



Indemnités de rupture conventionnelle : qui sont les plus malins pour négocier ?

Pour la 1^{re} fois, depuis la mise en place de la rupture conventionnelle, une étude (DARES janvier 2018) analyse les indemnités versées aux salariés.

Un nombre record de conventions signées !

La rupture conventionnelle permet à un employeur et à un salarié de rompre un contrat à durée indéterminée d'un commun accord. Ce mode de rupture a été introduit par la loi en juin 2008. Son succès ne se dément pas : au total, sur l'année 2017, près de 421 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées, soit une hausse de 7,8 % par rapport au nombre recensé en 2016 (390 000).

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié perçoit une indemnité spécifique de rupture dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, doit au moins être égal à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle.

Alors, qui sont les gagnants et les perdants de cette négociation ?

Cette indemnité spécifique est d'abord liée au niveau de

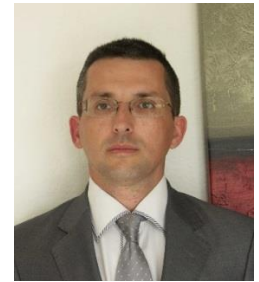
rémunération. Plus le salaire est élevé et plus l'indemnité perçue est supérieure à l'indemnité légale ou conventionnelle. Pour les salaires bruts inférieurs à 2 520 euros par mois, l'indemnité reçue ne dépasse pas de plus de 5 % l'indemnité légale. À l'inverse, au-dessus de 4 500 euros brut par mois, l'indemnité reçue dépasse de plus de 60 % l'indemnité légale.

L'ancienneté joue peu dans la négociation.

Les cadres mieux lotis

La catégorie socioprofessionnelle est également déterminante. Les employés et ouvriers perçoivent une indemnité de rupture proche de l'indemnité légale. Les cadres, eux, perçoivent des indemnités beaucoup plus importantes.

Un autre élément influe le montant de l'indemnité de rupture : être assisté ou pas lors de la négociation. Le salarié a la possibilité de se faire assister par toute personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise. Les indemnités sont globalement plus élevées, pour les salariés qui se sont fait assister. Malheureusement, moins de 6 % des



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Formation professionnelle : le grand chambardement !

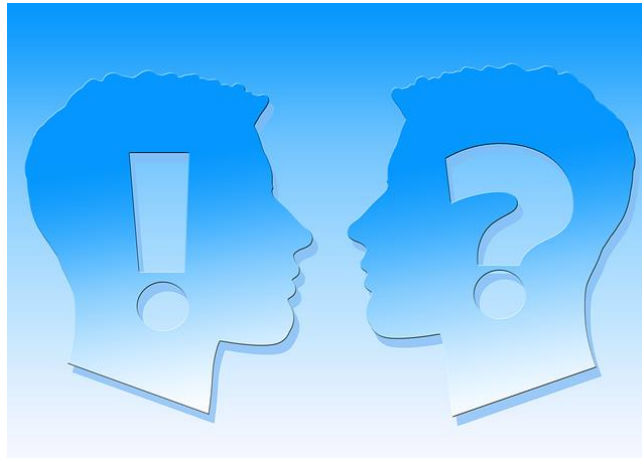
Désormais, les salariés ne bénéficieront plus d'heures de formation, mais d'un capital financier. Chaque année 500 euros seront versés sur le CPF des salariés avec un plafond de 5 000 euros. Les personnes peu ou pas qualifiées auront 800 euros par an avec un maximum de 8 000 euros.

Autre chamboulement majeur : la gouvernance et le financement de l'ensemble du système de formation continue sont entièrement revus. Le gouvernement veut changer d'ère et mettre fin au monopole des Opcv, les organismes paritaires collecteurs agréés.

A suivre dans nos prochaines newsletters ...

salariés ont eu recours à cette possibilité.

La taille de l'entreprise joue également sur la négociation. Plus l'entreprise est de taille importante, plus l'indemnité de rupture a des chances d'être élevée. Le secteur d'activité impacte aussi la négociation. L'indemnité sera plus forte dans le transport, l'industrie, l'immobilier, l'information et la communication, les activités financières et d'assurance. À l'inverse, les salariés des secteurs de l'hébergement, de la restauration, du commerce, de la santé et de l'action sociale sont moins bien lotis.



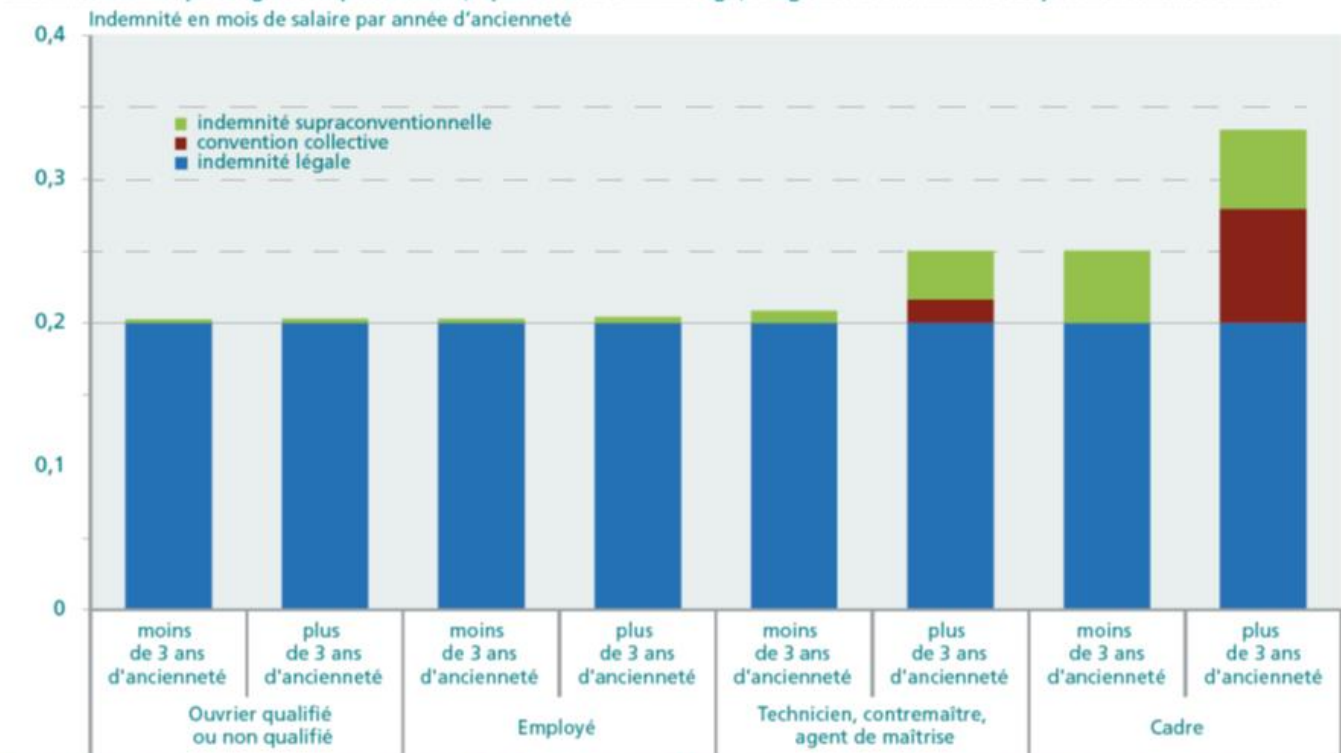
Les ouvriers et employés négocient difficilement pour deux raisons : le lien hiérarchique est fort avec l'employeur et ils disposent d'un

moindre accès à l'information sociale (à l'inverse des cadres).

Une autre explication peut être avancée. Les ruptures conventionnelles des ouvriers et employés seraient plus des « ruptures – démissions », demandées par les

salariés. Alors que chez les cadres la rupture conventionnelle s'apparenterait plus à une « transaction après licenciement », à l'initiative de l'employeur.

Indemnités médianes par catégorie socioprofessionnelle, réparties selon le minimum légal, la négociation conventionnelle et supraconventionnelle du salarié



Lecture : l'indemnité médiane reçue par un cadre ayant plus de 3 ans d'ancienneté est de 0,33 mois de salaire par année d'ancienneté environ. Alors que le minimum légal lui permet de recevoir 0,2 mois de salaire par année d'ancienneté, la convention collective dont il relève lui assure un surplus de 40 % du minimum légal et la négociation avec l'employeur un surplus de 27 %, ce qui lui permet en médiane d'obtenir *in fine* une indemnité supérieure de 67 % à l'indemnité prévue par la loi.

Changement dans les modalités de calcul des subventions versées au comité d'entreprise

Par deux arrêts récents, la Cour de cassation vient de procéder à un revirement de jurisprudence en matière de calcul des subventions versées au comité d'entreprise.

Les bases de calcul sont harmonisées

Les subventions étaient jusqu'à maintenant calculées, en se basant sur les comptes 641 du plan comptable général « Rémunération du personnel ». Étaient déduits du calcul, la rémunération des dirigeants sociaux, les remboursements de frais et les

indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail autres que les indemnités légales et conventionnelles de licenciements et les indemnités de retraite. Devaient également être déduites, du calcul, les indemnités transactionnelles pour leur montant supérieur aux indemnités légales et conventionnelles.

La Cour de cassation abandonne cette position, pour se référer au code de la sécurité sociale (article L 242 1) : « sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la

contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L 242 1 ».

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation ne sont donc pas intégrées au calcul. Il en est de même des rémunérations versées aux salariés mis à disposition, qui n'ont pas à être incluses dans la masse salariale de l'entreprise utilisatrice.



Accidents du travail et maladies professionnelles : les chiffres-chocs !

L'Assurance Maladie déclare qu'en 2016, 10 000 affectations psychiques comprenant les dépressions, les troubles anxieux, les stress post-traumatiques, etc., ont été prises en charge comme des accidents du travail et 596 ont été reconnues comme maladies professionnelles.



Les personnes les plus touchées

Ces affections concernent surtout les femmes employées de 40 ans ; ceci s'expliquant par une exposition plus abondante aux risques psychosociaux (RPS). Les employés (tous confondus) sont eux aussi les plus touchés. Quant aux secteurs les plus touchés, ce sont principalement le secteur médico-social, le secteur de transport des voyageurs et le secteur de commerce de détail.

La différence entre les risques et les troubles psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) sont la probabilité de survenue de troubles psychosociaux relative à une exposition à des facteurs de risques psychosociaux. Alors que les troubles psychosociaux (TPS) ou

affections psychiques liés au travail sont les troubles psychiques avérés chez un travailleur, dont l'origine est directement liée à son milieu professionnel.

Évènements déclencheurs

Deux types d'évènements sont considérés comme déclencheurs : un choc ou un stress, interne (ex. Condition de travail) ou externe (ex. Agression) à l'entreprise.

Durées moyennes d'arrêt de travail

En moyenne, pour les affections psychiques reconnues en accidents du travail, l'arrêt est de 112 jours contre 400 jours pour les maladies professionnelles psychiques.

Pour les accidents de travail et les maladies professionnelles, la prise en charge représente un coût de 230 M€ en 2016.



Retour à l'emploi

Pour aider les victimes à se réinsérer dans la vie professionnelle, l'Assurance Maladie propose de nouvelles solutions pour les accompagner. Parmi celles-ci, le choix à la formation, inscrite dans les récentes ordonnances réformant le Code du travail, et permettant la reconversion professionnelle.

Une meilleure prévention

L'Assurance Maladie indique que de nombreux outils sont mis à disposition par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) pour prévenir des risques dans les secteurs les plus touchés. Elle indique aussi que l'accès des entreprises à l'offre de prévention des RPS déjà existantes a été facilité afin de mieux accompagner les victimes. Une démarche a été mise en place par l'Assurance Maladie envers certaines entreprises afin de les sensibiliser à leur taux d'absentéisme et à la cause de ce taux, afin de les accompagner à trouver des solutions.

Licenciements : que modifient les ordonnances Macron ?

Les ordonnances Macron ont considérablement modifié le Code du travail. De nombreux domaines sont touchés, dont les licenciements. Point sur un sujet très sensible...

Le premier changement concerne la motivation du licenciement et les irrégularités de ce dernier.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement (soit l'envoi de la lettre), s'il veut de sa propre initiative, préciser les motifs de licenciement. De même, si l'employeur est sollicité par le salarié, pour obtenir des précisions (ce n'est qu'une faculté) sur les motifs du licenciement, il dispose d'un délai de quinze jours suivant la réception de la demande, pour répondre.

PS : Avant les ordonnances, l'imprécision des motifs équivalait à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'insuffisance de motivation ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

Dans le cas où le salarié a demandé à l'employeur de préciser les motifs de licenciement et que ce dernier ne répond pas, ou ne précise pas correctement les motifs de licenciement, ce dernier est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse

[L'administration publie des modèles de lettre de licenciement](#)

L'employeur peut utiliser des modèles de lettres de licenciement définis par décret. Ces modèles rappellent les droits et obligations de chaque partie. Il doit envoyer au salarié la lettre de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception (comme précédemment). Les modèles proposés sont les suivants :

- Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel disciplinaire (faute(s) sérieuse(s), grave(s) ou lourde(s)),
- Modèle de lettre de licenciement pour inaptitude (d'origine non professionnelle et d'origine professionnelle),
- Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire,
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique individuel,
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique pour les petits licenciements collectifs,
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique (grands licenciements collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)).

Les irrégularités commises au cours de la procédure de licenciement sont, comme avant, sanctionnées par une indemnité d'au maximum un mois de salaire. Cette indemnité est due seulement lorsque le licenciement est prononcé pour une cause réelle et sérieuse.

La nouvelle rédaction de l'article L. 1235-2 du Code du travail précise que cette indemnité d'au maximum un mois de salaire sera dû notamment en cas de non-respect :

- des règles relatives à la convocation et à la tenue de l'entretien préalable au licenciement qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou d'un licenciement pour motif économique
- de la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement si elle existe.



Les changements touchent également des délais de prescription :

- nouveau délai de droit commun concernant la rupture du contrat : 12 mois (avant : 2 ans),
- Licenciement économique : 12 mois.

Il existe des exceptions pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail (art. L. 1471-1) : délai de 2 ans.

Comme auparavant il est précisé que ces délais « ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du

contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. (...) ».

Les changements concernent aussi le calcul de l'indemnité de licenciement. C'est le sujet dont on a

le plus parlé. La condition d'ancienneté pour bénéficier d'une indemnité de licenciement change : nouvel article L 1234-9, d'un an elle passe à huit mois.

L'indemnité de licenciement est revalorisée. Elle ne peut pas être inférieure à (C. trav., art. R. 1234-2 nouveau) :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (contre 1/5^e auparavant),

- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Un salarié peut-il jouer à Candy Crush au travail ?

Au travail, le salarié doit... travailler !

Jacques de Chabannes, marquis de La Palice n'aurait pas dit mieux.

Alors, jouer à Candy Crush au travail... ?

Non !

Sauf si... pas vu, pas pris...

Si pris... pas nécessairement pendu !

En effet, il appartient aux employeurs de rapporter la preuve matériellement vérifiable que leur salarié joue à Candy Crush au lieu de travailler, manquant ainsi à son obligation de loyauté.

Et bien souvent, les employeurs échouent à rapporter cette preuve...



Les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre des salariés sont alors jugées sans cause réelle et sérieuse !

Exemples :

La lettre de licenciement adressée à M. C. le 17 avril 2014, qui fixe les limites du litige, est ainsi libellée :

« (...) Je passe vous voir dans la nuit du 16 au 17 avril 2014 à 0h30. Je vous surprends sur internet en train de jouer alors que votre collègue est seule à faire les tâches ménagères de nuit au secteur les 'Cerisiers'.

Je vous demande de laisser le poste, car le temps que j'arrive jusqu'à vous, vous réduisez le jeu 'Candy Crush' et ouvrez le logiciel de soin. Je vous demande de laisser l'ordinateur et de vous écarter. Je constate qu'à ce moment précis, aucune trace d'un éventuel travail ou transmission de soin n'est faite sur le logiciel de soins. Par contre, le jeu 'candy crush' est ouvert et en cours de jeu.

Je souhaite consulter l'historique de vos consultations sur internet et je constate que l'onglet 'supprimer l'historique de navigation' d'Internet Explorer est coché, de ce fait, l'historique s'efface dès que nous fermons Internet Explorer.

Je regrette qu'à cette heure non avancée de la nuit vous soyez déjà en train de jouer. »

La Cour d'appel de Riom a jugé :

« Dans la nuit du 16 au 17 avril 2014 à 0h30, la directrice de l'association APAD la Résidence 'Le Jardin des sources' dit avoir :

– surpris M. C. sur internet en train de jouer alors que sa collègue est seule à faire les tâches ménagères de nuit au secteur les Cerisiers et lui avoir demandé de laisser le poste, car le temps qu'elle arrive jusqu'à lui, il réduisait le jeu 'Candy Crush' et ouvrait le logiciel de soin

– constaté, au moment précis où elle lui a demandé de laisser l'ordinateur et de s'écarter, qu'il n'y avait aucune trace d'un éventuel travail ou transmission de soin faite sur le logiciel de soins et que par contre, le jeu 'candy crush' est ouvert et en cours de jeu.

– constaté, après avoir émis le souhait de consulter l'historique de ses consultations sur internet, que l'onglet 'supprimer l'historique de navigation' d'Internet Explorer est

coché, et que de ce fait, l'historique s'efface dès que l'on ferme Internet Explorer.

C. conteste cette version des faits, expliquant, sans être utilement contredit, que lorsque Mme N., la directrice, est arrivée, Mme N. rangeait le chariot de ménage, après qu'ils aient fait le ménage ensemble au secteur des Cerisiers.

Il produit aussi l'attestation de Mme Charline M., déclarant qu'il est très professionnel, que le fait d'utiliser un ordinateur de manière ludique, n'était pas dans le but de se soustraire à ses missions, mais bel et bien pour se maintenir en éveil, et que le travail de nuit nécessite parfois de trouver des occupations afin de rester éveillé et attentif à ce qui se passe sur le lieu de travail, ce qui laisse présumer que M. C. n'est pas le seul à utiliser des jeux comme dérivatif dans ses temps de pause.

L'association APAD la Résidence 'Le Jardin des sources', en l'absence de tout autre élément de preuve, ne démontre nullement que M. C. ait été occupé à un jeu alors que d'autres tâches professionnelles étaient en attente, en observant encore, qu'il n'est pas établi que M. C. était habituellement occupé à jouer pendant son service. »

Cour d'appel, Riom, 4e chambre civile, 9 Janvier 2018 – n° 16/00903

« La lettre de licenciement reçue par Madame V. est ainsi libellée :

(...) vous vous êtes consacrée abusivement à des activités Internet extraprofessionnelles sur votre temps de travail au détriment de vos missions. Ces activités formellement interdites sont : jeux vidéo (Candy Crush), réseau social (Facebook),

visites de sites divers (vêtements, voyages). Il s'agit d'un comportement absolument intolérable, d'une violation de vos obligations contractuelles, et d'une nuisance considérable à la bonne marche de la Pharmacie de la Mairie (...)

Nous avons constaté à maintes reprises de votre part :

(...) des prises en charge expéditives de clients afin de retrouver au plus vite Candy Crush, Facebook (...)

« Votre attitude pendant le temps de travail va totalement à contre-courant de nos directives, car entre 2 parties de 'Candy Crush' : vos prises en charge des clients étaient tardives, bâclées, nos différents services très peu proposés, et donc le niveau de recrutement pour les rendez-vous très faible, la fidélisation et la satisfaction des clients avortées, l'ambiance gâchée, et au final : sabotage de notre entreprise. »



La Cour d'appel de Chambéry a jugé :

« Attendu que si les attestations montrent le manque de réactivité de la salariée dans le cadre de son travail, et l'existence de difficultés relationnelles qui se sont instaurées peu à peu avec ses collègues, elles n'établissent pas que Madame V. passait une grande partie de son temps sur internet et faisait un usage abusif de l'ordinateur à une période où aucune charte

informatique n'avait été mise en place ni signée par les salariées,

Que d'autre part, bien que ce comportement ait été remarqué par l'employeur depuis l'automne 2013, celui-ci ne justifie pas en avoir fait le reproche à sa salariée ni l'avoir sanctionnée à ce titre depuis cette période,

Que par ailleurs le constat d'huissier tel qu'il est libellé ne précise pas que l'huissier a lui-même constaté que Madame V. était bien utilisatrice de l'ordinateur sur lequel il a constaté la page ouverte sur un jeu 'Candy crush'.

Que dans la mesure où les attestations produites ne rapportent pas la preuve de ce que Madame V. a fait un usage abusif d'internet, aucune faute grave ne peut lui être reprochée à ce titre,

Que l'insubordination alléguée par Madame L. n'est justifiée par aucune pièce versée aux débats, l'employeur ne rapportant pas non plus la preuve de l'existence d'un préjudice résultant du comportement de la salariée pour l'entreprise tel que l'affirme l'employeur dans la lettre de licenciement, »

Cour d'appel, Chambéry, Chambre sociale, 24 Novembre 2016 – n° 16/00142

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>

Infos express

Clause de non-concurrence et rupture conventionnelle

Toute clause de non-concurrence doit prévoir le versement d'une contrepartie financière. À défaut, la clause est nulle.

Quant est-il dans le cas d'une rupture conventionnelle ?

La Cour de cassation vient de répondre. Quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, la contrepartie financière doit être versée. Sont donc concernés les démissions, les licenciements et les ruptures conventionnelles.

Refuser de payer des heures supplémentaires en raison d'une utilisation abusive du téléphone est illégal

Un employeur avait refusé de payer les heures supplémentaires au motif que la salariée avait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise. Cette compensation imposée par

l'employeur constituait une sanction illégale. Ce manquement est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail. La résiliation judiciaire du contrat de travail a été prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement nul.

Cour de cassation, chambre sociale, 31 janvier 2018, n° 16-14619

Travaux en extérieur et vague de froid

Travailler dehors quand il fait très froid est particulièrement pénible pour les salariés. Une température ambiante inférieure à 5 degrés fait courir des risques importants pour les salariés. L'employeur doit donc mettre en place des mesures de protection.

Les risques liés au froid doivent être transcrits dans le document unique d'évaluation des risques et un plan d'action doit être engagé. L'employeur doit évaluer les risques en fonction des tâches à effectuer

(durée d'exposition au froid, au vent et à la pluie) et des particularités des salariés (âge, antécédents médicaux).



L'employeur doit également aménager les postes de travail : mise en place de lieux de séchage et de stockage de vêtements de rechange, accès à des boissons chaudes, abris chauffés sur les chantiers).

La réorganisation momentanée du travail est aussi à explorer : pauses plus nombreuses, temps de récupération plus importants, rythmes de travail modifiés.

La tenue vestimentaire sera adaptée à la situation (vêtements imperméables, chaussures antidérapantes).

NOUVEAU GUIDE GRATUIT !



Céolis

**TOUT SAVOIR
SUR LE FONCTIONNEMENT
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
(CSE)**

**MOYENS D'ACTION
RÔLE ÉCONOMIQUE
RÔLE SOCIAL ET CULTUREL**

Guide téléchargeable
gratuitement sur notre site
internet (157 pages) :
groupe-ceolis.fr

(A jour au 1/01/2018)

FORMATION « Ordonnances Macron »



Formation sur 2 jours
Devis sur simple demande



Le
spécialiste
des CE

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



Toute l'actualité du comité d'entreprise (mars 2018)