



## LE CONTRAT DE TRAVAIL

Fiche mise à jour par Maître Cyprien PIALOUX, du cabinet Flichy Grangé Avocats, spécialiste en droit social, Avocat au Barreau de Paris

### SOMMAIRE

<b>1 LA PÉRIODE D'ESSAI</b> .....	<b>p. 2</b>
<b>2 LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE</b> .....	<b>p. 4</b>
<b>3 LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE</b> .....	<b>p. 7</b>
<b>4 LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL</b> .....	<b>p. 11</b>
<b>5 DÉMISSION, PRISE D'ACTE, RÉSILIATION JUDICIAIRE ET ABANDON DE POSTE</b> .....	<b>p. 14</b>
<b>6 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE</b> .....	<b>p. 17</b>
<b>7 LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DE MOINS DE 10 SALARIÉS</b> .....	<b>p. 20</b>
<b>8 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)</b> .....	<b>p. 24</b>
<b>9 MALADIE ET CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>p. 26</b>
<b>10 DE QUELQUES OBLIGATIONS À CONNAÎTRE ET À RESPECTER</b> .....	<b>p. 30</b>

## 1 - LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai demeure facultative. Elle doit résulter d'une clause écrite explicite, insérée au contrat de travail.

Elle est codifiée sous les articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du Code du travail <sup>(1)</sup>.

S'inspirant de la définition retenue par la jurisprudence, la loi définit la période d'essai en fonction de son objectif qui est de « permettre 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).

### 1 - DURÉE

#### 1.1 - Contrat à durée indéterminée

La loi du 25 juin 2008 a instauré des durées maximales de périodes d'essai (art. L. 1221-19), à savoir :

- ouvriers, employés : deux mois ;
- agents de maîtrise, techniciens : trois mois ;
- cadres : quatre mois.

Il convient de rappeler les dispositions conventionnelles en la matière (art. III.3 de la Convention collective nationale des entreprises d'architecture – ci-après « CCN » –) :

- cadres : trois mois ;
- autres catégories : deux mois.

Ainsi, les durées conventionnelles sont égales ou plus courtes que celles fixées par la loi. Conformément à l'article L. 1221-22, il convient donc d'appliquer les durées légales fixées par l'article L. 1221-19 ci-dessus.

En tout état de cause, il s'agit là de durées maximales et des périodes d'essai plus courtes peuvent être prévues par le contrat de travail.

À noter que si le salarié est engagé par contrat à durée indéterminée après l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée, la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail, peu important que le salarié ait occupé le même emploi, en exécution de différents contrats (Cass. Soc. 9 octobre 2013, n° 12-12.113).

Si le salarié est engagé à l'issue d'un stage intégré à son cursus pédagogique et réalisé au cours de sa dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai sans pouvoir excéder la moitié de celle-ci (sauf accord collectif plus favorable). Toutefois, si l'embauche se fait sur un poste en correspondance avec les activités qui lui avaient été confiées en tant que stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Par ailleurs, si la durée du stage dépasse deux mois, elle est prise en compte pour le calcul de l'ouverture et des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24).

En ce qui concerne les apprentis, si le contrat d'apprentissage est suivi d'une embauche en CDD ou CDI, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf accord collectif contraire (art. L. 6222-16).

#### 1.2 - Contrat à durée déterminée

La durée de la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de (art. L. 1242-10) :

- deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

La durée de la période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires, la semaine en semaine civile (toute période de sept jours consécutifs) et le mois en mois calendaire (période calculée de date à date).

Concernant les contrats à durée déterminée sans terme précis, la durée de la période d'essai s'apprécie par rapport à la durée minimale fixée au contrat.

## 2 - RENOUVELLEMENT

L'article L. 1221-21 prévoit la possibilité de renouveler la période d'essai une fois et fixe les durées maximales de l'essai, renouvellement compris.

Toutefois, la loi conditionne le renouvellement à l'existence d'un accord de branche étendu et fixe les conditions et les durées. Or, la CCN ne comporte aucune disposition relative au renouvellement de la période d'essai.

Dans ces conditions, toute clause de renouvellement de la période d'essai insérée au contrat de travail est inopérante, même si le salarié y a expressément adhéré. En l'état de la CCN, il ne faut pas prévoir de renouvellement.

<sup>(1)</sup> Dans la suite du texte, les articles mentionnés sans précision correspondent à des articles du Code du travail.

### 3 - RUPTURE ANTICIPÉE

#### 3.1 - Limites et exceptions au droit de rompre la période d'essai

**3.11** – La liberté de l'employeur de rompre la période d'essai se heurte à deux exceptions qui concernent :

- **les salariés victimes d'un accident de travail ou atteints d'une maladie professionnelle** : sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, la rupture pendant la période de suspension du contrat est nulle. Ces règles protectrices s'appliquent pendant la période d'essai.

- **les salariés protégés (représentants du personnel)** : l'employeur doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail. À défaut, la rupture de la période d'essai est frappée de nullité.

**3.12** – L'état de grossesse et la maladie d'origine non professionnelle imposent de gérer avec prudence la rupture de la période d'essai.

Sur le principe, l'état de grossesse ou la suspension du contrat pour cause de maladie ne fait pas obstacle à la rupture du contrat en cours de période d'essai.

Toutefois, l'employeur devra disposer d'éléments suffisants permettant d'établir que la rupture du contrat n'est pas inhérente à la grossesse ou à la maladie. En effet, la décision de l'employeur doit être fondée sur la seule appréciation des compétences professionnelles du salarié.

#### 3.2 - Informer le salarié

Si la rupture de la période d'essai est réputée sans formalisme, il est fortement recommandé de concrétiser par écrit la volonté de mettre fin à la relation contractuelle afin d'éviter tout contentieux quant à la réalité et à la date de rupture.

La lettre de rupture n'a pas à être motivée.

L'employeur qui invoquerait à l'encontre du salarié une faute dans l'exécution du contrat de travail serait alors tenu de respecter la procédure disciplinaire.

La rupture s'apprécie à la date d'envoi de la lettre recommandée AR ou de remise contre décharge.

L'employeur doit manifester sa volonté avant l'expiration de la période d'essai tout en tenant compte du délai de prévenance à observer.

#### 3.3 - Délai de prévenance

Conformément aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26, un délai de prévenance doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, que la relation de travail soit à durée indéterminée ou déterminée.

##### 3.31 - Contrat à durée indéterminée

#### 3.311 - Rupture à l'initiative de l'employeur en cours de période d'essai ou au terme de celle-ci.

L'employeur doit impérativement respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en cas de présence du salarié inférieure à huit jours ;
- 48 heures pour une présence comprise entre huit jours et un mois ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence dans l'entreprise.

En conséquence, la date d'envoi ou de remise contre décharge de la lettre informant le salarié de la rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

En effet, le délai de prévenance ne peut prolonger la durée de la période d'essai. Par prudence, le terme du délai de prévenance devra donc être antérieur ou concomitant à la date de fin d'essai notifiée au salarié.

Quelques exemples permettant d'appréhender l'articulation des deux délais :

Un contrat de travail est conclu le 1<sup>er</sup> juillet 2014 comportant une période d'essai de trois mois. La période d'essai prendra fin le 30 septembre 2014.

**1<sup>ère</sup> hypothèse** : l'employeur souhaite mettre fin au contrat en cours de période d'essai à effet du 30 août 2014.

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de deux semaines (le salarié ayant une présence supérieure à un mois).

La lettre informant le salarié de la rupture devra être envoyée ou remise contre décharge au plus tard le 16 août 2014.

**2<sup>ème</sup> hypothèse** : l'employeur souhaite mettre fin au contrat à l'expiration de la période d'essai soit, en l'espèce, au 30 septembre 2014.

Le délai de prévenance est de deux semaines (la présence du salarié dans l'entreprise n'est pas supérieure à trois mois). L'envoi de la lettre ou sa remise contre décharge devra intervenir au plus tard le mardi 16 septembre 2014.

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 (art. L. 1221-25).

### 3.312 - Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures lorsque sa présence dans l'entreprise est inférieure à huit jours ;
- 48 heures après un temps de présence supérieur ou égal à huit jours.

### 3.32 - Contrat à durée déterminée

Les dispositions précitées relatives au délai de prévenance s'appliquent aux contrats à durée déterminée dès lors que la période d'essai est d'au moins une semaine.

### 3.33 - Non-respect du délai de prévenance

En cas de non respect du délai de prévenance, le salarié a droit, sauf faute grave, à une indemnité compensatrice (art. L. 1221-25 modifié par l'ordonnance du 26 juin 2014).

Le montant de cette indemnité est égal 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. ■

## 2 - LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD), ainsi que le rappelle l'article L. 1242-1 du Code du travail <sup>(1)</sup>, ne peut, quel qu'en soit son motif, avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD est un contrat d'exception.

L'article L. 1242-2 en fixe limitativement les cas de recours dont le bien fondé s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Ces cas de recours sont :

- 1° - le remplacement d'un salarié en cas :
  - a) d'absence ;
  - b) de passage provisoire à temps partiel ;
  - c) de suspension de son contrat de travail ;
  - d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ;
  - e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer ;
- 2° - un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- 3° - les emplois à caractère saisonnier ou d'usage
- 4° - le 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 ou d'une société d'exercice libéral.

Le CDD obéit à un formalisme rigoureux et impératif dont le non-respect conduit à la requalification en contrat à durée indéterminée (CDI). Seul le salarié peut solliciter cette requalification.

La présente fiche ne constitue nullement une étude exhaustive du CDD. Elle constitue un rappel des principes devant être impérativement respectés dans le cadre d'une gestion performante du recours aux CDD dans les cas les plus fréquemment rencontrés tels que le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

## 1 - FORME DU CONTRAT

### 1.1 - Un contrat écrit

Quels que soient son motif et sa durée, le CDD doit être établi par écrit et être signé par le salarié. À défaut, il est réputé conclu à durée indéterminée sans que l'employeur ne puisse rapporter la preuve inverse.

L'employeur s'expose au paiement de l'indemnité de requalification prévue à l'article L. 1245-2 qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

L'absence d'écrit est également susceptible de sanctions pénales (art. L. 1248-6).

<sup>(1)</sup> Dans la suite du texte, les articles mentionnés sans précision correspondent à des articles du Code du travail.

## 1.2 - Les mentions obligatoires

L'article L. 1242-12 énumère les mentions obligatoires que doit comporter le CDD :

- la **définition précise de son objet** : son libellé doit permettre sans ambiguïté de le rattacher à l'un des cas de recours autorisés par la loi. Le CDD ne peut être conclu que pour un seul motif. La mention du motif est une formalité substantielle. L'imprécision du libellé ou l'absence de motif est sanctionnée par la requalification en CDI. Des sanctions pénales sont également encourues (art. L. 1248-6) ;
- en cas de CDD conclu pour remplacer un salarié absent : **le nom et la qualification du salarié remplacé** ;
- en cas de CDD à terme précis : **la date d'échéance du contrat** et éventuellement la clause de renouvellement ;
- en cas de CDD sans terme précis : **la durée de la période minimale** ;
- **la désignation du poste de travail** (en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés) ;
- **la durée de la période d'essai éventuellement prévue** ;
- **le montant de la rémunération** et ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- **la convention collective** applicable à l'entreprise ;
- le nom et l'adresse **de la caisse de retraite complémentaire** et de l'organisme de prévoyance.

## 1.3 - La transmission au salarié

Le contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent son engagement. Le jour de l'embauche ne compte pas dans le calcul de ce délai (Cass. Soc. 29 octobre 2008 n° 07-41842).

Le défaut de transmission ou la remise tardive du contrat est considéré comme un défaut d'écrit (Cass. soc., 17 juin 2005, n° 03-42.596) conduit à la requalification des relations contractuelles en CDI. Les sanctions pénales de l'article L. 1248-7 sont également encourues.

## 2 - DURÉE

### 2.1 - Les contrats conclus de date à date

La date d'échéance du contrat doit être indiquée avec précision.

La durée du CDD conclu à terme précis ne peut excéder, renouvellement inclus, 18 mois. Les périodes de suspension du contrat n'ont aucune incidence et ne peuvent avoir pour effet d'en reporter le terme.

Ce principe comporte des exceptions. La durée maximale du CDD conclu à terme précis est, notamment :

- ramenée à neuf mois pour le CDD conclu dans l'attente de l'entrée en fonction d'un salarié recruté en CDI ou pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- portée à 24 mois pour les contrats visés à l'article L. 1242-8 al. 3 (par exemple, les contrats exécutés à l'étranger).

Le CDD à terme précis peut être renouvelé une fois dans la limite de la durée maximale de 18 mois. Toutefois, la durée du renouvellement n'est pas liée à la durée initiale du contrat. Ainsi, un CDD de trois mois pourra être renouvelé une fois pour une durée de 15 mois.

Le contrat peut prévoir une clause fixant les modalités et la durée du renouvellement. L'employeur doit faire connaître au salarié son intention de renouveler le contrat, avant le terme de celui-ci.

En l'absence d'une telle clause ou si le contrat n'en précise pas les conditions, le renouvellement est possible et doit faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant l'échéance initialement prévue et signé par ce dernier.

### 2.2 - Les contrats conclus sans terme précis

Ces contrats peuvent être conclus dans les seuls cas prévus à l'article L. 1242-7, notamment pour assurer le remplacement d'un salarié absent de son poste de travail ou dont le contrat est suspendu.

Ces contrats ne comportent aucune durée maximale mais doivent impérativement prévoir une durée minimale (sur laquelle est calculée la période d'essai). À défaut, le contrat est réputé conclu à durée indéterminée.

Le contrat a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la rupture de son contrat ainsi que la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Toutefois, si le terme du contrat intervient avant l'expiration de la période minimale, le contrat se poursuit jusqu'au terme de celle-ci.

## 3 - SUCCESSION DE CDD

### 3.1 - La succession de CDD sur un même poste de travail

Lorsque le CDD prend fin, l'employeur ne peut conclure un nouveau CDD (ou un contrat de travail temporaire) pour pourvoir le même poste de travail sans respecter un délai de carence correspondant :

- au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à quatorze jours ;

- à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à quatorze jours.

Le délai de carence s'apprécie en jours d'ouverture de l'entreprise et non en jours calendaires.

En cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur, le délai de carence commence à courir à compter du terme contractuel et non à partir de la date de rupture anticipée.

Toutefois, la loi a réservé des hypothèses où le délai de carence ne s'applique pas, et notamment en cas de :

- nouvelle absence du salarié remplacé ;
- rupture anticipée du contrat du fait du salarié ;
- refus de renouvellement par le salarié (le nouveau contrat ne peut alors être conclu que pour la durée du contrat non renouvelé).

## 3.2 - Succession de CDD avec un même salarié

Sur le même poste de travail, le délai de carence précité (voir 3.1 ci-avant) doit être respecté.

Sur des postes de travail différents, la loi ne fixe pas de délai de carence mais, pour éviter d'induire une relation contractuelle à durée indéterminée, la jurisprudence impose une période d'interruption entre les CDD successifs dont la durée « raisonnable » est laissée à l'appréciation de l'employeur.

Toutefois, la succession sans interruption de CDD avec le même salarié est licite dans les conditions limitativement prévues par la loi, notamment pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le remplacement du chef d'entreprise, du conjoint collaborateur ou de l'associé non salarié.

En dehors des exceptions légales, si les relations contractuelles se poursuivent au-delà du terme du CDD, le contrat est réputé à durée indéterminée.

## 4 - FIN DU CDD

### 4.1 - À l'échéance du terme

Le contrat est rompu de plein droit à l'échéance du terme, sans aucun formalisme et ouvre droit pour le salarié au bénéfice d'une indemnité (dite de précarité) équivalente à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la durée de son contrat. Il est toutefois conseillé à l'employeur d'informer, au terme du CDD, le salarié de son intention de poursuivre ou non la relation de travail.

Toutefois, dans certains cas, l'indemnité n'est pas due, et notamment :

- lorsque le contrat se poursuit sur le même emploi ou un emploi similaire par la conclusion d'un CDI ;

- en cas de refus du salarié suite à la proposition de CDI ;
- en cas de rupture anticipée du fait du salarié ou à l'initiative de l'employeur pour faute grave ou lourde du salarié ou force majeure ;
- en cas de rupture du contrat en cours de période d'essai.

### 4.2 - Rupture anticipée

#### 4.21 - Les cas de rupture anticipée prévus par la loi

Le CDD ne peut être rompu avant son échéance ou celle de la période minimale (CDD sans terme précis) en dehors des 4 cas prévus par la loi (art. L. 1243-1 et L. 1243-2) :

#### 4.211 - Accord des parties

La volonté des parties d'anticiper le terme du contrat doit être libre et non équivoque. Il convient de matérialiser l'accord par écrit.

#### 4.212 - Faute grave ou lourde

L'employeur et le salarié ont la possibilité d'invoquer la faute grave ou lourde pour rompre par anticipation le contrat de travail (art. L. 1243-1).

La rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, pour faute grave ou lourde du salarié obéit aux règles de la procédure disciplinaire : convocation à l'entretien préalable, notification de la rupture par lettre recommandée AR motivée (deux jours ouvrables après l'entretien et pas plus d'un mois après la tenue de celui-ci).

L'absence de toute procédure rend la rupture abusive.

Le salarié peut invoquer des manquements de son employeur à ses obligations légales, conventionnelles ou contractuelles. Toutefois, s'agissant d'un CDD, les faits invoqués doivent être constitutifs d'une faute grave ou lourde pour justifier la rupture anticipée (Cass. Soc. 30 Mai 2007, n° 06-41.240).

En cas de faute lourde du salarié, ce dernier n'aura pas droit aux indemnités compensatrices de congés payés, contrairement au salarié dont la rupture du CDD intervient pour faute grave.

#### 4.213 - Force majeure

Le cas de force majeure résulte de circonstances extérieures, imprévisibles et insurmontables et emporte cessation immédiate du contrat sans préavis ni indemnité à l'exception de la force majeure résultant d'un sinistre (art. L. 1243-4 al. 2).

#### 4.214 - Embauche du salarié en CDI

Le salarié doit justifier de la réalité de son engagement et notifier la rupture par écrit. Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un délai de préavis qui ne peut excéder 2 semaines. Ce délai de préavis est calculé sur la base d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis et de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis (art. L. 1243-2).

#### 4.22 - Les sanctions en cas de rupture anticipée injustifiée

4.221 - Lorsque la rupture intervient à l'initiative de l'employeur, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts équivalents au moins aux rémunérations brutes qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat (art. L. 1243-4).

L'indemnité de fin de contrat (ou de précarité), si elle est due, est alors calculée sur la base des rémunérations perçues ainsi que des dommages et intérêts correspondant aux salaires restant à échoir.

Par ailleurs, l'indemnité compensatrice de congés payés est calculée, selon les règles habituelles, sur la seule période de travail effectif (les dommages et intérêts n'entrant pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés).

4.222 - Lorsque la rupture intervient à l'initiative du salarié : ce dernier peut être condamné au paiement de dommages et intérêts en fonction du préjudice subi par l'employeur (art. L. 1243-3).

La démission du salarié ne constitue pas un cas de rupture anticipée du CDD, sauf lorsque celle-ci est motivée par l'embauche du salarié en CDI (voir 4.214 ci-avant). ■

## 3 - LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Cette fiche d'informations n'a pas pour vocation de reprendre de façon exhaustive les différents points concernant la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat, mais d'attirer l'attention sur quelques points essentiels requérant une vigilance toute particulière.

### 1 - L'ENGAGEMENT DU SALARIÉ

La conclusion d'un contrat de travail doit respecter les dispositions spécifiques de la Convention collective nationale des entreprises d'architecture – ci-après « CCN » – du 27 février 2003, étendue par arrêté du 6 janvier 2004.

#### 1.1 - Un contrat écrit

Tout engagement doit être confirmé par un contrat écrit et remis au salarié avant sa prise de fonction (art. III.2 de la Convention collective <sup>(1)</sup>).

#### 1.2 - Le titre d'architecte

La CCN prévoit la possibilité d'engager un salarié avec le titre d'architecte lorsque le titre d'architecte du salarié a vocation à être utilisé par l'agence qui l'emploie. Dans cette hypothèse, il faut se conformer à l'article III.2.2.

Dans cette hypothèse, le contrat d'embauche doit stipuler que le titre d'architecte est utilisé par l'entreprise d'architecture et faire référence aux dispositions de la loi sur l'architecture de 1977, notamment celles relatives à l'obligation de l'employeur de contracter une assurance obligatoire.

Le salarié doit également fournir à son employeur un justificatif de son inscription à l'Ordre. Le bulletin de paie doit également porter la mention « Architecte en titre » et spécifier le coefficient hiérarchique conventionnel correspondant.

Le contrat de travail peut également prévoir une clause de protection de clientèle. Cette dernière doit être délimitée dans le temps (deux ans maximum) ainsi que dans l'espace.

#### 1.3 - Les modifications du contrat

L'article III.4 précitée envisage la ou les modifications éventuelles en cours de contrat de travail. Ces dispositions doivent être bien évidemment combinées avec les dispositions légales, ainsi que la jurisprudence en la matière.

Ainsi :

**1.31** - L'article III.4, alinéa 1, stipule que « *tout projet de modification provisoire ou définitive du contrat de travail à la demande du salarié ou de l'employeur fera l'objet d'un entretien et d'une notification écrite. Tout accord fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.* »

<sup>(1)</sup> Pour la suite du texte, les articles mentionnés sans précision correspondent à des articles de la Convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La CCN ne se prononce nullement sur la nature de la modification du contrat de travail.

Or, la jurisprudence a, de longue date, distingué les modifications contractuelles, touchant à un élément essentiel du contrat de travail des autres modifications définies comme de « *simples changements des conditions de travail* ».

Touche à l'essence même du contrat, le lien de subordination juridique, les fonctions, la rémunération, le temps de travail et le lieu de travail.

Il en est de même lorsqu'une éventuelle modification affecte un élément contractualisé par les parties, c'est-à-dire manifestant leur volonté d'en faire une condition à la conclusion du contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une modification d'un élément essentiel du contrat, celle-ci ne peut être imposée par l'employeur mais doit requérir l'accord exprès et préalable du salarié.

Dans l'hypothèse inverse, et s'agissant d'une modification non essentielle et/ou non contractualisée, il s'agit alors d'un simple changement des conditions de travail qui ressort du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur et s'impose au salarié.

Or, l'article III.4, alinéa 1 précité, ne précise aucunement la nature de la modification provisoire ou définitive envisagée, ce qui laisserait supposer que, dans cette hypothèse, toute modification du contrat de travail doit emporter l'accord du salarié et faire l'objet d'un avenant.

**1.32** - L'article III.4, alinéa 2, envisage l'hypothèse où l'employeur est contraint d'imposer au salarié, pour des raisons non inhérentes à ce dernier (il ne peut s'agir dans cette hypothèse d'une rétrogradation disciplinaire), des conditions d'emploi inférieures à celles qu'il occupait.

Dans cette hypothèse, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître à l'employeur par écrit sa décision.

En cas de refus et si l'employeur justifie de la nécessité de la mesure envisagée, la procédure de licenciement peut être engagée et le licenciement est réputé intervenir du fait de l'employeur, ce qui emporte le règlement des indemnités de rupture (préavis, éventuellement indemnité de licenciement).

## 1.4 - Les stipulations du contrat

Le contrat de travail doit stipuler la qualification du salarié, son statut, niveau et coefficient hiérarchique, ainsi que son salaire mensuel brut.

La qualification du salarié doit correspondre aux fonctions que ce dernier exercera effectivement. Ce point est essentiel dans la mesure où bon nombre de contentieux prud'homaux ont été initiés par des salariés sollicitant un rappel de salaire (dans la limite de la prescription) afin de mettre en adéquation le salaire, le statut et le coefficient visés au contrat de travail.

En effet, il n'est pas rare de rencontrer des salariés se voyant accorder le bénéfice d'un statut de cadre et d'un coefficient plus élevé que les fonctions réellement exercées.

Dans cette hypothèse, même si le juge prud'homal doit rechercher la réelle qualification, le risque financier encouru n'est pas à négliger.

Une deuxième hypothèse concerne des fonctions exercées relevant en fait d'un statut et/ou d'un coefficient plus élevé.

Là encore, le juge est amené à rechercher la réalité des fonctions exercées en s'adjoignant éventuellement l'avis d'un expert judiciaire.

Un risque financier est encore encouru.

Il est donc indispensable, lors de l'engagement d'un salarié, de « cibler » en fonction des besoins de l'agence, la nature exacte des fonctions qui devront être exercées par le salarié et de contractualiser le statut, le niveau et le coefficient, ainsi que le salaire en application des dispositions, là encore, conventionnelles (Chapitre V – Classification professionnelle – Rémunération).

## 2 - LA RUPTURE DU CONTRAT (hors licenciement pour motif économique)

### 2.1 - La procédure

Tout licenciement doit respecter, en l'état des textes en vigueur, les règles suivantes :

#### **2.11 - Le salarié doit être convoqué à un entretien préalable (par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée AR)**

- La lettre de convocation doit expressément préciser si un licenciement est envisagé, éventuellement pour faute grave, sans que les griefs soient énoncés.

- Une convocation n'évoquant que la possibilité d'une sanction disciplinaire rendrait la procédure de licenciement ultérieure irrégulière.

- La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

- L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée AR ou remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable (le jour de réception de la convocation ne compte pas et les délais expirent le dernier jour à 24 heures – si ce dernier jour est un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant).

- La convocation doit enfin préciser que le salarié a la possibilité de se faire assister par toute personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- Lorsque l'entreprise est dépourvue de représentant du personnel, il convient de préciser en outre que le salarié peut être assisté par un conseiller de son choix extérieur à l'entreprise inscrit sur une liste préétablie par le préfet (préciser les adresses, à savoir l'adresse de l'Inspection du travail dont relève l'entreprise, ainsi que la Mairie du domicile du salarié ou de l'établissement si le salarié habite dans un autre département. L'omission de ces deux adresses constitue une irrégularité de procédure).

### 2.12 - L'entretien doit avoir lieu pendant les heures de travail

Le salarié n'est pas tenu de se présenter à un entretien préalable. Dans cette hypothèse, la procédure de licenciement se poursuit.

Participent à l'entretien préalable le salarié convoqué et l'assistant du salarié, l'employeur lui-même ou la personne qui a la qualité pour licencier en son nom.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit faire connaître au salarié le ou les motifs le conduisant à envisager son licenciement et recueillir les explications de ce dernier. Aucune décision ne doit être prise lors de l'entretien préalable.

### 2.13 - Notifier le licenciement par la voie recommandée AR

- Le licenciement ne peut être notifié moins de deux jours ouvrables après la date à laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable.

- S'agissant d'un licenciement pour motif personnel, l'article IV.2.1 stipule que « *L'employeur doit notifier au salarié par lettre recommandée AR le licenciement dans un délai maximum de dix jours francs* ». En effet, s'agissant du licenciement pour motif personnel (opposé au licenciement pour motif économique), la loi ne fixe pas de délai maximum pour notifier le licenciement. Il conviendra alors d'appliquer les dispositions conventionnelles.

Ce délai étant une garantie de fond, son inobservation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 23 janvier 2013, n° 11-22.724 et Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-20.737).

### 2.14 - L'employeur doit énoncer les motifs du licenciement

À ces règles générales, communes à tout licenciement, s'ajoutent les règles spécifiques liées au licenciement pour motif disciplinaire.

Rappelons qu'il y a faute lorsque l'employeur impute au salarié des agissements qu'il estime incompatibles avec la bonne exécution du contrat de travail :

- manquements à la discipline (retard, absences injustifiées...);
- manquements professionnels (refus d'exécuter son travail, insubordination, comportement déloyal...).

Dans cette hypothèse, l'employeur doit également respecter les règles spécifiques suivantes :

- un délai maximum de deux mois entre la date de connaissance des faits et l'engagement des poursuites disciplinaires (date de la convocation à l'entretien préalable) ;
- un délai maximum de dix jours francs entre l'entretien préalable et la notification de la sanction ou du licenciement. En effet, aux termes de la jurisprudence de la Cour de cassation précitée (Cass. Soc. 23 janvier 2013, n° 11-22.724 et Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-20.737), il convient d'appliquer le délai prescrit par l'article IV-2-1 plutôt que le délai légal d'un mois (art. L. 1332-2 du Code du travail).

## 2.2 - La motivation

Quel que soit le type de licenciement (licenciement pour motif personnel ou licenciement disciplinaire), la loi exige que la lettre de licenciement comporte des motivations suffisamment précises permettant au juge d'exercer ultérieurement son contrôle.

### 2.21 - La lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit être précise. Tout motif vague ou imprécis s'apparente à une absence de motif. De plus, la lettre de licenciement fixera les limites du litige en cas de contentieux ultérieur devant le conseil de prud'hommes.

Le caractère réel et sérieux du licenciement ou la réalité d'une faute grave ou lourde ne sera examinée qu'à la lumière des faits exposés aux termes de la lettre de licenciement.

Tous autres faits qui viendraient étayer les motifs mais seraient extrinsèques à la lettre de licenciement ne seront pas pris en compte par le juge prud'homal.

# INFORMATIONS JURIDIQUES

Il est primordial de disposer, dès la mesure de licenciement, de l'ensemble des documents permettant de justifier des griefs. En effet, en matière de faute grave ou lourde, la charge de la preuve reposera sur l'employeur.

Si, en matière de cause réelle et sérieuse, la charge de la preuve ne repose pas spécialement sur l'une ou l'autre des parties, il n'en demeure pas moins que l'employeur devra établir la réalité des faits articulés aux termes de la lettre de licenciement.

## 2.22 - La cause du licenciement

Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. Tout licenciement (pour motif disciplinaire, pour motif personnel et pour motif économique) doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation exige en effet que les griefs soient matériellement vérifiables, que le fait allégué soit établi et qu'il constitue la réelle motivation du licenciement.

La cause du licenciement doit être sérieuse, c'est-à-dire suffisamment pertinente pour justifier la rupture du contrat. Les juges, lorsqu'ils exercent leur contrôle, peuvent parfaitement estimer que le licenciement est bien revêtu d'une cause réelle mais non sérieuse (les faits étant jugés disproportionnés à la sanction ultime appliquée). Dans cette hypothèse, le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse avec les conséquences financières qui en découlent.

Face à une dégradation des conditions de travail liée au comportement du salarié, hors le cas d'une faute grave caractérisée, il paraît opportun d'adresser préalablement une ou plusieurs lettres de mise en garde, rappel à l'ordre, voire avertissement.

En effet, après quelques années d'ancienneté, un licenciement, notamment pour insuffisance professionnelle non précédée de mise en garde (courriers, emails, entretiens annuels d'évaluation), laisse pour le moins dubitatif le juge prud'homal.

Prendre la décision de licencier un salarié doit conduire l'employeur à une grande vigilance et, en vue d'anticiper un éventuel contentieux, à constituer un dossier d'éléments tangibles et sérieux.

## 2.3 - Les indemnités à verser

Sauf cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié pour motif personnel a droit à une indemnité de licenciement dont le montant varie en fonction de son ancienneté.

L'articulation entre les dispositions légales en la matière et celles de la convention collective conduisent à appliquer les modalités de calcul suivantes :

- de zéro à un an d'ancienneté : 10 % du salaire brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes (art. IV-3) ;

- à partir d'un an d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> du salaire mensuel brut par année d'ancienneté + 2/15<sup>ème</sup> du salaire mensuel brut par année au-delà de dix ans d'ancienneté (R. 1234-2 du Code du travail).

Le salaire brut de référence à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité correspond à la moyenne des douze ou des trois derniers salaires mensuels bruts selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce second cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis (art. IV-3). ■

## 4 - LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

L'employeur peut recourir au temps partiel notamment sur la base d'une convention collective.

La Convention collective nationale des entreprises d'architecture (CCN) consacre son article VII.5 au travail à temps partiel et précise que sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 35 heures.

L'article précité invite également les employeurs à « *favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs* ».

En effet, le temps partiel peut être instauré à l'initiative de l'employeur mais peut également résulter de la demande du salarié.

### 1 - MISE EN PLACE DU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

#### 1.1 - Mise en place du temps partiel dans l'entreprise, par accord collectif

Le temps partiel peut être mis en place par le biais d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. La CCN prévoit cette possibilité.

Si cet accord collectif réduit le délai de prévenance applicable en cas de modification de la répartition de la durée du travail ou augmente la limite d'heures complémentaires jusqu'à un nombre représentant le tiers de la durée stipulée au contrat, l'accord doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée (art. L. 3123-23 du Code du travail)<sup>(1)</sup>.

#### 1.2 - Temps partiel mis en place à l'initiative de l'employeur

En l'absence d'accord, un employeur peut librement décider de mettre en place le temps partiel. Il doit alors consulter, s'il en existe, ses représentants du personnel (Comité d'entreprise et à défaut délégués du personnel). Leur avis doit être transmis dans un délai de quinze jours à l'Inspection du travail (art. D. 3123-1).

Cette consultation se rapporte aux modalités de mise en place du temps partiel, mais les représentants du personnel n'ont pas à être consultés sur les embauches en temps partiel.

Ainsi, l'employeur peut librement engager un salarié à temps partiel. En revanche, le passage d'un temps plein à un temps partiel constitue pour le salarié une modification de son contrat de travail nécessitant son accord.

Le refus du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.

Il convient de réserver l'hypothèse d'une modification du contrat proposé au salarié pour raison économique. Dans ce cas, le refus du salarié conduira l'employeur à mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif économique. De même, dans le cadre de son obligation de reclassement de tout salarié licencié pour motif économique, l'employeur peut être amené à proposer un temps partiel.

L'employeur devra également tout mettre en œuvre pour proposer un contrat à temps partiel et, à défaut, sera tenu de justifier des motifs qui s'y opposent dans le cadre de la mise en place d'un mi-temps thérapeutique, suite aux préconisations du médecin du travail à l'occasion des visites de reprise ou périodiques.

#### 1.3 - Temps partiel mis en place à la demande du salarié

Les salariés peuvent aussi demander au chef d'entreprise de mettre en œuvre le temps partiel. En l'absence de représentants du personnel, la mise en place de ce dispositif se fait après information de l'Inspecteur du travail.

Les salariés à temps complet sont prioritaires sur les postes à temps partiel disponibles ressortant de leur catégorie professionnelle ou d'un poste équivalent, dès lors qu'ils disposent des qualités professionnelles requises pour occuper cet emploi.

La CCN ne précisant pas les modalités de passage à temps partiel, il convient de faire application des dispositions légales (art. D. 3123-3).

Le salarié doit, par lettre recommandée AR, informer son employeur de son souhait de passer à temps partiel en précisant la date de mise en œuvre et la durée du temps de travail sollicitée. La lettre doit être adressée à l'employeur au moins six mois avant cette date.

<sup>(1)</sup> Dans la suite du texte, les articles mentionnés sans précision correspondent à des articles du Code du travail.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée AR dans un délai de trois mois à la réception de la demande.

Le refus de l'employeur peut être justifié par l'absence de poste disponible correspondant à la catégorie professionnelle du salarié ou d'emploi équivalent.

L'employeur peut également alléguer des conséquences préjudiciables pour l'entreprise que représenterait le changement de poste du salarié.

Le salarié peut aussi solliciter la réduction de son temps de travail pour raisons familiales. Cet aménagement du temps de travail peut permettre d'alterner périodes de travail et périodes d'inactivité (par exemple, pendant les vacances scolaires).

Un avenant doit être régularisé prévoyant les périodes travaillées et non travaillées.

Le salarié peut être rémunéré sur les seules périodes travaillées ou voir sa rémunération lissée sur l'année.

Là encore, l'employeur ne peut s'opposer à cette demande que s'il justifie de raisons objectives liées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Certains congés spéciaux peuvent être accordés sous forme de temps partiel (ex : congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation...).

De même, les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper un poste à plein temps ou pourvoir un emploi à temps partiel comportant un volume d'heures plus élevé. Dans cette dernière hypothèse, la priorité s'applique même si le poste est à pourvoir en CDD (Cass. Soc. 24 septembre 2008, n° 06-46292).

Cette décision ne se prononce pas sur le sort des relations contractuelles à l'issue du CDD. Il convient toutefois de rapprocher cet arrêt de celui rendu le 25 mars 2009 (n° 06-46330) aux termes duquel la Cour de cassation estime que la conclusion d'un CDD, alors que le salarié est déjà lié par un CDI, n'affecte pas le lien contractuel initial.

Toutefois, pour éviter tout imbroglio juridique, la conclusion d'un avenant au contrat initial est très fortement recommandée.

L'employeur est tenu de porter à la connaissance des salariés demandeurs la liste des postes disponibles en ce compris les CDD.

## 2 - LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 2.1 - Forme

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement établi par écrit.

L'absence d'écrit ferait présumer un temps plein. L'employeur devra alors établir la réalité de l'horaire à temps partiel (ex : production des bulletins de salaire, plannings...) et que le salarié ne se tenait pas à la disposition permanente de l'employeur.

Le contrat de travail à temps partiel peut être à durée indéterminée ou déterminée.

En cas de CDD, l'employeur devra respecter non seulement les règles impératives relatives au temps partiel mais également celles afférentes à ce type de contrat.

### 2.2 - Contenu

L'article L. 3123-14 énonce les mentions obligatoires devant figurer dans le contrat à temps partiel :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les conditions de modification éventuelle de cette répartition ;
- les modalités de communication au salarié des horaires journaliers ;
- les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Le défaut d'une de ces mentions est passible d'une amende de 1 500 euros par salarié concerné (art. R. 3124-5).

Outre les mentions obligatoires, le contrat de travail peut prévoir une période d'essai ou d'autres clauses telles que : mobilité, non-concurrence, secret professionnel...

Le contrat rappellera également l'égalité de traitement dont bénéficient les salariés à temps partiel ainsi que la priorité d'emploi.

Le salarié à temps partiel peut cumuler plusieurs emplois dans la limite des durées maximales de travail autorisées. Une clause interdisant l'exercice d'une autre activité professionnelle se heurterait au principe de la liberté du travail. La protection indispensable des intérêts légitimes et impératifs de l'employeur et la qualification spécifique du salarié pourraient justifier, dans de très rares hypothèses, une telle restriction. En pratique, il est pratiquement impossible de prévoir, dans les contrats à temps partiel, une clause dite d'exclusivité.

### 3 - DURÉE ET HORAIRES DE TRAVAIL MODIFICATIONS - HEURES COMPLÉMENTAIRES

Parmi les mentions obligatoires, l'organisation du temps de travail mérite une attention particulière.

#### 3.1 - Durée minimale de 24 heures

##### 3.1.1 - Principe et mise en œuvre

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a instauré une durée minimale de 24 heures hebdomadaires du contrat à temps partiel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle s'applique aussi bien aux contrats à durée déterminée qu'à durée indéterminée.

Les conditions d'entrée en vigueur de cette loi ont conduit à distinguer trois périodes aux termes desquelles les contrats conclus doivent ou non respecter la durée minimale instaurée :

- du 1<sup>er</sup> au 22 janvier 2014 - loi applicable : le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire minimale de 24 heures ;
- du 22 janvier au 30 juin 2014 - application de la loi suspendue : le contrat n'a pas à prévoir de durée minimale ;
- à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 - loi applicable : le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire minimale de 24 heures.

Pour les contrats à temps partiel déjà conclus au moment de l'entrée en vigueur de la loi, une période transitoire, applicable jusqu'au 31 décembre 2015 est prévue : la nouvelle durée minimale de 24 heures ne s'applique que sur demande du salarié.

En effet, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salariés dont le contrat à temps partiel prévoit une durée inférieure à 24 heures pourront demander une augmentation horaire pour atteindre 24 heures. L'employeur peut néanmoins le refuser s'il justifie d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

##### 3.1.2 - Dérogations

Des dérogations à cette durée minimale sont prévues par la loi, elles peuvent dépendre de l'entreprise, du salarié ou de la branche.

Des dérogations peuvent être accordées au regard de la situation du salarié :

- le salarié peut demander à bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures : la demande doit être écrite et motivée et lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités pour atteindre une durée totale d'activité de 24 heures (art. L. 3123-14-2). Dans ce cas, la loi impose de regrou-

per les horaires du salarié sur des journées ou des demi-journées ;

- le salarié étudiant de moins de 26 ans qui poursuit ses études peut bénéficier d'une durée de travail inférieure à 24 heures.

Finalement, un accord de branche peut déroger à la durée minimale prévue par la loi. Les négociations menées au niveau de la branche de l'architecture n'ont pour l'instant pas abouties. La durée minimale de 24 heures reste applicable.

#### 3.2 - Répartition de la durée du travail

La durée du travail peut être répartie de manière égale ou inégale dans le cadre hebdomadaire ou mensuel.

La répartition hebdomadaire permet de fixer la durée du travail pour chaque jour de la semaine.

Le cadre mensuel peut permettre une répartition plus souple du temps de travail avec une durée différente selon les jours et les semaines du mois.

#### 3.3 - Horaires de travail

Quel que soit le cadre retenu pour la répartition de la durée du travail, le contrat doit prévoir les modalités de communication au salarié de ses horaires journaliers.

Les horaires doivent être communiqués par écrit (ex : remise des plannings hebdomadaires).

Dans une même journée, le salarié à temps partiel ne peut pas se voir imposer plus d'une interruption d'activité qui ne peut être inférieure à une heure, ni supérieure à deux heures.

#### 3.4 - Modification de la répartition de la durée du travail

Le contrat doit préciser les situations pouvant conduire à modifier la répartition de la durée du travail ainsi que la nature de ces modifications.

À défaut de clause explicite, le refus du salarié d'accepter la modification de la répartition contractuelle du temps de travail ne pourrait constituer une faute ni un motif de licenciement.

La modification envisagée par l'employeur dans les conditions licites précitées doit être notifiée au salarié sept jours à l'avance.

Dans cette hypothèse, la modification s'impose au salarié à charge pour lui, en cas de refus de rapporter la preuve que la modification est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, avec

le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec ses horaires chez un autre employeur, ou avec une activité professionnelle non salariée.

La même procédure s'applique à la modification des horaires journaliers lorsqu'ils sont contractualisés.

À défaut de clause contractuelle, la modification s'analyse en une modification des conditions de travail qui relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur (Cass. Soc. 18 juillet 2001, n° 99-35076).

Toutefois, la nature du contrat à temps partiel a conduit la jurisprudence à reconnaître la légitimité du refus du salarié pour les motifs précédemment énoncés (Cass. Soc. 9 mai 2001, n° 99-40111).

## 3.5 - Heures complémentaires

L'employeur a la faculté de faire exécuter au salarié des heures complémentaires dont le nombre doit être fixé au contrat sans pouvoir dépasser le 1/10<sup>e</sup> de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle.

L'usage d'heures complémentaires, au-delà de la durée du travail prévue au contrat de travail, ne peut jamais avoir pour effet de porter la durée du temps de travail du salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale ou conventionnelle du travail. Le salarié doit être informé au moins trois jours à l'avance et ne peut s'y opposer.

En revanche, le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires au delà des limites fixées au contrat ou si

l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire :

- celles n'excédant pas 1/10<sup>e</sup> de la durée contractuelle de travail sont majorées de 10 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- celles excédant cette limite sont majorées de 25 %.

Le paiement majoré des heures complémentaires ne peut être remplacé par un repos compensateur.

Le non-respect de la limite du 1/10<sup>e</sup> et du paiement de la majoration sont susceptibles de sanctions pénales, plus particulièrement d'une amende de 4<sup>e</sup> classe (art. R. 3124-10).

La gestion des heures complémentaires doit tenir compte des conséquences d'un dépassement prolongé de la durée contractuelle.

En effet, lorsque la durée moyenne de travail effectuée par un salarié, au cours de douze semaines consécutives ou douze semaines pendant une période de quinze semaines, dépasse d'au moins deux heures la durée hebdomadaire contractuelle ou son équivalent mensuel, la durée initiale est modifiée et majorée de la différence avec la durée moyenne (art. L. 3123-15). Cette modification intervient sous réserve d'un préavis de sept jours et de l'accord du salarié.

Le retour à la durée initiale n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. ■

# 5 - DÉMISSION, PRISE D'ACTE, RÉSILIATION JUDICIAIRE ET ABANDON DE POSTE

## 1 - LA DÉMISSION

### 1.1 - Les conditions de la démission

La démission ne se présume pas. Elle est définie par la jurisprudence comme la manifestation d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Elle doit résulter d'un acte clair et non équivoque, même si aucun formalisme n'est imposé. Elle est définitive et il est en principe impossible pour le salarié de se rétracter.

Ainsi, il n'y a pas démission lorsque le salarié démissionne sous le coup d'un mouvement d'humeur, ou sous la pression exercée par l'employeur.

De même la démission avec réserves, notamment en cas d'invocation par le salarié de manquement de son employeur à ses obligations contractuelles, devra être requalifiée en prise d'acte (cf. 2).

Pour les salariés en CDD, il est impossible de démissionner, sauf accord de l'employeur ou proposition d'embauche en CDI. Cela s'explique par le caractère limitatif des cas de rupture anticipée des CDD.

## 1.2 - Les conséquences de la démission

Le salarié démissionnaire est tenu à l'exécution de son préavis. La durée de celui-ci varie en fonction de l'ancienneté et du statut du salarié :

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	1 semaine	2 semaines
6 mois à moins de 2 ans	2 semaines	1 mois
2 ans et plus	1 mois	2 mois

D'un point de vue financier, le salarié démissionnaire aura droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

En ce qui concerne les droits à l'assurance chômage, le salarié démissionnaire n'y a, en principe, pas droit. Toutefois, si sa démission est considérée légitime au regard des règles de l'Unédic, il pourra y avoir droit. Les cas de démission légitime recouvrent par exemple la démission d'un salarié motivée par le changement de résidence de son conjoint.

## 2 - RÉGIMES DE LA PRISE D'ACTE ET DE LA RÉSILIATION JUDICIAIRE

### 2.1 - Quelles différences entre la prise d'acte et la résiliation judiciaire ?

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est le fait, pour ce dernier, d'annoncer à son employeur qu'il quitte l'entreprise en « prenant acte de la rupture de son contrat de travail » tout en lui imputant généralement la charge de cette rupture au motif du non respect des obligations contractuelles et en saisissant le Conseil de prud'hommes, à charge pour la juridiction de juger si cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission.

La prise d'acte produit ses effets immédiatement. L'employeur n'est pas tenu de délivrer une lettre de licenciement et le salarié d'exécuter un préavis.

Le salarié peut également former une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail motivée par des manquements qu'il impute à son employeur.

Contrairement à la prise d'acte, la demande de résiliation judiciaire ne produit pas immédiatement ses effets. Le contrat de travail ne prend alors fin qu'à la date du jugement par lequel le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail.

### 2.2 - Quelles sont les conditions de mise en œuvre de la prise d'acte et de la résiliation judiciaire ?

#### 2.2.1 - Les conditions de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail

La prise d'acte est à l'initiative du salarié. Elle ne repose sur aucun formalisme particulier de sorte qu'il est fortement conseillé à l'employeur d'en accuser réception au salarié.

En revanche, elle doit reposer sur des manquements suffisamment graves, et empêchant la poursuite du contrat de travail. Les juges du fond sont dans l'obligation d'examiner les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte mais ne sont pas limités par les seuls faits énoncés dans la lettre de rupture. Ils doivent vérifier si ces faits justifient ou non la prise d'acte.

À défaut de reposer sur des manquements suffisamment graves, la prise d'acte ne produira pas les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais les effets d'une démission. En outre, les manquements justifiant la demande de prise d'acte ne peuvent être anciens, puisqu'ils doivent nécessairement empêcher la poursuite de la relation de travail (Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-23.634).

#### 2.2.2 - Les conditions de la résiliation judiciaire

La demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est portée devant le Conseil de prud'hommes par le salarié en poste.

Si les juges estiment que les griefs reprochés à l'employeur sont fondés, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, la demande de résiliation est rejetée et le contrat de travail se poursuit normalement.

Dans l'attente du jugement, le salarié reste en poste.

#### 2.2.3 - Conséquences financières de ces modes de rupture

Si les juges estiment que les griefs invoqués par le salarié sont fondés, la prise d'acte ou la demande de résiliation judiciaire produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'employeur sera condamné à lui verser les indemnités relatives à ce type de rupture, à savoir, notamment :

- l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ;
- l'indemnité de licenciement ;
- l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- une indemnité liée à la perte de chance d'utiliser les droits acquis au titre de la formation ;

- et, éventuellement, une indemnité pour préjudice distinct selon les circonstances ayant conduit le salarié à saisir la justice.

L'employeur pourra également être condamné au remboursement des allocations chômage à Pôle emploi.

En revanche, si la prise d'acte ne repose pas sur des griefs fondés, elle produira les effets d'une démission.

Dans cette hypothèse, le salarié sera redevable de l'indemnité de préavis qu'il n'a pas exécuté.

Si les juges rejettent la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, ce dernier se poursuit normalement.

### 3- LE CAS PARTICULIER DE L'ABANDON DE POSTE

Certaines situations permettaient à l'employeur de considérer que l'attitude du salarié pouvait s'analyser en une volonté claire et non équivoque de ne pas poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

Il en était ainsi en cas d'absence injustifiée : le salarié ne se présente plus sur son lieu de travail ou, après une première absence justifiée (congrés, maladie...) le salarié ne reprend pas son travail.

Or la démission ne se présume pas, et l'employeur ne peut pas prendre l'initiative de la résiliation judiciaire du contrat de travail ou de sa prise d'acte.

Dans ces conditions, l'employeur n'a d'autre choix que de mettre en œuvre éventuellement la procédure de licenciement pour motif disciplinaire.

#### 3.1 - La mise en œuvre de la procédure de licenciement

Plusieurs cas peuvent se présenter :

- le salarié interrompt brusquement sa prestation de travail et ne réapparaît plus sur son lieu de travail ;
- le salarié est en absence justifiée (congrés, maladie...) mais ne se présente pas à la date de reprise de fonction.

Dans tous les cas, il convient d'attendre un délai minimum de 72 heures avant de mettre en œuvre une procédure, afin de ne pas prendre une décision précipitée.

Le salarié dispose souvent d'un délai conventionnel pour justifier de son absence.

Passé le délai « raisonnable » de 72 heures, il convient par la voie recommandée AR de mettre en demeure le salarié de justifier son absence ou d'avoir à reprendre sans délai ses fonctions.

Dans l'hypothèse où le salarié, destinataire de la lettre recommandée AR, ne se manifeste toujours pas, l'employeur peut alors envisager la mise en œuvre de la procédure de licenciement, éventuellement pour faute grave.

Il convient de réserver l'hypothèse où le règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise imposerait, avant de procéder à un licenciement, d'avoir préalablement notifié une ou plusieurs sanctions de degré inférieur, étant précisé que la Convention collective nationale des entreprises d'architecture (CCN) ne le prévoit pas.

#### 3.11 - Date de mise en œuvre de la procédure et prescription des faits

« *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* » (art. L. 1332-4 du Code du travail).

La lettre de convocation à l'entretien préalable constitue l'acte d'engagement des poursuites disciplinaires. L'employeur doit l'envoyer dans le délai de deux mois à partir du jour où il a eu connaissance des faits fautifs.

La lettre de convocation à l'entretien préalable interrompt le délai de prescription.

Toutefois, l'employeur peut prendre en compte le comportement fautif du salarié qui se poursuit pendant et au-delà du délai de deux mois. Tel est le cas de l'absence injustifiée du salarié qui se perpétue malgré une mise en demeure (Cass. Soc. 13 janvier 2004, n° 01-46592).

#### 3.12 - Convocation à l'entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée AR de convocation ou sa remise en main propre (le jour de réception de la convocation ne compte pas et le délai expire le dernier jour à 24 heures ; si ce dernier est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant).

L'entretien préalable doit avoir lieu pendant les heures de travail.

Lorsque l'entreprise est dépourvue de représentant du personnel, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit impérativement prévoir la possibilité pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié et préciser l'adresse des services où les listes sont tenues à disposition (Inspection du travail dont relève l'entreprise et adresse de la mairie du lieu du domicile du salarié ou de l'entreprise si le salarié habite dans un autre département).

L'omission de ces adresses dans la lettre de convocation à l'entretien préalable constitue une irrégularité de procédure.

Le fait pour le salarié de refuser de prendre connaissance de la lettre de convocation à l'entretien préalable, ou de ne pas se rendre à cet entretien, n'affecte nullement la procédure de licenciement.

L'employeur doit respecter un délai minimum d'au moins deux jours ouvrables entre la date de l'entretien préalable et la date d'expédition de la lettre recommandée AR de licenciement.

### 3.13 - Notification du licenciement

Le délai minimum légal est de deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

Le délai maximum légal en matière de licenciement disciplinaire est d'un mois.

Toutefois, il convient de rappeler que l'article IV.2.1 de la CCN fixe pour les licenciements « pour motif personnel », incluant les licenciements disciplinaires, un délai maximum de dix jours

francs. Cette disposition conventionnelle plus favorable aux salariés doit recevoir application (Cass. Soc. 23 janvier 2013, n° 11-22.724 et Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-20.737).

Ce délai court à compter du jour de l'entretien préalable.

Après de nombreuses hésitations, la jurisprudence a estimé que l'employeur peut reporter la date de l'entretien préalable lorsque le salarié est dans l'impossibilité de s'y présenter (Cass. Soc. 7 juin 2006, n° 04-43819 - Cass. Soc. 12 juin 2007, n° 05-43957). Le délai de notification court alors à compter de la nouvelle date fixée pour l'entretien sous réserve que celui-ci intervienne dans le délai de notification ouvert par le premier entretien.

Le principe retenu par la jurisprudence sera appliqué en retenant le délai conventionnel plus court de dix jours francs (art. IV.2.1 de la CCN).

## 3.2 - Les conséquences financières

En cas d'abandon de poste, le licenciement repose généralement sur une faute grave. Cela signifie que le maintien du salarié dans l'entreprise est impossible.

En conséquence, il n'a pas droit à son indemnité de licenciement (article L. 1234-1 du Code du travail) ni à son indemnité de préavis (article L. 1234-5 du Code du travail). En revanche, il a droit à une indemnité de congés payés, à ses droits à la formation (article L. 6323-17 du Code du travail) et à ses garanties santé complémentaires. ■

# 6 - LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture amiable (ou départ négocié) a toujours été admise par la jurisprudence sur le fondement de l'article 1134 du Code civil. En effet, les parties avaient la possibilité de mettre fin d'un commun accord au contrat qui les lie et de décider des modalités et conditions de la cessation de leurs relations contractuelles.

La loi du 25 juin 2008 a institué un nouveau mode de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée, codifié aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

Dorénavant, et sauf exceptions prévues par un texte, la rupture conventionnelle est le seul mode de rupture amiable du CDI.

Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir, dans les conditions définies par la loi, de la rupture des relations contractuelles

et des modalités de celle-ci. Cette rupture s'inscrit donc dans un mode consensuel.

## 1 - EMPLOYEURS, SALARIÉS ET CONTRATS CONCERNÉS

Tous les employeurs (sans considération d'effectif) et tous les salariés (sans condition d'ancienneté) entrent dans le champ d'application de la rupture conventionnelle, y compris les salariés protégés sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail (voir 2.4 ci-après).

Toutefois, certains salariés ne sont pas concernés par les nouvelles dispositions législatives. Ainsi, la rupture conventionnelle n'est pas possible dans les cas suivants :

- rupture d'un CDD (les règles relatives à la rupture anticipée d'un commun accord demeurent applicables) ;
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, salariées en état de grossesse...

Par ailleurs, le dispositif de rupture conventionnelle n'est pas applicable lorsque le départ du salarié résulte d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et de compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). La rupture conventionnelle ne pourrait pas davantage être privilégiée pour éluder les règles spécifiques aux licenciements économiques individuels ou collectifs engagés dans l'entreprise.

Sous les réserves qui précèdent, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat à durée indéterminée.

## 2 - LES DIFFÉRENTES PHASES DE LA PROCÉDURE

### 2.1 - Le ou les entretiens

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment manifester le souhait d'engager des discussions en vue de rompre conventionnellement le contrat de travail.

Les parties sont libres de ne pas donner suite à cette demande.

Lorsque le principe d'une telle rupture est accepté, quel qu'en soit l'initiateur, l'employeur proposera au salarié un premier entretien.

La loi prévoit la tenue d'au moins un entretien. Il est recommandé, dans certains cas et si cela est possible, d'en prévoir deux afin d'éviter toute contestation de l'administration sur la réalité des négociations. La loi ne prévoit aucun formalisme particulier. Toutefois, il apparaît prudent de convier le salarié, par écrit, au premier entretien ou aux entretiens ultérieurs, en précisant la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Dans le silence de la loi, l'entretien se déroulera pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

Le courrier doit préciser la possibilité donnée au salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié inscrit sur la liste départementale.

Lorsque le salarié décide de se faire assister, il doit en informer son employeur. Le statut de la personne assistant le salarié n'est pas précisé. Dans le silence des textes, il apparaît prudent et cohérent de se référer, là encore, aux règles en vigueur pour l'entretien préalable au licenciement.

Dès lors que le salarié a usé de la faculté de se faire assister, l'employeur peut également, après en avoir préalablement informé le salarié, se faire assister par une personne de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche que lui. En aucun cas, l'employeur, comme le salarié, ne peut se faire assister par un avocat.

Lors du ou des entretiens, les parties conviendront de la date de rupture du contrat et du montant de l'indemnité spécifique de rupture.

Les parties peuvent également aborder dans le cadre des négociations le sort de clauses contractuelles (ex : clause de non-concurrence), du droit à la formation ou encore de certains avantages dont bénéficiait le salarié (ex : véhicule de fonction, téléphone, matériel...).

Lors de l'entretien, l'employeur doit informer le salarié qu'il peut recueillir toutes les informations utiles à sa décision auprès du pôle emploi.

### 2.2 - L'accord de rupture conventionnelle

La validité de la convention qui sera régularisée repose sur le consentement libre des parties tant sur le principe même de la rupture que sur ses conditions.

L'existence d'un vice du consentement remet en cause la validité de la rupture conventionnelle.

La Cour de cassation a ainsi récemment jugé que ne remettait pas en cause la validité d'une rupture conventionnelle :

- l'existence d'un différend entre les parties (Cass. Soc. 26 juin 2013, n° 12-15.208) ;
- l'observation de l'obligation d'informer le salarié sur la possibilité d'assistance lors de l'entretien de négociation (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-27.594) ;
- l'oubli d'indiquer la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-25.951) ;
- une erreur dans la fixation de la date d'expiration du délai de rétractation (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-24.539).

#### 2.21 - Forme

Le ministère du travail a mis en ligne les deux modèles officiels de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle (**formulaire CERFA**). Il est important d'être vigilant quant au choix du formulaire car l'un des deux est réservé aux salariés protégés (délégués du personnel, membre du CE, délégué syndical...).

Il est possible de les consulter et de les télécharger sur son site internet ([www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)) à la rubrique informations pratiques formulaires.

## 2.22 – Contenu

La convention fixe les conditions de la rupture et notamment :

### 2.221 - La date de rupture du contrat de travail

Ce mode de rupture ne comporte aucun préavis. Les parties peuvent librement convenir de la date de rupture des relations contractuelles.

Toutefois, la date de fin de contrat devra tenir compte des délais de rétractation et d'instruction et ne pourra être fixée au plus tôt que le lendemain de la date d'homologation de la convention.

### 2.222 - Le droit de rétractation

À compter de la date de signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour revenir sur sa décision. Ce délai court du lendemain de la signature et expire au 15<sup>ème</sup> jour à 24 heures. Lorsque la date d'expiration du délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (art. R 1231-1 du Code du travail reprenant les dispositions générales de l'art. 642 du Code de procédure civile).

La partie désireuse de se rétracter doit en informer l'autre avant l'expiration du délai par lettre remise en mains propres ou recommandée AR. La loi n'impose pas à la partie qui se rétracte de motiver sa décision.

### 2.223 - L'indemnité de rupture spécifique de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est librement négocié par l'employeur et le salarié et ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement, qui est plus favorable que celle prévue par la convention collective des entreprises d'architecture.

Dans ces conditions, l'indemnité spécifique de rupture ne saurait être inférieure à :

- jusqu'à un an d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> de mois au prorata du nombre de mois de présence ;
- à compter d'un an d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> de mois par année auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois par année au delà de 10 ans d'ancienneté.

## 2.3 – L'homologation

La convention ne peut recevoir effet qu'après son homologation par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte) du lieu où est établi l'employeur. La demande (formulaire réglementaire) peut être adressée par l'une et/ou l'autre partie, au plus tôt le lendemain de l'expiration du délai de rétractation, par lettre recommandée AR ou remise directe à l'administration contre décharge datée.

À l'issue d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, l'administration notifie sa décision à chacune des parties. À défaut de notification dans le délai requis, l'homologation est réputée acquise. Le refus d'homologation doit être motivé.

## 3 – CAS PARTICULIER DES SALARIÉS PROTÉGÉS

La rupture conventionnelle est, dans cette hypothèse, soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (valant homologation) dans les conditions de droit commun applicables en cas de licenciement. Il faut utiliser le formulaire CERFA propre aux salariés protégés.

Ainsi, après le ou les entretiens :

- lorsque la **consultation du comité d'entreprise (CE)** est requise (ex : représentants élus, membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT...), la convention ne peut être signée qu'après l'avis donné par le CE ;
- dans les **autres cas** (ex : délégués syndicaux...) : la demande est adressée à l'inspecteur du travail à l'expiration du délai de rétractation.

Après envoi de la demande d'autorisation, les règles propres au licenciement des salariés protégés prennent le relais : délai indicatif de quinzaine pour l'enquête contradictoire (ce délai peut être prolongé) – nécessité d'une autorisation écrite – demande réputée rejetée faute de réponse de l'administration dans le délai de deux mois de sa présentation.

La rupture du contrat intervient au plus tôt le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail.

## 4 – CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE

Il est versé au salarié l'indemnité de rupture, les salaires et accessoires de salaire dus à la date de la rupture et éventuellement une indemnité compensatrice de congés payés.

Il est remis au salarié un certificat de travail et une attestation Pôle emploi.

Le salarié bénéficie des allocations de chômage dans les conditions de droit commun.

## Précisions au sujet du régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle suit un régime fiscal et social particulier.

D'un point de vue fiscal, elle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant le plus élevé entre :

- le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- ou le montant le plus élevé entre deux fois la rémunération annuelle brute perçue l'année précédente et 50 % de l'indemnité versée, le tout dans la limite de six fois le plafond de calcul des cotisations de sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités (PASS <sup>(1)</sup>).

Le régime social (contributions, charges et cotisations sociales) de cette indemnité spécifique de rupture est le suivant :

- CSG-CRDS : exonération pour le montant compris entre zéro et le montant de l'indemnité légale de licenciement, assujettissement entre l'indemnité de licenciement et deux PASS ;
- cotisations sociales : assujettissement à partir de deux PASS ;
- forfait social (20 %) à la charge de l'employeur appliqué à l'indemnité versée jusqu'à deux PASS.

Précision : si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, à taux plein ou non, l'indemnité de rupture est entièrement imposable. Elle est intégralement assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

## 5 - CONTESTATIONS

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

À peine d'irrecevabilité, la saisine doit intervenir dans les douze mois de la date d'homologation.

Concernant les salariés protégés, la décision de l'inspecteur du travail autorisant ou refusant l'autorisation de rupture conventionnelle peut faire l'objet d'un recours selon les règles de droit commun (recours hiérarchique devant le ministre compétent - recours contentieux devant le tribunal administratif).

## 6 - CONCLUSION D'UNE TRANSACTION APRÈS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une transaction peut être conclue à la suite d'une rupture conventionnelle afin de la sécuriser.

Cependant, la Cour de cassation encadre cette pratique et a notamment imposé le respect de deux conditions (Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-21136) :

- la transaction doit être postérieure à la rupture ou à l'autorisation de l'administration (dans le cas d'un salarié protégé) ;
- la transaction ne doit pas régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail mais son exécution, et donc porter sur des éléments qui ne sont pas inclus dans la convention de rupture. ■

<sup>(1)</sup> Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour 2015 est fixé à 38 040 €.

# 7 - LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Le Code du travail prévoit la mise en place d'une procédure spécifique de licenciement pour motif économique lorsqu'il concerne deux à neuf salariés dans une même période de trente jours (art. L. 1233-8 et suivants du Code du travail <sup>(1)</sup>).

Cette procédure doit être distinguée de l'obligation de mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) ou Plan Social limitée aux entreprises de plus de 50 salariés envisageant le licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

## 1 - LA DÉFINITION DU MOTIF ÉCONOMIQUE

Les licenciements envisagés doivent avoir une cause réelle et sérieuse, et être justifiés par un motif économique, c'est-à-dire « un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. » (art. L. 1233-3).

<sup>(1)</sup> Dans la suite du texte, les articles mentionnés sans précision correspondent à des articles du Code du travail.

Deux éléments cumulatifs permettent de justifier le motif économique du licenciement :

- un élément matériel : la suppression/transformation d'emploi, ou la modification du contrat de travail ;
- un élément causal : les difficultés économiques, les mutations technologiques, la réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise (ou du secteur d'activité) ou la cessation d'activité. Ces deux derniers critères sont d'origine jurisprudentielle.

Si l'employeur ne peut pas justifier de ces deux types d'éléments, ou ne les mentionne pas dans la lettre RAR de licenciement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En cas de contentieux, la réalité de ces motifs est appréciée par le juge.

### 1.1 - Les difficultés économiques

Les difficultés économiques avancées doivent avoir un caractère réel et sérieux. Elles sont appréciées à la date de notification du licenciement. Elles ne se confondent pas avec la volonté de l'entreprise de réaliser des économies ou d'augmenter son bénéfice.

Même si les éléments constitutifs du licenciement sont réunis, pour que le licenciement soit justifié, l'employeur doit réaliser des efforts de formation et d'adaptation, et rechercher sérieusement des possibilités de reclassement pour le salarié avant d'envisager son licenciement.

La Cour de cassation a jugé qu'une détérioration des résultats et du chiffre d'affaires était constitutive de difficultés économiques suffisantes (Cass. Soc. 6 avril 2004, n° 01-46.898). En revanche, la réalisation d'un chiffre d'affaires ou de bénéfices moindres pendant l'année précédant le licenciement n'est pas suffisante (Cass. Soc. 6 juillet 1999, n° 97-41.036).

L'appréciation des difficultés économiques rencontrées par l'entreprise varie selon que celle-ci appartienne ou non à un groupe :

- entreprise n'appartenant pas à un groupe : les difficultés s'apprécient au niveau de l'entreprise ;
- entreprise appartenant à un groupe : les difficultés s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise. Dans les groupes de dimension internationale, il faut donc tenir compte du secteur d'activité dans son ensemble et des résultats de toutes les entreprises du groupe, y compris celles situées à l'étranger.

Le secteur d'activité : cette notion n'a pas été définie très précisément par la Cour de cassation. Toutefois, cette notion ne peut couvrir un périmètre inférieur à l'entreprise elle-même.

### 1.2 - Les mutations technologiques

L'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise peut justifier un licenciement pour motif économique. Cependant, pour que le licenciement sur ce fondement soit justifié, il faut que l'employeur ait rempli son obligation d'adaptation. Il doit donc y avoir une incapacité du salarié à s'adapter à l'évolution de son emploi (Cass. Soc. 9 juillet 1997, n° 94-43.709).

### 1.3 - Réorganisation de l'entreprise

Pour être un motif de licenciement économique, la réorganisation doit être effectuée dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise (Cass. Soc. 31 mai 2011, n° 09-67.045) ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient (Cass. Soc. 20 mars 2007, n° 05-40.629).

Elle peut également être effectuée pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi (Cass. Soc. 27 mars 2012, n° 11-14.223) ou à l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché menaçant la compétitivité (Cass. Soc. 2 février 2011, n° 09-69.520).

### 1.4 - Cessation d'activité

La cessation d'activité doit être définitive et totale c'est-à-dire concerner l'entreprise dans son ensemble. La fermeture d'un établissement est donc insuffisante.

Elle ne doit pas non plus résulter d'une faute de l'employeur.

## 2 - LE CALENDRIER DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

La Convention collective des entreprises d'architecture prévoit une procédure spécifique en matière de licenciement économique qui se cumule avec la procédure prévue par le Code du travail.

### 2.1 - La procédure conventionnelle

La Convention collective des entreprises d'architecture impose à l'employeur un certain nombre d'obligations préalables avant de pouvoir enclencher la procédure de licenciement pour motif économique. Ces contraintes sont énumérées en son article IV-2-2 :

*« Avant tout licenciement pour motif économique, et sans préjudice de la législation en vigueur, l'employeur :*

1°) procédera à une information de l'ensemble des salariés sur l'analyse de la situation et de la gestion de l'entreprise ayant conduit à cette décision de licenciement ;

2°) Recueillera l'avis des représentants du personnel ou, en leur absence de l'ensemble du personnel, sur les mesures permettant de maintenir le personnel en activité ;

3°) Examinera en priorité la possibilité de recourir aux mesures suivantes :

a) maintien du temps de travail dans la limite de la durée légale ;

b) négociation en vue d'une réduction temporaire ou non du temps de travail en deçà de la durée légale (chômage technique total ou partiel, congé individuel de formation, congé sabbatique, congé parental...);

c) proposition de reclassement et de formation des salariés éventuellement licenciés ;

d) prêt de main d'œuvre sous réserve du respect des dispositions légales.

*Cette liste n'est pas limitative. [...]. »*

Ces règles sont interprétées par la jurisprudence comme étant des règles de fond (CA Aix-en Provence, 3 février 2012, n° 10/20 758). Cela signifie qu'en cas de non-respect des dispositions conventionnelles précitées, les licenciements pour motif économique seraient jugés sans cause réelle et sérieuse et l'entreprise condamnée à verser des dommages-intérêts.

Ces exigences conventionnelles sont cumulatives. Ainsi, une entreprise qui, avant de procéder au licenciement économique de certains salariés, a informé l'ensemble des salariés sur la situation de l'entreprise conduisant au licenciement, mais n'a pas consulté ses représentants du personnel, ni examiné la possibilité de réduire le temps de travail sous la durée légale, a vu le licenciement notifié requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Bordeaux, 28 mars 2013, n° 11/06428).

## 2.2 - La procédure prévue par le Code du travail

### 2.21 - L'obligation de reclassement

Avant de procéder au licenciement pour motif économique d'un salarié, l'employeur doit avoir réalisé tous les efforts de formation et d'adaptation.

Il doit également rechercher à reclasser individuellement les salariés avant de procéder au licenciement. Ce n'est que si le reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe des salariés intéressés est impossible que le licenciement pourra être prononcé. Ces recherches doivent être entamées dès que les licenciements sont envisagés et se poursuivre jusqu'à leur notification. Elles doivent être menées au sein de tous les services et établissements de l'entreprise. Si celle-ci appartient à un groupe, et qu'aucun reclassement dans son propre périmètre n'est possible, il faut rechercher des possibilités de reclassement au sein des autres

entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, même n'appartenant pas au même secteur d'activité.

La recherche de reclassement concerne tous les postes salariés disponibles, appartenant à la même catégorie que celle du salarié intéressé. Elle concerne aussi les emplois équivalents dont la rémunération est équivalente. À défaut, les recherches peuvent porter sur des postes de catégories inférieures avec l'accord exprès du salarié.

L'offre de reclassement doit être écrite, précise, concrète et personnalisée.

### 2.22 - La consultation des représentants du personnel (articles L. 2313-7 et L. 1233-8 et s)

Si l'entreprise dispose de représentants du personnel « délégués du personnel notamment », ils doivent être convoqués au moins trois jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Les informations suivantes doivent être jointes à leurs convocations (art. L. 1233-10) :

- les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économiques envisagées.

Les représentants du personnel doivent également être informés des mesures que l'employeur envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre (art. L. 1233-32). Leur avis est recueilli au cours de la réunion.

### 2.23 - Convocation à un entretien préalable

Une fois l'avis des représentants du personnel recueilli le cas échéant, les salariés concernés par le projet de licenciement économique doivent être convoqués à un entretien préalable.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la réception de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur explique au salarié les raisons de la suppression de son poste.

L'employeur propose également au salarié un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP). Il s'agit d'un dispositif obligatoire de reclassement, pour les entreprises de moins de

1 000 salariés en cas de licenciement économique, qui permet à ses titulaires de bénéficier de mesures d'accompagnement vers l'emploi et de percevoir une allocation de sécurisation professionnelle. En l'absence de proposition d'un CSP, l'employeur peut être condamné au versement d'une pénalité à Pôle emploi. Cette proposition prend la forme d'une remise d'un document d'information au salarié, qui doit être accompagné d'un document mentionnant les motifs économiques.

À l'issue de l'entretien, s'il est décidé de procéder au licenciement, la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de sept jours après la date de l'entretien (art. L. 1233-15). Elle doit mentionner le motif économique et la priorité de réembauchage.

En effet, les salariés licenciés pour motif économique ou ayant accepté le CSP bénéficient d'une priorité de réembauchage ou de réengagement dans les conditions suivantes (art. IV-2-3 de la Convention collective) :

*« Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réengagement d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à condition qu'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Le délai de priorité de réengagement d'un an peut être prolongé d'un commun accord.*

*Cette priorité concerne les emplois disponibles et compatibles avec la qualification actuelle du salarié ou avec celles qu'il viendrait à acquérir, sous réserve qu'il en ait informé l'employeur.*

*Dans ce cas, l'employeur est tenu d'aviser le salarié licencié du rétablissement de son emploi ou de la création ou vacance d'un emploi correspondant à sa qualification, par lettre recommandée avec accusé de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de quinze jours, à dater de la première présentation à son domicile de cette lettre, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, l'offre est réputée ne pas l'intéresser.*

*En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste des postes ».*

### 2.24 - L'information de La Direccte

L'employeur doit, dans le délai de huit jours suivant l'envoi des lettres de licenciement, en informer la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) par écrit en précisant notamment : le nom et adresse de l'employeur, la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise, des informations sur l'identité des salariés licenciés, la date de notification des licenciements et, le cas échéant, le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel.

## 3 - LES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS (ART. L. 1233-5 ET S.)

Avant de procéder à un licenciement économique de moins de 10 salariés, il est impératif de fixer les critères objectifs qui permettent d'établir un ordre de licenciement. Ils sont appliqués dans le cadre de l'entreprise et à l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle dont relèvent les emplois supprimés.

La Convention collective des entreprises d'architecture prévoit les critères d'ordre sur lesquels l'employeur doit se fonder (article IV-2-2) :

*« Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel. »*

L'ordre des licenciements est ensuite dressé au moment où les licenciements seront décidés et mis en œuvre.

En cas de violation des règles relatives aux critères d'ordre, l'entreprise s'expose à une condamnation à verser au salarié une indemnité en fonction du préjudice subi, ainsi qu'à une sanction pénale (amende de 4<sup>e</sup> classe).

## 4 - LE COÛT DU LICENCIEMENT

Le coût du licenciement varie selon le nombre définitif de salariés licenciés, leur âge, leur ancienneté et leur acceptation ou non du CSP.

Il faut également garder en tête les risques liés à une éventuelle contestation de leurs licenciements par les intéressés devant le Conseil de prud'hommes.

### 4.1 - En cas de refus du CSP

En cas de refus du CSP, le salarié a droit à une indemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés. L'indemnité de licenciement correspond à l'indemnité légale de licenciement, à laquelle renvoie explicitement la Convention collective des entreprises d'architecture.

### 4.2 - En cas d'adhésion au CSP

En cas d'adhésion des salariés aux CSP, l'employeur doit contribuer au financement de ces contrats. Cette contribution se divise en deux versements (art. L. 1233-69) :

- le versement d'une somme équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de trois mois de salaires majorés de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes ;

- le versement représentant les droits acquis par le salarié au titre du droit à la formation et non utilisés. Cette contribution se calcule selon la formule suivante : (nombre d'heures acquises en fin de contrat) x (salaire horaire net/2).

Les salariés perçoivent également l'indemnité légale de licenciement.

## 4.3 - Les risques de contentieux

Les salariés licenciés pourraient engager un recours contentieux devant les juridictions prud'homales pour contester leur licenciement économique.

Si les juges estiment que leur licenciement n'est pas fondé, l'entreprise peut être condamnée en outre à verser, aux salariés concernés ayant au moins deux ans d'ancienneté, une indemnité égale au moins à six mois de salaire.

Il peut alors également être envisagé, à titre de conciliation ou de transaction, de conclure un accord pour mettre fin aux éventuels litiges moyennant le versement d'une indemnité. Pour être valable, une transaction doit être signée postérieurement à la notification du licenciement ou à la rupture du contrat de travail en cas d'adhésion au CSP. ■

## 8 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Conformément à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Droit Individuel à la Formation (DIF) est remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### 1 - MISE EN PLACE DU CPF À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2015

#### 1.1 - Principe du CPF

De la même manière que le DIF, le CPF, réservé aux salariés, permet d'accumuler un crédit d'heures de formation. Ces dernières permettent ensuite aux salariés de bénéficier de formations.

Le CPF est attaché à la personne du salarié, qui le conserve tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment des changements de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

#### 1.2 - Ouverture/Fermeture du CPF

Toute personne, âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertions professionnelles se voit ouvrir un CPF au moment de son entrée sur le marché du travail. Cet âge est porté à 15 ans pour les apprentis (art. L. 6323-1 du Code du travail <sup>(1)</sup>).

Le CPF est fermé lorsque le travailleur est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### 1.3 - Alimentation du CPF

##### 1.3.1 - Alimentation dite « classique »

Le compte permet d'accumuler des heures de formation, à hauteur de (L. 6323-10 et 11) :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- à partir de 120 heures, 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Ainsi, le salarié pourra acquérir 120 heures en cinq ans, puis 30 heures en deux ans et demi.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du CPF se calcule proportionnellement au temps de travail effectué.

Un accord de branche ou d'entreprise peut déroger plus favorablement à ces règles et doit prévoir un financement spécifique à cet effet.

Certaines périodes d'absences du salarié sont assimilées à du temps de travail pour l'alimentation du CPF (art. L. 6323-12) :

- congés maternité, paternité, accueil d'enfant ;
- congé de présence parentale, de soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- absences pour maladie professionnelle ou accident du travail.

<sup>(1)</sup> Dans la suite du texte, les articles mentionnés sans précision correspondent à des articles du Code du travail.

### 1.32 - Alimentations supplémentaires

La loi du 5 mars 2014 prévoit l'obligation d'organiser des entretiens professionnels tous les 2 ans et des bilans tous les 6 ans pour vérifier que les salariés ont :

- régulièrement bénéficié de ces entretiens ;
- suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le non-respect de cette obligation (non tenue des entretiens ou absence d'au moins trois mesures précitées) est sanctionné par le versement d'heures complémentaires de formation sur le CPF du salarié concerné (art. L. 6323-13) :

- 100 heures supplémentaires pour les salariés à temps complet ;
- 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Ces heures ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF, ni dans le calcul du plafond de 150 heures.

### 1.33 - Autres formes d'alimentation du CPF

Il peut être convenu par accord collectif (de branche ou d'entreprise) d'un abondement spécifique du CPF. Cet accord porte également sur la définition des formations éligibles et des salariés prioritaires.

Les salariés disposant d'un crédit d'heures acquises insuffisant pour suivre la formation souhaitée peuvent bénéficier d'heures complémentaires financées notamment par l'employeur, Pôle emploi, le titulaire du CPF ou l'État.

### 1.34 - Le solde des droits à DIF

Le DIF disparaît mais les droits acquis au titre du DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne sont pas perdus. Ce solde d'heures restera mobilisable pour une période de 7 ans, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les employeurs doivent informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF : soit en remettant une attestation de droits au DIF, soit par une mention sur la fiche de paie.

Les droits acquis au titre du DIF sont mentionnés dans le CPF mais ne se confondent pas avec les heures acquises dans ce cadre.

Les heures de DIF acquises sont complétées par celles acquises au titre du CPF, dans la limite du plafond de 150 heures. Par exemple, une personne détenant déjà 120 heures de DIF ne pourra mobiliser que 30 heures de CPF en complément.

Le solde du DIF doit être mobilisé en premier lieu lorsqu'un salarié cherchera à bénéficier d'une formation. Le crédit d'heure du CPF pourra compléter les heures de DIF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

## 2 - L'utilisation du CPF

### 2.1 - Le moment et l'initiative de l'utilisation

Les heures sont acquises indépendamment du changement de statut professionnel ou de la perte d'emploi du titulaire (art. L. 6323-3).

L'utilisation du CPF se fait à l'initiative du titulaire et requiert son accord exprès. Le refus du titulaire de l'utiliser ne peut être considéré comme une faute (art. L. 6323-2).

### 2.2 - Consultation du compte

Le ministère du travail a ouvert le 24 novembre le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) : un espace dédié au compte personnel de formation, comportant une présentation détaillée du dispositif, de son fonctionnement, de la documentation utile, ainsi que les réponses aux questions les plus fréquentes.

Depuis le 5 janvier 2015, chaque salarié peut activer son compte personnel de formation sur ce site. Il y consultera, à l'avenir, librement le nombre d'heures acquises ou encore les listes de formations possibles.

Ce service permet également à chaque titulaire d'un CPF de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

### 2.3 - Les formations qualifiantes

Les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF doivent permettre d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) définies par décret.

D'autres formations peuvent être prises en compte au titre du CPF à condition de figurer sur une des listes déterminant les formations éligibles (art. L. 6323-16) :

# INFORMATIONS JURIDIQUES

- une liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, ou à défaut un accord conclu au sein de l'OPCA interprofessionnelle à laquelle l'entreprise verse sa contribution ;
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copinef) ;
- une liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation de branche et concertation au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crepof).

## 2.4 - L'accord ou non de l'employeur

Il faut distinguer selon que les formations suivies prennent place en dehors ou pendant le temps de travail (art. L. 6323-17) :

- les formations suivies en dehors du temps de travail ne requièrent pas l'accord de l'employeur ;
- les formations suivies pendant le temps de travail devront obtenir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le moment de la formation.

Le salarié souhaitant bénéficier d'une formation pendant le temps de travail devra demander l'accord préalable de son employeur 60 jours avant le début de la formation lorsqu'elle

dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur a 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation du départ en formation.

La loi écarte la nécessité de recueillir un accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation lorsque :

- la formation est financée au titre des 100 ou 130 heures complémentaires (cf. point 1.2.2.) ;
- les formations visées permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou les actions d'accompagnement à la VAE ;
- cela est prévu par l'accord de branche ou de groupe.

## 3 - Le financement

Une contribution de 0,2 % de la masse salariale est mise en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés. Cette somme est versée à un Opcv ou gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Cette contribution devra être faite avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. ■

# 9 - MALADIE ET CONTRAT DE TRAVAIL

La présente fiche est consacrée aux incidences sur le contrat de travail de la maladie d'origine non professionnelle (hors accident du travail ou maladie professionnelle).

La maladie suspend le contrat de travail dès lors que le salarié en a informé son employeur en lui adressant l'avis d'arrêt de travail.

La maladie emporte des conséquences sur le contrat de travail (ex : période d'essai, congés payés, préavis...).

L'employeur peut être amené à remplacer le salarié absent pour cause de maladie.

L'état de santé du salarié ne peut constituer un motif de licenciement. Toutefois, le licenciement reste possible pour un motif étranger à la maladie.

## 1 - INCIDENCES DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 1.1 - Maladie et période d'essai

La période d'essai a notamment pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié ce qui suppose une période de travail effectif.

Lorsque la période d'essai est suspendue par l'effet de la maladie du salarié, l'essai est prolongé de la durée de l'absence (calculée en jours calendaires) dans la limite de la période d'essai restant à courir.

Ainsi, la période d'essai réellement accomplie par le salarié coïncidera avec la durée initiale.

Si, avant l'absence pour maladie, l'employeur a pu tester les capacités professionnelles du salarié et estime l'essai insatisfaisant, il peut rompre la période d'essai.

Ni l'état de santé du salarié, ni son absence pour maladie ne peuvent être à l'origine de la rupture du contrat en cours de période d'essai sauf à encourir la nullité de cette rupture.

## 1.2 - Maladie et congés payés

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la suspension du contrat pour maladie d'origine non professionnelle n'est pas assimilée à du travail effectif et ne génère pas de congés payés.

Or, l'article VIII.2.3 de la Convention collective nationale des entreprises d'architecture (CCN) considère les jours d'absence pour maladie (et accident non professionnel, par exemple, accident de trajet) comme temps de travail effectif dans la limite de trois mois calculés sur la période de référence.

Il convient de rappeler que les congés payés acquis par un salarié et non pris en raison de son absence pour maladie doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Ce principe a été consacré par l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 février 2009, n° 07-44488 (ce report était déjà effectif pour les absences liées à un accident de travail ou à une maladie professionnelle).

De même, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié qui s'est retrouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés en raison d'absences liées à une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle doit être indemnisé (Cass. Soc. 25 mars 2009, n° 07-43767).

## 1.3 - Maladie et préavis

Le délai de préavis est un délai préfixé qui ne peut être interrompu ou suspendu sauf accord des parties ou dispositions conventionnelles.

Ainsi, lorsque le salarié est malade pendant le préavis, le délai continue à courir et prend fin à la date initialement prévue.

Si l'arrêt de travail prend fin avant l'expiration du préavis, le salarié en informe son employeur et reprend son travail jusqu'à l'expiration du préavis (sous réserve de son aptitude prononcée par le médecin du travail en cas d'absence pour maladie d'au moins trente jours).

Enfin, le salarié absent pour maladie se trouvant dans l'impossibilité d'exécuter son préavis, ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice (Cass. Soc. 6 mai 2009, n° 08-40997). Toutefois, si l'employeur dispense le salarié de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis est due, sans déduction des indemnités journalières de sécurité sociale (Cass. Soc. 31 octobre 2012, n° 11-12810).

## 2 - REMPLACEMENT DU SALARIÉ ABSENT POUR CAUSE DE MALADIE

L'employeur peut décider d'affecter provisoirement un autre salarié au poste du salarié absent ou de répartir les fonctions de ce salarié entre plusieurs salariés de l'entreprise.

Si cette organisation est insuffisante pour pallier l'absence du salarié, le recours à un contrat à durée déterminée (CDD), voire à l'intérim, peut être le plus fréquemment utilisé. Plusieurs possibilités s'offrent à l'employeur.

### 2.1 - Remplacement du salarié absent

La conclusion d'un CDD à terme précis ou sans terme précis permet de remplacer un salarié absent (fonctions et temps de travail identiques).

#### 2.11 - CDD à terme précis

Le CDD à terme précis permet de gérer avec plus de souplesse l'absence du salarié malade.

Ainsi, l'employeur pourra décider de gérer en interne les conséquences de l'arrêt de travail initial. En cas de prolongation, le remplacement du salarié malade ne se révélera peut-être nécessaire que ponctuellement.

Il convient également de rappeler que la succession de CDD est possible en cas de nouvelle absence du salarié remplacé et ce, sans application d'un délai de carence.

#### 2.12 - CDD sans terme précis

La conclusion d'un CDD sans terme précis, comportant nécessairement une période minimale, couvrira la durée de l'absence du salarié jusqu'à son retour dans l'entreprise ou la rupture de son contrat de travail.

En effet, notwithstanding les stipulations contractuelles, la Cour de cassation depuis son arrêt du 9 mars 2005 (n° 02-44927) a estimé que le CDD conclu sans terme précis pour assurer le remplacement d'un salarié absent prenait fin au retour du salarié quelles que soient les causes d'absence qui ont pu se succéder.

Ainsi, la durée de l'absence du salarié étant incertaine, l'employeur peut se trouver lié par un CDD de plusieurs mois, voire plusieurs années.

Il apparaît donc plus opportun de s'orienter vers la conclusion d'un CDD de date à date en usant de la faculté de le renouveler (durée maximale 18 mois renouvellement compris).

## 2.2 - Remplacement partiel du salarié absent

L'employeur peut recruter un salarié en CDD pour n'effectuer qu'une partie des fonctions exercées par le salarié absent.

Le remplacement partiel doit figurer au contrat ainsi que les tâches confiées au salarié remplaçant. Cette hypothèse peut justifier l'engagement d'un salarié de qualification inférieure pour une rémunération moins élevée que celle du salarié remplacé.

En revanche, à qualification et fonctions équivalentes, le remplacement à temps partiel du salarié absent doit respecter l'équivalence de rémunération attachée au poste de travail.

## 2.3 - Remplacement « en cascade »

Dans cette hypothèse, validée par l'administration et la jurisprudence, l'employeur décide d'affecter un des salariés de l'entreprise au poste du salarié absent. Le salarié recruté en CDD occupera temporairement le poste du salarié remplaçant.

Le contrat doit préciser les modalités de ce remplacement « en cascade » et mentionner le nom et la qualification du salarié absent ainsi que ceux du salarié effectivement remplacé.

## 3 - MALADIE ET LICENCIEMENT

> L'employeur ne peut notifier un licenciement fondé sur l'état de santé du salarié.

### 3.1 - Procédure de licenciement

En revanche, le comportement du salarié antérieur à son arrêt de travail ou pendant son absence (défaut de transmission du certificat de travail initial ou des prolongations, refus de se soumettre à la visite médicale obligatoire de reprise, exercice d'une activité professionnelle...) peut justifier l'engagement d'une procédure de licenciement, notamment en raison d'un manquement à son obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur.

L'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée AR en respectant le formalisme (délai minimum de cinq jours ouvrables entre la date de première présentation de la convocation et la date de l'entretien, possibilité pour le salarié de se faire assister...).

> L'heure de l'entretien doit être fixée en tenant compte des heures de sorties autorisées.

Dans l'hypothèse où la convocation aurait été adressée avant l'arrêt maladie, il convient de vérifier que le salarié sera en mesure de se présenter et, à défaut, reporter l'entretien aux termes d'une nouvelle convocation.

Si le salarié n'est pas autorisé à sortir ou que son état de santé ne lui permet pas de se rendre à l'entretien préalable, l'employeur peut accepter qu'il soit représenté et qu'il puisse ainsi prendre connaissance des faits reprochés et faire valoir ses observations.

De même, lorsque le salarié a avisé son employeur de son impossibilité de se rendre à l'entretien préalable, l'employeur peut lui adresser une lettre recommandée AR, après la date fixée pour l'entretien, lui précisant les motifs retenus à son encontre et l'invitant à faire connaître par écrit ses observations en lui fixant un délai suffisant (ex : huit jours). Il est également conseillé de préciser que, passé ce délai, l'employeur prendra une décision définitive sur le licenciement envisagé.

Ces précautions permettent d'éviter d'entacher d'irrégularité la procédure.

Si le salarié ne se manifeste pas après la réception de la convocation et ne se présente pas à l'entretien préalable, l'employeur est en droit de poursuivre la procédure de licenciement.

### 3.2 - Les conséquences de la maladie du salarié : un motif légitime de rupture dans le cadre d'un CDI

La jurisprudence admet que les conséquences de la maladie du salarié puissent constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (ce motif de rupture ne peut pas être invoqué pour rompre de manière anticipée un CDD).

Il appartient alors à l'employeur de rapporter la preuve que les absences prolongées ou répétées du salarié entraînent des perturbations graves dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, et nécessitent le remplacement définitif du salarié.

Ces deux conditions sont cumulatives et doivent figurer dans la lettre de licenciement.

Les critères retenus par les juges du fond pour apprécier concrètement la situation de l'entreprise concernent notamment : l'emploi, la qualification du salarié, la durée et la fréquence des absences, la taille de l'entreprise... La perturbation doit concerner l'ensemble de l'entreprise et ne peut résulter d'une simple perturbation du service concerné.

Le remplacement définitif ou postérieur (dans un délai raisonnable) du salarié suppose une embauche en CDI qui peut être antérieure ou concomitante au licenciement et pour un même volume d'heures (Cass. Soc. 6 février 2008, n° 06-44389).

Il est également possible de transformer le CDD éventuellement conclu pour remplacer un CDI. Cette transformation doit reposer sur la nécessité de remplacer définitivement le salarié en CDI.

Cependant, le licenciement ne peut pas intervenir lorsque le salarié absent est déclaré apte à reprendre son travail (Cass. Soc., 30 mai 2007, n° 06-42796), ou lorsque la date de son retour est fixée et imminente.

Il faut aussi noter qu'il est impératif que l'absence ne puisse pas être imputée à un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat (licenciement sans cause réelle et sérieuse) ou à un éventuel harcèlement moral (licenciement nul).

## 4 – INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE ET LICENCIEMENT

### 4.1 - Constatation de l'inaptitude

L'inaptitude ne peut être constatée que par le **médecin du travail**, dans le cadre de la surveillance médicale ou dans celui de la visite médicale de reprise. Cette constatation se fait à l'issue de deux visites médicales de reprise espacées de quinze jours (art. R. 4624-31).

L'initiative de l'organisation de la visite de reprise incombe à l'employeur (Cass. Soc. 19 mars 2014, n° 12-29234).

L'absence de visite de reprise cause forcément un préjudice au salarié qu'il convient de réparer par des dommages et intérêts. Cette absence peut aussi justifier une prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur.

En outre, le manquement à l'obligation de faire passer une double visite médicale peut être sanctionnée par la nullité du licenciement (si la discrimination en raison de l'état de santé est invoquée) ou la requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À l'issue des deux visites médicales de reprise, le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié.

### 4.2 - L'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, tenant compte des observations du médecin du travail, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (art. L. 1226-2).

Cette obligation doit être remplie même en cas d'inaptitude du salarié à tout poste et doit intervenir après la déclaration d'inaptitude.

Concrètement, l'employeur doit proposer au salarié inapte un autre emploi correspondant à ses capacités. Cette proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule. Elle doit être sérieuse et précise.

Si l'entreprise appartient à un groupe, la recherche de reclassement doit se faire au sein du groupe.

### 4.3 - Le licenciement pour inaptitude

Le licenciement doit être justifié par l'impossibilité de reclassement, dont la charge de la preuve repose sur l'employeur.

La procédure de licenciement à suivre est la procédure pour motif personnel. Le salarié doit être convoqué à un entretien préalable (délai de cinq jours ouvrables entre la présentation de la convocation et la tenue de l'entretien) et informé de sa possibilité d'être assisté. Après l'entretien, il faut respecter un délai de deux jours ouvrables avant de notifier le licenciement par lettre RAR.

La lettre de licenciement doit obligatoirement faire état de l'inaptitude du salarié et de l'impossibilité de le reclasser.

La date de rupture du contrat de travail est la date d'envoi de la lettre RAR de licenciement.

L'employeur doit alors verser au salarié l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.

En revanche, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due (art. L. 1226-4 al.3).

### 4.4 - Reprise du salaire en cas d'absence de licenciement

Si à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude (deuxième visite médicale de reprise), le salarié n'a pas été reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire.

Le salaire, correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail, comprend l'ensemble des éléments constituant la rémunération du salarié ce qui implique la partie fixe comme la partie variable de la rémunération et, notamment, les majorations pour heures supplémentaires, qu'aurait perçues le salarié s'il avait travaillé.

À défaut, le salarié inapte pourrait solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires ou prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur.

## 4.5 - Cas particulier des CDD

Depuis la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011, l'inaptitude du salarié peut constituer un cas de rupture anticipée du CDD.

La procédure à suivre est identique à celle du salarié en CDI, à l'exception de la tenue d'un entretien préalable. ■

## 10 - DE QUELQUES OBLIGATIONS À CONNAÎTRE ET À RESPECTER

La présente fiche se veut un aide-mémoire pratique permettant à chacun de vérifier rapidement et simplement la conformité de son agence avec certaines règles légales ou conventionnelles obligatoires.

### 1 - L’AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Le Code du travail met à la charge de l'employeur certaines obligations destinées à favoriser l'information des salariés sur le lieu de travail.

Certains affichages concernent toutes les entreprises, d'autres sont fonction de leurs effectifs. Le tableau qui suit correspond aux obligations minimales applicables à toutes les entreprises.

Objet	Contenu
Convention collective et accords collectifs	Intitulé et lieu de consultation
Inspection du travail	- Nom, adresse et téléphone
Médecine du travail	- Nom du médecin du travail ou du service de santé au travail auquel est rattaché l'employeur
Services de secours d'urgence	- Pompiers, SAMU, centre antipoison, hôpital, adresses, téléphones
Interdiction de fumer	- Signalisation apparente dans les lieux à usage collectif ou individuel et dans les lieux de travail fermés ou couverts
Durée du travail pour salariés occupés selon un horaire collectif	- Horaires de l'entreprise - Possibilité d'afficher les plannings
Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et non-discrimination	- Affichage des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail (1) - Affichage des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal (1)
Départs en congés	Ordre et date de départs
Consignes de sécurité et incendie	Noms des responsables, matériels, personnes en charge de l'organisation de l'évacuation
Horaire collectif de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos
Repos hebdomadaire	Jour de repos hebdomadaire si différent du dimanche
Document unique	Document unique d'évaluation des risques professionnels
Lutte contre le harcèlement moral	Affichage du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal
Lutte contre le harcèlement sexuel	Affichage du texte de l'article 222-33 du Code pénal

(1) Voir annexe p. 34.

Il convient de préciser que les entreprises occupant habituellement au moins vingt salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur et de l'afficher (après l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt).

Il existe également un affichage spécifique en cas d'élection des représentants du personnel lorsque le seuil d'effectif est atteint :

- huit salariés au moins pour les délégués du personnel (art. II.5.3. de la CCN) ;
- cinquante salariés au moins pour le comité d'entreprise.

## 2 - LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)

La Déclaration préalable à l'embauche (DPAE), qui remplace la Déclaration unique d'embauche (DUE), doit être adressée à l'URSSAF au plus tôt huit jours avant la date d'embauche et au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'engagement si la déclaration est effectuée par lettre recommandée AR. Une déclaration par télécopie ou par internet peut intervenir dans les instants précédant l'embauche.

Elle rassemble six formalités liées à l'embauche :

- la déclaration d'une première embauche dans un établissement ;
- la demande d'immatriculation d'un salarié au régime général de la Sécurité sociale ;
- la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire ;
- la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

L'URSSAF adresse à l'employeur un accusé de réception de la déclaration dans un délai de cinq jours ouvrables suivants la réception de la déclaration. En attendant de recevoir ce document, il doit conserver la preuve de son envoi.

## 3 - LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

### 3.1 - Contenu du registre unique du personnel

La tenue de ce registre est une obligation pour tout employeur occupant des salariés.

Les nom et prénoms, la nationalité, la date de naissance, le sexe, l'emploi, la qualification, les dates d'entrée et de sortie doivent y figurer dans l'ordre d'embauche et être inscrits à l'encre indélébile.

Concernant certains types de contrats ou catégories de salariés, les mentions complémentaires suivantes doivent également être portées sur le registre :

- pour les salariés étrangers assujettis à la possession d'un titre valant autorisation de travail : la nature du titre et son numéro. Les copies des titres doivent être annexées au registre ;
- les mentions « contrat à durée déterminée », « salarié à temps partiel », « travailleur temporaire » (ainsi que le nom et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire) doivent figurer sur le registre pour les salariés concernés. Il en est de même en cas de recours au télétravail.

### 3.2 - Conditions et obligations concernant l'engagement d'un salarié étranger

#### 3.21 - Pour les ressortissants de l'UE, de l'EEE et de la Suisse (art. R. 5221-2)

Les ressortissants des États membres de l'Union européenne ainsi que de trois pays de l'Espace économique européen et de la Suisse peuvent désormais exercer une activité professionnelle salariée en France sans autorisation.

Les pays concernés sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Italie, Irlande, Islande, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et Suisse.

#### 3.22 - Pour les autres ressortissants étrangers

##### 3.221 - Avant l'embauche

L'employeur a l'obligation de s'assurer que le futur salarié étranger est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité l'autorisant à exercer une activité professionnelle.

Au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet du contrat, l'employeur doit adresser à la préfecture (RAR, télécopie, internet) copie du document produit par le salarié étranger.

En l'absence de réponse du préfet dans les deux jours de la réception du courrier, l'obligation de l'employeur est réputée satisfaite.

L'employeur, à la demande du salarié, doit lui fournir une copie traduite de son contrat de travail dans sa langue d'origine. Seule cette version est opposable au salarié (art. L. 1221-3 du Code du travail <sup>(2)</sup>).

<sup>(2)</sup> Dans la suite du texte, les articles mentionnés sans précision correspondent à des articles du Code du travail.

# INFORMATIONS JURIDIQUES

## 3.222 - En cours d'exécution du contrat

En cours de contrat de travail, l'employeur devra procéder à des vérifications régulières afin de pouvoir solliciter du salarié la production d'un nouveau titre si la validité du précédent a expiré. Le fait d'engager ou de laisser travailler un salarié étranger sans autorisation est sanctionné pénalement (art. L. 8256-2).

Au cours de la relation de travail, l'employeur doit également appliquer le principe de non-discrimination et appliquer, bien

entendu, la réglementation du travail en vigueur au salarié étranger.

## 4 - LE SALAIRE

### 4.1 - Le bulletin de salaire

La remise d'un bulletin de salaire est une obligation quels que soient la nature et le montant de la rémunération versée au salarié.

<b>MENTIONS OBLIGATOIRES DEVANT FIGURER SUR LE BULLETIN DE SALAIRE</b>	
<b>Identification de l'employeur</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nom</li><li>- Adresse</li><li>- Établissement dont dépend le salarié</li><li>- Numéro de code APE</li><li>- Références de l'URSSAF et n° de l'employeur</li><li>- Convention collective applicable au salarié</li></ul>
<b>Identification du salarié</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nom</li><li>- Emploi</li><li>- Classification (coefficient hiérarchique)</li></ul>
<b>Durée du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Période de travail</li><li>- Nombre d'heures (au taux normal)</li><li>- Nombre d'heures payées à un taux majoré (avec indication du taux) :<ul style="list-style-type: none"><li>• majorations pour heures supplémentaires</li><li>• majorations pour travail de nuit</li><li>• majorations pour travail du dimanche</li><li>• majorations pour travail d'un jour férié...</li></ul></li></ul>
<b>Congés payés</b>	Dates de congé et montant de l'indemnité correspondante
<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Date de paiement</li><li>- Accessoires de salaire soumis à cotisations (nature et montant)</li><li>- Montant de la rémunération brute</li><li>- Compléments de salaire non soumis à cotisations</li><li>- Montant de la prise en charge des frais de transports publics ou personnels</li><li>- Nature et montant des déductions éventuellement effectuées sur la rémunération</li><li>- Total effectivement perçu par le salarié (net à payer)</li></ul>
<b>Charges salariales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nature, assiette, taux et montant des cotisations suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>• sécurité sociale (maladie, vieillesse)</li><li>• assurance chômage</li><li>• retraite complémentaire &lt;obligatoire&gt; ARRCO et AGIRC (+ dans ce dernier cas CET)</li><li>• AGFF</li><li>• APEC</li><li>• s'il y a lieu, régime de prévoyance et de frais de santé et régime de retraite supplémentaire</li></ul></li><li>- CSG et CRDS</li></ul>
<b>Charges patronales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nature, taux et montant des cotisations et contributions patronales, à mentionner :<ul style="list-style-type: none"><li>• soit sur le bulletin de paie</li><li>• soit sur un document récapitulatif annuel</li></ul></li></ul>
<b>Conservation</b>	Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée

Le bulletin de salaire doit faire figurer les mentions obligatoires visées à l'article R. 3243-1.

Tout manquement lié à la remise du bulletin de salaire ou à l'omission d'une ou plusieurs mentions obligatoires constitue une contravention de 3<sup>ème</sup> classe (amende de 450 € pour les personnes physiques et 2 250 € pour les personnes morales).

**Le bulletin de salaire doit faire apparaître la mention de l'obligation pour le salarié de le conserver sans limitation de durée.** L'article R. 3246-1 sanctionne l'absence de cette mention d'une contravention de 3<sup>ème</sup> classe.

**L'employeur doit conserver la copie des bulletins de salaire pendant cinq ans** (art. L. 3243-4). L'article précité, là encore, réintroduit une sanction pénale (amende de 3<sup>ème</sup> classe).

Enfin, la loi du 12 mai 2009 n° 2009-526 a introduit le bulletin de salaire sous forme électronique permettant aux entreprises de réduire les coûts et la charge administrative. La remise du bulletin de paie sous cette forme est toutefois subordonnée à deux conditions :

- l'accord du salarié doit être recueilli ;
- la remise doit s'effectuer dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données (art. L. 3243-2).

La copie des bulletins de salaire électroniques doit être conservée par l'employeur pendant cinq ans, comme pour la version papier.

## 4.2 - Le paiement du salaire

### 4.21 - Périodicité

La loi impose une périodicité maximale d'un mois pour le règlement des salaires. Ces dispositions sont d'ordre public.

La loi ne fixe pas de date limite de versement. Il suffit que l'intervalle de temps entre deux payes successives n'excède pas un mois.

Le retard dans le paiement du salaire constitue un manquement de l'employeur à l'une de ses obligations essentielles.

Le salarié peut invoquer ce manquement pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou pour en solliciter la résolution judiciaire.

Si le salarié ne se place pas sur le terrain de la rupture, il peut solliciter des intérêts moratoires ainsi que des dommages et intérêts compensatoires s'il justifie d'un préjudice distinct du seul retard.

### 4.22 - Acompte

L'acompte est un paiement anticipé d'un salaire déjà acquis et se distingue donc de l'avance sur salaire.

**Le bénéficiaire d'un acompte est ouvert à tout salarié qui en fait la demande.** Il correspond, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle (art. L. 3242-1).

### 4.23 - Avance

L'avance sur salaire n'est pas la contrepartie d'un travail d'ores et déjà effectué.

L'employeur ne peut en récupérer le montant qu'à chaque échéance de paye dans la limite de 10 % du salaire exigible (art. L. 3251-3). Cette limite ne s'applique qu'aux éléments de rémunération ayant un caractère de salaire.

## 5 - LE SOLDE DE TOUT COMPTE

Lors de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, l'employeur doit établir un solde de tout compte.

Ce document doit contenir le libellé et le montant des sommes versées à l'occasion de la rupture.

Le salarié a la faculté de le dénoncer dans un délai de six mois de sa signature. Au-delà, le solde de tout compte devient libératoire.

Il doit porter la signature du salarié précédée de la mention manuscrite « reçu pour solde de tout compte ».

Il est établi en deux exemplaires dont un est remis au salarié (art. D. 1234-8).

## 6 - LA DÉCLARATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL

L'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance.

La déclaration concerne également les accidents de trajet.

La déclaration est obligatoire même si l'accident n'a pas été suivi d'un arrêt de travail et quels que soient les circonstances de l'accident et son degré de gravité.

Il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier le caractère professionnel de l'accident. En revanche, il a la possibilité de formuler des réserves. Ces dernières doivent être motivées (art. 441-11 du Code de la sécurité sociale).

# INFORMATIONS JURIDIQUES

La déclaration doit être adressée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont relève le salarié dans les 48 heures de la connaissance de l'accident (dimanches et jours fériés ne sont pas compris).

Lorsque l'accident se produit sur le lieu de travail, il est réputé connu dès lors qu'il survient en présence d'un préposé sous la direction duquel était exécuté le travail.

L'absence de déclaration ou sa transmission tardive est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4<sup>ème</sup> classe (art. D. 4711-3).

De plus, la CPAM dispose de la faculté de solliciter le remboursement de l'intégralité des prestations versées à l'occasion de l'accident.

Les déclarations d'accident de travail doivent être conservées par l'employeur pendant cinq ans. Le non-respect de cette disposition est constitutif d'une contravention de 4<sup>ème</sup> classe (art. D. 4711-3 et R. 4741-3).

## ANNEXES :

### CODE DU TRAVAIL

(version consolidée au 9 octobre 2014)

**Art. L. 3221-1** : « Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le Code du travail et, notamment, aux agents de droit public ».

**Art. L. 3221-2** : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Art. L. 3221-3** : Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Art. L. 3221-4** : Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**Art. L. 3221-5** : Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Art. L. 3221-6** : Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

À l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

**Art. L. 3221-7** : Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou un accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

### CODE PÉNAL

(version consolidée au 9 octobre 2014)

**Art. 225-1** : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques

généétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

**Art. 225-1-1** : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

**Art. 225-2** : La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° - À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° - À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° - À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° - À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 5° - À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 6° - À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

**Art. 225-3** : Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1° - Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à

l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du Code de la santé publique ;

2° - Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° - Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° - Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° - Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° - Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

**Art. 225-3-1** : Les délits prévus à la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

**Art. 225-4** : Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

