02 32 08 35 50 - uip.rouen-elbeuf@normandie.cfdt.fr

URI CFDT Nouvelle-Aquitaine

32 bis avenue de Canteranne - 33608 Pessac Cedex

05 56 91 04 48 - uri@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Dordogne**

Bourse du Travail, 26 rue Bodin, 24029 Périgueux Cedex

05 53 35 70 20 - ud-dordogne@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Gironde**

8 rue Théodore Gardère, 33080 Bordeaux Cedex

05 57 81 11 11 - ud-gironde@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Landes**

3 rue des Frênes, 40100 Dax

05 58 74 08 06 - ud-landes@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Lot-et-Garonne**

Rue des Frères Magen, 47000 Agen

05 53 66 39 90 - ud-lot-garonne@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UIS CFDT Béarn**

49 avenue Dufau, 64000 Pau

05 59 27 90 69 - uis-bearn@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UIS CFDT Pays Basque**

1 place Sainte-Ursule, 64100 Bayonne

05 59 55 05 31 - uis-basque@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Creuse**

Maison des Associations, 11 rue de Braconne, 23000 Guéret

05 55 52 72 03 - ud-creuse@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Charente**

10 rue de Chicoutimi, 16000 Angoulême

05 45 95 18 11 - ud-charente@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Vienne**

23 rue Arsène Orillard, 86000 Poitiers

05 49 88 92 84 - ud-haute-vienne@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Deux-Sèvres**

Maison des syndicats, 8 rue Joseph Cugnot, 79000 Niort

05 49 06 91 55 - ud-deuxsevres@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Charente-Maritime**

119 bis rue des Gonthières, 17140 Lagord

05 46 41 15 88 - ud-charentemaritime@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

● **UD CFDT Corrèze**

19 rue Jean Fièvre, 19100 Brive-la-Gaillarde

05 55 17 65 23 - ud-corrèze@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

• UD CFDT Haute-Vienne

32 rue Adolphe Mandonnaud, BP 63823, 87038 Limoges Cedex 1
05 55 33 25 14 - ud-hautevienne@nouvelle-aquitaine.cfdt.fr

URI CFDT Occitanie

3 chemin du Pigeonnier de la Céprière, bât. C, 2e ét., 31100 Toulouse
05 61 43 67 87 - uri@occitanie.cfdt.fr

• Annexe URI Occitanie

Maison des syndicats, 474 allée Henri II de Montmorency,
34000 Montpellier
05 61 43 67 87 - uri@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Aude

51 rue Antoine Armagnac, 11000 Carcassonne
04 68 25 20 43 - ud11@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Gard

2 bis rue de l'Écluse, 30000 Nîmes
04 66 67 58 23 - ud30@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Hérault

474 allée Henri II de Montmorency, 34000 Montpellier
04 67 64 54 30 - ud34@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Lozère

Espace Jean Jaurès, rue Charles Morel, 48000 Mende
04 66 65 09 16 - ud48@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Pyrénées-Orientales

21 avenue Maréchal Joffre, 66032 Perpignan Cedex
04 68 50 77 50 - ud66@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Ariège

Maison des associations, 1 avenue de l'Ariège, 09000 Foix
05 61 43 67 87 - uri@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Aveyron

23 avenue de la Gineste, 12000 Rodez
05 65 78 59 98 - ud12@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Haute-Garonne

3 chemin du Pigeonnier de la Céprière, bat. C, 3^e ét., 31100 Toulouse
09 51 31 00 32 - ud31@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Gers

8 quai des Marronniers, 32000 Auch
05 62 05 30 06 - ud32@occitanie.cfdt.fr

• UD CFDT Lot

Bourse du Travail, 34 place Rousseau, 46000 Cahors
05 65 35 55 03 - ud46@occitanie.cfdt.fr

- **UD CFDT Hautes-Pyrénées**
Bourse du Travail, 5 boulevard Martinet, 65000 Tarbes
05 62 38 13 68 - ud65@occitanie.cfdt.fr
- **UD CFDT Tarn**
Maison des syndicats, place du 1^{er} Mai, 81100 Castres
05 63 62 01 70 - ud81@occitanie.cfdt.fr
- **UD CFDT Tarn-et-Garonne**
23 grand-rue Sapiac, 82000 Montauban
05 63 63 26 80 - ud82@occitanie.cfdt.fr

URI CFDT Pays de la Loire

15 D boulevard Jean-Moulin, CS 40209, 44102 Nantes Cedex
02 40 44 66 40 - uri@paysdelaloire.cfdt.fr

- **CFDT Loire-Atlantique**
9 place de la Gare de l'État, CP 9, 44276 Nantes Cedex 2
02 51 83 29 00 - loire-atlantique@paysdelaloire.cfdt.fr
- **CFDT Maine-et-Loire**
Bourse du Travail, 14 place Louis Imbach, 49100 Angers
02 41 24 40 00 - maine-loire@paysdelaloire.cfdt.fr
- **CFDT Mayenne**
15 rue Saint-Mathurin, BP 81025, 53010 Laval Cedex
02 43 53 19 00 - mayenne@paysdelaloire.cfdt.fr
- **CFDT Sarthe**
Maison des syndicats, 4 rue d'Arcole, 72000 Le Mans
02 43 39 32 20 - sarthe@paysdelaloire.cfdt.fr
- **CFDT Vendée**
156 boulevard Louis Blanc, BP 129, 85000 La Roche-sur-Yon
02 51 37 01 34 - vendee@paysdelaloire.cfdt.fr

URI CFDT Provence-Alpes-Côte d'Azur

16-18 boulevard de Paris, 13003 Marseille
04 91 64 64 64 - contact@cfdt-paca.fr

- **UD CFDT Alpes-de-Haute-Provence**
42 boulevard Victor Hugo, 04000 Digne-les-Bains
04 92 31 13 22 - udcfdt04@cfdt.fr
- **UD CFDT Hautes-Alpes**
Bourse du Travail, 3 rue David Martin, 05000 Gap
04 92 52 16 83 - hautes-alpes@cfdt.fr
- **UD CFDT Alpes-Maritimes**
12 boulevard Delfino, 06300 Nice
04 93 26 52 32 - contact@udcfdt06.fr

- **UD CFDT Bouches-du-Rhône**
18 rue Sainte, 13001 Marseille
04 91 33 40 73 - contact@cfdt13.fr
- **UD CFDT Var**
Bourse du Travail, 13 avenue de l'Amiral Collet, 83000 Toulon
04 94 92 72 59 - udcfdt.var@orange.fr
- **UD CFDT Vaucluse**
47 rue Carreterie, 84000 Avignon
04 90 85 50 63 - vaucluse@cfdt.fr

Liste des organisations d'Outre-Mer

Guadeloupe

- **Union interprofessionnelle régionale CFDT de la Guadeloupe**
Résidence Les Cannelles Grand-Camp,
Local n°G 02, 97139 Les Abymes
05 90 20 42 61 - cfdt.gpe@wanadoo.fr

Guyane

- **CDTG-CFDT (Centrale démocratique des travailleurs de la Guyane)**
99-100, cité Césaire, BP 383, 97300 Cayenne
05 94 31 02 32 - cdtg-cfdt@wanadoo.fr

La Réunion

- **CFDT Réunion**
58 rue Fénelon, 97400 Saint-Denis
02 62 90 27 67 - uir-cfdt@wanadoo.fr

Martinique

- **Union interprofessionnelle région CFDT de la Martinique**
Maison des syndicats, boulevard du Général-de-Gaulle,
BP 953, 97246 Fort-de-France
05 96 39 59 09 - sdpcm-cfdt@orange.fr

Mayotte

- **Union interprofessionnelle CFDT Mayotte**
32 rue Marindrini, BP 1038, 97600 Mamoudzou
02 69 61 00 81 - cisma3@wanadoo.fr

Nouvelle-Calédonie

- **USOENC (Union des syndicats ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie)**
BP 2534, Nouméa
00 687 25 96 40 - secretariat@usoenc.nc

Polynésie française

- **Confédération syndicale A Ti'a I Mua**
Immeuble Gallieni, rue Clapier, BP 4523,
98713 Papeete, Tahiti
00 689 40 54 40 10 - atiaimua@atiaimua.pf

Saint-Pierre-et-Miquelon

- **Union Interprofessionnelle CFDT de Saint-Pierre-et-Miquelon**
Angle rue Général Leclerc et Albert Briand,
BP 1629, 97500 Saint-Pierre-et-Miquelon
05 08 41 23 20 - cfdt.spm@cheznoo.net

Wallis et Futuna

- **UI CFDT de Wallis et Futuna**
BP 4G, Mata-Utu, 98600 Wallis
cfdt.futuna@adswf.fr

Achévé d'imprimer en août 2022
sur papier PEFC issu de forêts gérées durablement
chez GYSS Imprimeur 67211 Obernai Cedex (certifié ImprIm'Vert)
Dépôt légal 3^e trimestre 2022
© 2022 CFDT (Confédération française démocratique du travail)

ÉGALEMENT DISPONIBLE

NOUVELLE
ÉDITION
2023

7 €



DROITS DES SALARIÉS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

- Statut
- Carrière
- Mobilité
- Rémunération
- Congés, durée de travail
- Maladie
- Maternité/paternité
- Déontologie, obligations
- Formation
- Licenciement, chômage
- Droits d'expression et syndicaux
- Prestations sociales et action sociale
- Retraite

À commander dès maintenant auprès de votre contact Cfdt

ou sur www.cfdt.fr/catalogue

CFDT - Service Information Communication

Illustrations : © Oxy-Illustrations / Maria Zaikina - Juin 2022 - Visuels non contractuels.

DROITS DES SALARIÉS

SALARIÉS DU PRIVÉ

Le guide pratique CFDT vous informe, de façon claire et précise, de tout ce qu'il faut savoir en matière de droit du travail et de protection sociale.

- Mis à jour chaque année, le guide **Droits des salariés** inclut les dernières évolutions des lois, des règlements et de la jurisprudence.
- Aide précieuse pour votre vie professionnelle, ce guide traite de tous les sujets, notamment :
 - le recrutement,
 - les contrats de travail, l'activité partielle,
 - l'égalité des droits,
 - la rémunération,
 - la durée de travail, les congés,
 - la formation,
 - les conditions de travail,
 - la représentation syndicale,
 - la maladie, les accidents du travail, le handicap,
 - la maternité/paternité,
 - la rupture de contrat, le chômage,
 - les prestations sociales,
 - la retraite.

Cette édition 2023 vous propose également un dossier spécial intitulé « La grande FAQ du télétravail ». Cette foire aux questions répond de manière concrète à vos interrogations aussi bien dans le secteur privé que public. Comment se met en place le télétravail ? Qui peut télétravailler ? Quelles sont les exigences et les obligations ? Sans oublier les aspects financiers...

Ce guide contient enfin une partie « **Vie pratique** » qui présente les services à l'adhérent CFDT et les adresses des unions, structures fédératives et territoriales de métropole et d'Outre-mer.

CFDT.FR

Guide : 7 €

Réf. : L463

ISBN 978-2-85465-280-2