

## SOMMAIRE

ARTICLE 1 Plafonnement des indemnités prud'homales : comment le gouvernement encourage la délinquance patronale.....	3
Des dommages et intérêts divisés par deux .....	3
Un frein à l'embauche ? Non, répondent plusieurs études .....	5
« Une atteinte particulièrement grave à l'office du juge » .....	5
Droit à l'erreur pour l'employeur, pas pour l'employé.....	6
Depuis 2008, les délais de recours réduits de 30 ans à... un an ! .....	6
Aux prud'hommes, un vrai parcours d'obstacles .....	7
Plus de trois ans pour obtenir justice .....	7
« C'est le salarié qui supportera le prix de la perte de son emploi » .....	8
ARTICLE 2 Le revenu universel d'activité, une réforme à haut risque.....	8
Budget constant .....	8
Comment peut-on, à budget constant, réduire le non-recours et fusionner des dispositifs qui ont des règles de calcul différentes sans faire de perdants ? .....	9
Intégrer les aides personnelles au logement au RUA remettrait en question le droit au logement.....	9
Une autre voie.....	9
Ouvrir le RUA aux jeunes et l'adosser à un droit à la formation constituerait le meilleur des investissements sociaux .....	10
Article 2 Bis Le Revenu universel d'activité : un début de concertation bien vague.....	10
Une allocation encore floue .....	10
Pas moins de moyens... mais pas plus non plus.....	11
Service public de l'insertion.....	12
ARTICLE 3 La réforme de l'épargne retraite apporte des nouveautés, mais ne fait pas disparaître Préfon » .....	12
Le gouvernement a pris le 24 juillet une ordonnance réformant l'épargne retraite. De quoi s'agit-il et en quoi concerne-t-elle Préfon et les fonctionnaires ? .....	13
Que change donc concrètement l'ordonnance pour les fonctionnaires affiliés ou qui s'affilieront à l'avenir à Préfon ? .....	13
Anticipez-vous une augmentation du nombre d'affiliations à la suite de ce changement ? .....	13
Voyez-vous un lien entre cette réforme et celle en préfiguration du système de retraites ? .....	14

---

ARTICLE 4 Informations :.....	15
Indemnités de licenciement: malgré la Cour de cassation, le barème toujours contesté .....	15
ARTICLE 5 Jurisprudences .....	18
➤ Une commune peut-elle retirer la protection fonctionnelle accordée à un fonctionnaire territorial ? .....	18
➤ Épargne retraite : ce qui va changer au 1er octobre 2019 .....	18

---

# ARTICLE 1                    Plafonnement des indemnités prud'homales : comment le gouvernement encourage la délinquance patronale

Publié le 18/06/2019 • Par BASTAMAG

Grâce à la troisième ordonnance réformant le code du travail, les employeurs pourront bientôt anticiper – et donc provisionner dans leurs budgets – le coût aux prud'hommes d'un licenciement réalisé de manière illégale... Drôle de conception de la justice ! Des indemnités divisées par deux, un préjudice évalué sur le seul critère de l'ancienneté dans l'entreprise, ou encore un délai réduit à un an pour saisir le tribunal... Les salariés ont-ils réellement quelque chose à y gagner ? Revue de détails.

« *Il faut davantage d'équité entre les salariés* », invoque le gouvernement pour justifier la mise en place d'un barème d'indemnisation obligatoire aux prud'hommes, quand le licenciement d'un salarié est jugé abusif. Équité, vraiment ? Le dispositif diminue sensiblement les sanctions financières en cas de licenciement illégal. Il limite également la capacité du juge à évaluer le préjudice subi par les salariés victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Du côté du patronat, on se réjouit de pouvoir enfin « *mettre un prix derrière l'acte de licenciement* » que celui-ci soit légalement motivé... ou non.

« *On s'occupe de gens qui travaillent dans le nettoyage. Quand ils sont embauchés, certains employeurs leur font signer en même temps une lettre de démission. Comme ils ne savent pas lire, ce n'est pas très compliqué* », commence Étienne Deschamps, syndicaliste de la Confédération nationale des travailleurs - Solidarité ouvrière (CNT-SO). Sur les étagères du petit local syndical, les chemises de couleur s'entassent. 450 dossiers prud'homaux sont en cours d'instruction. La plupart concernent des licenciements et des CDD illicites.

Le syndicaliste connaît tous les recoins de la section « commerce » du conseil des prud'hommes de la rue Louis Blanc, à Paris. Il y est fourré toutes les semaines. « *Il faut y aller aux prud'hommes. Aux référés, tu as toute la misère du monde. Tu as la jeune coiffeuse qui n'a pas été payée pendant trois mois, et l'employeur qui répond qu'elle travaillait bénévolement. Que cela lui faisait plaisir de bosser gratuitement dix heures par jour, à faire des mises en pli et des brushings.* »

## Des dommages et intérêts divisés par deux

Que pense-t-il du barème obligatoire de dommages et intérêts en cas de licenciement abusif, fixé par la troisième ordonnance ? Étienne Deschamps oscille entre inquiétude et indignation. Le plus grave selon lui : la très forte diminution du plancher de dommages et intérêts pour les entreprises de plus de 10 salariés, jusqu'ici fixé à six mois de salaire minimum (à partir de deux ans d'ancienneté) .

Avec pour conséquence – assez peu soulignée –, une division par deux voire plus, dans certains cas, des indemnités qui pourront être accordées par le juge (voir notre tableau ci-dessous). Exemple ? Un employé au Smic dans une entreprise de 20 salariés, licencié abusivement après deux ans d'ancienneté, recevait jusqu'ici une indemnité minimale de 8880 euros. Avec la réforme, même si son licenciement est reconnu illégal, il ne pourra percevoir, dans tous les cas, que la moitié de cette somme !

Nous avons comparé la situation de salariés (au Smic, au salaire médian, et gagnant deux fois le salaire médian) confrontés à un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse. Voici les indemnités prud'homales qu'ils pourraient percevoir avant et après les ordonnances, en fonction des barèmes fixés.

<b>Indemnités prud'homales avant et après les ordonnances (entreprise de + de 10 salariés)</b>		
<b>Avec un salaire de<sup>(1)</sup></b>	<b>Ancienneté 2 ans</b>	
	<b>Avant<sup>(2)</sup></b>	<b>Après<sup>(3)</sup></b>
1 480 € (smic)	8 880 € min.	4 440€ max.
1 783€ (salaire médian)	10 698 € min.	5 349€ max.
3 566 € (2 fois le salaire médian)	21 396 € min.	10 698€ max.

<b>Avec un salaire de<sup>(1)</sup></b>	<b>Ancienneté 5 ans</b>	
	<b>Avant<sup>(2)</sup></b>	<b>Après<sup>(4)</sup></b>
1 480 € (smic)	8 880 € min.	De 4 440 € à 8 880 €
1 783€ (salaire médian)	10 698 € min.	De 5 349 € à 10 698 €
3 566 € (2 fois le salaire médian)	21 396 € min.	De 10 698 € à 21 396 €

<b>Avec un salaire de<sup>(1)</sup></b>	<b>Ancienneté 10 ans</b>	
	<b>Avant<sup>(2)</sup></b>	<b>Après<sup>(5)</sup></b>
1 480 € (smic)	8 880 € min.	De 4 440 € à 15 540 €
1 783€ (salaire médian)	10 698 € min.	De 5 349 € à 18 721 €
3 566 € (2 fois le salaire médian)	21 396 € min.	De 10 698 € à 37 443 €

(1) Salaire brut versé durant les six derniers mois

(2) 6 mois de salaire minimum (3) 3 mois de salaire

(4) Entre 3 et 6 mois de salaire (5) Entre 3 et 10,5 mois de salaire

**basta!**  
www.bastamag.net

« Les patrons vont s'engouffrer là-dedans, prévient Étienne Deschamps. Car la règle c'est : quand il y a un minimum, cela devient l'applicable. Avant, avec les six mois du Code du travail, les plaignants pouvaient obtenir plus, mais ils devaient prouver à l'euro près le préjudice qui justifiait que les indemnités demandées aillent au-delà de ces six mois. Maintenant, le minimum a été divisé par deux, et le juge n'aura pas le droit d'aller au-delà d'un maximum. »

Il prend l'exemple d'une personne de 59 ans qui affiche 20 ans d'ancienneté dans son entreprise. Compte tenu de son âge, retrouver un travail ne sera pas une sinécure. Le montant de son préjudice est donc calculé à partir de l'écart entre son indemnité de chômage et son salaire, sur la période qu'il lui reste pour atteindre ses annuités de retraite. Au regard de ces éléments, le juge pouvait ainsi accorder 30 mois de salaire en dommages et intérêts. Avec l'ordonnance, il sera limité à 15,5 mois. Quant au maximum de 20 mois, il concerne les personnes ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Et compte tenu des transformations qui se profilent dans le monde du travail, le nombre de salariés en poste durant trois décennies dans la même entreprise va fondre comme neige au soleil.

### **Un frein à l'embauche ? Non, répondent plusieurs études**

Les dommages et intérêts prud'homaux sont-ils un frein à l'embauche ? Non, répond une note rédigée en 2016 par France Stratégie, organisme de réflexion rattaché au Premier ministre, qui constate que les contentieux sont stables et faibles en France. Actuellement, indique France Stratégie, les indemnités prud'homales s'élèvent en moyenne à dix mois de salaire et sont d'un montant moyen de 24 000 euros. Cette moyenne cache cependant des écarts importants. Sur 401 arrêts étudiés par le ministère de la Justice, les montants varient entre 2500 euros et 310 000 euros, pour le plus élevé. Ces grosses indemnités sont accordées à des cadres de haut niveau. « En moyenne, les cadres touchent trois fois plus d'indemnités que les ouvriers et techniciens, et six fois plus que les employés », détaille France Stratégie.

Une note de l'Insee enfonce le clou. L'institut, qui a interrogé 10 000 patrons, a conclu le 20 juin 2017 que le principal frein à l'embauche n'était pas, aux yeux des employeurs, le code du travail, mais un carnet de commande qui peine à se remplir. Quant à l'argument qui prétend que l'existence même de PME serait menacée par ces contentieux en prud'hommes, il est battu en brèche par une étude du ministère de la Justice portant sur 83 jugements prud'homaux rendus entre 1998 et 2008. Cette enquête démontre que les juges prennent en compte la situation économique des employeurs lorsqu'ils statuent sur les indemnités : ce sont les grands groupes qui sont les plus lourdement condamnés – trois fois plus d'indemnités prud'homales en moyenne que les PME.

### **« Une atteinte particulièrement grave à l'office du juge »**

Étienne Deschamps n'est pas le seul à voir d'un mauvais œil la mise en place de ce barème. Le Syndicat des avocats de France (SAF) considère que les ordonnances portent atteinte au droit des salariés à un recours effectif et utile, grâce à la justice prud'homale. Selon le SAF, la baisse du plancher et l'instauration d'un plafond minoré en cas de licenciement consiste à exonérer les entreprises de l'obligation (qui incombe à tout citoyen) d'assumer la responsabilité de ses fautes. Pire, la nouvelle législation leur permettra de provisionner des montants pour budgéter des licenciements potentiellement illégaux – et donc, le cas échéant, de déclencher délibérément ces licenciements abusifs.

De son côté, l'Union des syndicats de la magistrature (USM) rappelle que la réparation intégrale d'un préjudice reconnu par la Justice fait partie des principes fondamentaux du droit français. Or avec les ordonnances, cette réparation sera uniquement indemnisée en tenant compte d'un seul critère : l'ancienneté du salarié. Comme si une personne victime d'un délit ou d'un préjudice n'obtenait des réparations qu'en fonction de son âge ! Cela « porte une atteinte inédite et particulièrement grave à l'office du juge, en limitant de manière drastique l'individualisation des décisions de justice pour réparer complètement la perte injustifiée de l'emploi », estime l'USM.

### **Droit à l'erreur pour l'employeur, pas pour l'employé**

Plusieurs autres nouveautés ne manqueront pas de susciter l'inquiétude. Comme, par exemple, la possibilité pour le juge de tenir compte des indemnités de licenciement pour déterminer le montant des dommages et intérêts. Au final, par exemple, une jeune salariée embauchée en CDI avec de bonnes conditions, puis abusivement licenciée, risque d'obtenir des dommages et intérêts très faibles à cause de son absence d'ancienneté, malgré la gravité du préjudice subi. Idem pour une mère seule, avec trois enfants, dont la situation personnelle passera au second plan.

Les employeurs auront également la possibilité d'ajouter a posteriori d'autres motifs dans leur lettre de licenciement. « Le but est d'éviter les condamnations basées sur les imprécisions de l'employeur au moment de la rédaction de la lettre de licenciement », commente Étienne Deschamps. « Le gouvernement estime également que l'employeur, qui n'est pas juriste, a le droit à l'erreur. Un droit qui n'est pas accordé au salarié », poursuit le syndicaliste. Le gouvernement considérerait-il qu'il existe, d'un côté, des patrons qui se démènent pour créer des emplois et, de l'autre, des salariés procéduriers qui ne pensent qu'à la meilleure manière de se faire indemniser à la moindre erreur ?

### **Depuis 2008, les délais de recours réduits de 30 ans à... un an !**

Le délai de prescription pour saisir les prud'hommes a également été réduit depuis plusieurs années. Jusqu'en 2008, un salarié bénéficiait d'une période de 30 ans pour contester son licenciement et demander le paiement de dommages et intérêts. La loi du 17 juin 2008 a ramené ce délai à cinq ans. En 2013, la loi sur la sécurisation de l'emploi, consécutive à la signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI), a réduit le délai à deux ans pour un licenciement pour faute, à un an pour un licenciement économique. Aujourd'hui, le délai de recours serait réduit, pour tous les licenciements, à un an...

« De nombreuses personnes viennent me voir trois ou quatre ans après leur licenciement, et je leur dis que leur affaire est prescrite », témoigne Étienne Deschamps, pour qui l'un des moyens utilisés par les gouvernements successifs pour résoudre les problèmes d'encombrement et de budget de la justice, a été de réduire la capacité des justiciables à la saisir. D'abord en rendant les procédures plus complexes. Pour être entendu par les prud'hommes, un salarié doit déposer un dossier complet, comprenant des arguments de droit. Le formulaire Cerfa comporte six pages compliquées à remplir pour celui qui ne maîtrise pas toutes les subtilités d'un tel document.

## Aux prud'hommes, un vrai parcours d'obstacles

Résultat : Une baisse de 41 % des affaires étudiées au conseil des prud'hommes de Paris en 2016, une diminution de 43 % à Roubaix. Une tendance que l'on retrouve au niveau national dans les statistiques du ministère de la Justice. Entre 2009 et 2015, le nombre de nouvelles affaires déposées aux prud'hommes a chuté de 228 901 à 184 096. Les raisons de cette baisse ? La mise en place en 2008 de la rupture conventionnelle de contrat de travail. En huit ans, ce type de rupture a quasiment doublé, passant de 200 000 à 390 000.

La redéfinition de la carte judiciaire opérée en 2010 par la Garde des Sceaux de l'époque, Rachida Dati, a aussi des conséquences sur la baisse du nombre des affaires. 62 conseils des prud'hommes avaient alors été fermés – on en compte 210 aujourd'hui. Dans certaines régions rurales, les salariés sont contraints de faire plusieurs dizaines de kilomètres pour faire valoir leurs droits.

La loi El Khomri est également passée par là. Depuis 2016, les conseillers prud'homaux ont la possibilité d'utiliser un barème indicatif pour fixer le montant des indemnités en cas de licenciement illégal. Compte tenu du montant des honoraires d'un avocat et les indemnités inférieures que les plaignants peuvent parfois espérer, certains salariés licenciés peuvent jeter l'éponge.

## Plus de trois ans pour obtenir justice

À cela s'ajoute la baisse des moyens alloués à la justice. Manque de salles disponibles, d'encre et de papier, de greffiers, d'assistants aux greffiers... La justice prud'homale a été concernée par trois lois en moins de dix ans : celle sur la représentativité syndicale votée en 2008, la loi Macron de 2015, notamment son article 258 créant le statut de défenseur syndical, et enfin la loi du 18 décembre 2014 qui enterme définitivement l'élection des conseillers prud'homaux au profit de leur désignation.

Les dernières élections prud'homales se sont tenues en 2008, pour des mandats de cinq ans. Le renouvellement des conseillers était programmé en 2013 mais le dispositif de représentativité patronale n'étant pas prêt, le mandat des conseillers a été prorogé jusqu'à 2015, puis jusqu'au 31 décembre 2017. Soit neuf ans plus tard ! Résultat : certains conseillers, censés ne détenir qu'un mandat de cinq ans, ont déménagé, d'autres sont même décédés.

Tous ces facteurs expliquent l'allongement des délais pour obtenir justice. Les délais les plus longs sont observés à Paris, Bobigny, Nanterre, Lyon, Marseille et Bordeaux, où un quart des affaires sont traitées. Les délais d'attente y sont en moyenne de plus d'un an et demi (20 mois). En 2015, il fallait patienter quasiment trois ans en moyenne à Marseille ou à Meaux (Seine-et-Marne) – parfois avec des délais jusqu'à 43 mois ! – avant que la justice prud'homale soit rendue au tribunal. Quel meilleur moyen de décrédibiliser cette forme de justice ?

« C'est le salarié qui supportera le prix de la perte de son emploi »

La mise en place de ce barème obligatoire contraindra les défenseurs des salariés à travailler les dossiers différemment. Au lieu d'invoquer le licenciement sans cause réelle et sérieuse, il leur faudra trouver des manquements graves de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail. « *On en trouve tout le temps, sourit Etienne Deschamps. Une fois, j'ai écrit à un employeur : "Vous payez votre salarié 4,75 € de l'heure, cela doit être une erreur". Il me répond : "Elle est à temps partiel". On va aux prud'hommes, et il dit au président, qui était un employeur : "C'est la faute du comptable". Le président rétorque : "Je peux vous dire que vous allez être condamné, donc nous vous conseillons d'essayer de discuter avec le défenseur du salarié." Il n'a pas voulu discuter, il a donc pris plein pot.* »

Il cite également l'exemple de cet employé de ménage qui travaillait deux heures par jour dans un grand théâtre parisien. Son employeur cesse, du jour au lendemain, de lui payer ses heures. « *Il vient me voir au bout de six mois, on écrit à l'employeur, raconte le syndicaliste. Réponse de l'employeur : une lettre de licenciement pour mauvaise exécution du contrat de travail.* » Pour Marie-Laure Morin, ancienne conseillère à la Cour de cassation, en privant le salarié d'une réparation intégrale du préjudice, et en déresponsabilisant partiellement l'employeur qui décide de priver une personne de son travail – et donc de ses moyens de subsistance – « *l'institution d'un barème est lourde de conséquences sociales, car malgré la faute de l'employeur, c'est le salarié qui supportera en définitive le prix de la perte de son emploi, ainsi que la collectivité* ».

## ARTICLE 2 Le revenu universel d'activité, une réforme à haut risque

Publié le 19/06/2019 • Par Alternatives économiques

Le « revenu universel d'activité » (RUA) est la mesure phare de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Neuf mois après son annonce surprise et quelques tergiversations, une concertation a été ouverte le 3 juin à l'adresse des citoyens, des associations, des collectivités et des partenaires sociaux. Le gouvernement a affiché l'objectif d'une simplification du système de prestations sociales à partir de la fusion du plus grand nombre possible de dispositifs, cela pour lutter contre le non-recours<sup>1</sup> et favoriser l'adhésion à notre modèle social.

### Budget constant

Derrière ces annonces consensuelles, une précision a immédiatement suscité l'inquiétude des associations : cette réforme se fera à budget constant. Si le gouvernement se défend de vouloir faire des économies sur les plus pauvres, il omet de dire que son projet risque de faire de nombreux perdants. Les premières simulations réalisées par l'actuel rapporteur de la concertation, Fabrice Lengart, ont établi que

---

3,55 millions de foyers constateraient dans cette hypothèse une baisse de leurs revenus... C'est la quadrature du cercle : comment peut-on, à budget constant, réduire le non-recours et fusionner des dispositifs qui ont des règles de calcul différentes sans faire de perdants ?

### **Comment peut-on, à budget constant, réduire le non-recours et fusionner des dispositifs qui ont des règles de calcul différentes sans faire de perdants ?**

La véritable intention du gouvernement est donc à rechercher dans la philosophie du projet et en particulier dans l'annonce d'une radiation du RUA pour les personnes qui refuseront plus de deux offres d'emploi dites raisonnables. D'une part, il y a l'idée que les chômeurs le sont par choix, que leur situation relève de leur responsabilité individuelle, voire qu'ils « profitent » du système, sans considération des conditions du marché du travail ou des difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours. D'autre part, il y a une forme de partage du monde entre les pauvres qui font preuve de leur « bonne volonté » et ceux dont les comportements antisociaux méritent d'être punis. Il s'agit ainsi d'instituer un véritable gouvernement moral à travers toute une économie des incitations et des sanctions.

### **Intégrer les aides personnelles au logement au RUA remettrait en question le droit au logement**

Dans le RUA, c'est le « A » d'activité qui prime. Si la notion d'activité est en principe à conjuguer au pluriel, il est clair qu'ici elle est davantage à rapprocher de l'insertion professionnelle. Le RSA prévoit déjà une condition de recherche d'emploi liée au contrat d'engagement. Son durcissement est cependant dangereux alors que le gouvernement envisage dans le même temps de fusionner plusieurs prestations sociales qui ne visent pas le retour à l'emploi. Intégrer les aides personnelles au logement (APL) au RUA remettrait en question le droit au logement. Inclure l'allocation aux adultes handicapés (AAH), laquelle est notamment attribuée sur la base d'un taux d'incapacité, risque de fragiliser davantage le statut des personnes en situation de handicap. Plus cocasse encore, le minimum vieillesse deviendrait également un revenu d'activité...

### **Une autre voie**

Ce référentiel libéral se retrouve également dans l'opposition artificielle que le gouvernement fait entre les politiques préventives et les politiques curatives. Oubliant que le taux de pauvreté est abaissé de dix points grâce aux politiques redistributives, il n'a de cesse de répéter que les aides monétaires ne suffisent pas à éradiquer la pauvreté. S'il insiste à juste titre sur les politiques d'investissement social à destination des jeunes enfants pour lutter contre les déterminismes, il est bien timide pour revenir sur l'exclusion des jeunes des minima sociaux. Un quart des 18-24 ans vit sous le seuil de pauvreté. Ouvrir le RUA aux jeunes et l'adosser à un droit à la formation constitueraient le meilleur des investissements sociaux.

---

## Ouvrir le RUA aux jeunes et l'adosser à un droit à la formation constituerait le meilleur des investissements sociaux

Dans ces conditions, on comprend mieux pourquoi, si la Loi sera votée en 2020, son application n'est prévue qu'en 2023, soit après la fin du mandat d'Emmanuel Macron... Ce calendrier appelle une dernière remarque. Il appartient à l'ensemble des citoyens et des acteurs associatifs, syndicaux et territoriaux de se fédérer pour revendiquer un droit à l'expérimentation locale et démontrer qu'une autre voie est possible. Le gouvernement a rejeté la proposition de loi d'expérimentation du revenu de base de 18 départements socialistes, mais pourra-t-il résister à la pression croissante en faveur d'une allocation automatique, revalorisée, ouverte aux jeunes de 18-24 ans et sans contrepartie ? S'il s'avère impossible d'infléchir le RUA, son sort se décidera dans les urnes lors de la prochaine élection présidentielle.

## Article 2 Bis Le Revenu universel d'activité : un début de concertation bien vague

Publié le 01/08/2019 • Par [Catherine Maisonneuve](#) [Isabelle Raynaud](#) • dans : [France](#)



Lancé mi-juin, la concertation sur la future allocation qui doit notamment remplacer le RSA a achevé sa première phase. Mais il reste difficile pour l'heure de se faire une idée de ce à quoi le RUA ressemblera...

Le 11 juillet, la ministre des Solidarités et de la santé, Agnès Buzyn, et sa secrétaire d'Etat, Christelle Dubos, présidaient le comité national du Revenu universel d'activité (RUA). Il a permis, pour la première fois, de réunir l'ensemble des acteurs participant à la concertation. Depuis le lancement de la concertation, mi-juin, les membres avaient seulement travaillé au sein de leur collège. Six existent :

- trois collèges pléniers (associations, collectivités territoriales, partenaires sociaux) ;
- trois collèges thématiques (jeunes, handicap, logement).

### Une allocation encore floue

- La concertation doit permettre de donner une forme précise au RUA, annoncé par le président de la République en septembre 2018. Pour en finir avec le « maquis des prestations existantes » qui « ne

permettent pas de sortir de la pauvreté », le Président proposait alors une fusion de certaines allocations.

- Quelles allocations ? La question n'est toujours pas tranchée. Si fin 2018, Agnès Buzyn assurait que le RUA « fusionnera au minimum le RSA, les APL [Aides personnalisées au logement] et la Prime d'activité », l'idée de réunir beaucoup plus de minima sociaux a ensuite germé dans les esprits.
- Rien n'a pour l'heure été tranché. Mais deux points ont été soulevé par la ministre dans son discours. « Les premiers échanges ont notamment permis de mettre en avant et d'interroger la notion de "revenu décent" », a d'abord souligné la ministre. Le montant de la future allocation est en effet d'importance, notamment si l'on veut fusionner de nombreuses aides. Aujourd'hui, l'écart entre le montant des différentes allocations est en effet important : le RSA (Revenu de solidarité active) pour une personne seule est de 559,74 €, l'ASS (Allocation de solidarité spécifique) de 502,20 € alors que l'AAH (Allocation adulte handicapé) et l'ASPA (Allocation de solidarité aux personnes âgées) passeront à 900€ mensuel le 1er novembre 2019...
- Deuxième point à surmonter : « l'opportunité ou non d'individualiser le revenu universel d'activité », a expliqué Agnès Buzyn. Actuellement, le calcul du RSA se fait en fonction des revenus du foyer ce qui posent de nombreux problèmes. Ainsi, quand un couple décide d'habiter ensemble, si l'un des deux touche le RSA, il doit immédiatement déclarer son changement de situation à Caisse d'allocation familiale, en déclarant les revenus de son nouveau conjoint, au risque de voir son aide diminuer... Individualiser le RUA éviterait donc certainement des indus, mais risquerait de rendre éligible des personnes vivants dans un foyer où les revenus sont importants. « Une question complexe », a résumé la ministre.

### **Pas moins de moyens... mais pas plus non plus**

- Elle s'est montrée plus ferme sur l'objectif de cette nouvelle allocation. « Cette réforme est pour nous une réforme sociale, qui vise à rendre notre système plus accessible et plus juste. Il ne s'agit en aucun cas d'une réforme qui pourrait pénaliser les plus vulnérables », a-t-elle affirmé. Prenant l'exemple anglais de l' "universal tax credit", qui s'est révélé être « un fiasco », elle a assuré que l'objectif du gouvernement français était différent : « L'objectif affiché [au Royaume Uni] était de réaliser des économies sur les aides sociales. Encore une fois, il ne s'agit en aucune façon de notre objectif. Nous savons donc ce que nous ne devons pas faire. »
- Pas de baisse de budget prévu, donc, mais jusqu'à présent le gouvernement n'a pas prévu non plus de l'augmenter, parlant de « budget constant ». Or, la mise en place du RUA doit permettre une diminution du non recours. Aujourd'hui, on estime que 30% des personnes qui sont susceptibles de toucher le RSA ne le demande pas. Si le RUA permet de réduire ce pourcentage, le coût global sera obligatoirement plus important...

## Service public de l'insertion

Mais, comme l'a rappelé la ministre, pour éviter cette situation, le gouvernement parie sur l'autre jambe de la réforme : le service public de l'insertion. « Aujourd'hui, les politiques d'insertion ne sont pas véritablement mises en œuvre partout sur le territoire. La moitié des allocataires du RSA n'ont pas d'accompagnement, pas de contrat d'engagement réciproque et se retrouvent livrés à eux-mêmes. C'est la raison pour laquelle toujours à la rentrée, Christelle Dubos et Muriel Pénicaud [ministre du Travail] lanceront une concertation spécifique au service public de l'insertion », a détaillé Agnès Buzyn.

Le conseil départemental du Bas-Rhin se veut préfigurateur de ce nouveau « service public de l'insertion ». Dès cet automne, le dispositif d'aide au retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA y sera renforcé, autour de deux axes :

- réduire les délais de prise en charge des nouveaux entrants dans le dispositif du RSA, pour un accompagnement des personnes plus rapide, plus humain et plus efficace ;
- favoriser le retour vers l'activité.

L'objectif du département est de permettre à 70% des bénéficiaires du RSA de retrouver une activité dans les trois mois qui suivent l'inscription.

## **ARTICLE 3 La réforme de l'épargne retraite apporte des nouveautés, mais ne fait pas disparaître Préfon »**

Publié le 02/08/2019 • Par [La gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Directeur général de l'association Préfon, Christian Carrega se félicite d'avoir obtenu que la pérennité de ce régime de retraite complémentaire facultative du public ait été inscrite dans l'ordonnance du 24 juillet réformant l'épargne retraite. Il s'apprête à prendre en compte les nouveautés introduite par ce texte, « indéniablement favorables » estime-t-il.

---

## **Le gouvernement a pris le 24 juillet une ordonnance réformant l'épargne retraite. De quoi s'agit-il et en quoi concerne-t-elle Préfon et les fonctionnaires ?**

Cette réforme est un volet de la loi Pacte et vise à doper l'épargne retraite. L'ordonnance instaure ainsi plusieurs nouveautés, à commencer par la suppression des Perp (1), Perco (2) et autres produits existants en France – dont celui de Préfon-retraite – au profit d'un Plan épargne retraite (PER) universel. Avec un seul et même produit sur le marché, les Français seront moins perdus.

De fait, certains ont cru que Préfon allait donc disparaître. Ce n'est nullement le cas : le rapport au président de la République précise que, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance, « certains produits réservés à des publics ciblés, comme le contrat Préfon pour les agents publics, pourront conserver leur gouvernance spécifique ».

Nous avons longuement discuté en ce sens avec la Direction du Trésor et avec Edouard Philippe. Nous avons expliqué que, pour mieux absorber les crises, il est dans l'intérêt des fonctionnaires d'entrer dans un régime qui a beaucoup d'encours (nous en avons 16 Mdr€ sur 45 Mrd€ pour l'ensemble des régimes de retraite complémentaire facultative). Cela s'est vérifié après la crise de 2008.

## **Que change donc concrètement l'ordonnance pour les fonctionnaires affiliés ou qui s'affilieront à l'avenir à Préfon ?**

Nous voulions surtout conserver l'historique de notre régime, créé en 1964. Notamment le fait qu'avec des versements traduits en points, nos affiliés connaissent par avance le montant de leur rente, ce qui n'est pas le cas pour un Perp, au rendement variable. Ceci est acquis.

A présent, nous allons modifier le contrat Préfon-retraite pour prendre en compte les nouveautés introduites par l'ordonnance. La première est donc la transformation en PER. Seconde nouveauté : la sortie pourra désormais se faire, au choix, soit en rente, soit en capital. C'est une bonne chose, car à 30 ans, par exemple, les agents ont du mal à se projeter vers le moment de leur retraite.

Enfin, le transfert d'un produit à l'autre (la « portabilité ») sera plus facile qu'auparavant. Une personne entrant dans la fonction publique après avoir travaillé dans le privé, par exemple, pourra transférer son ancien Perp vers Préfon-retraite.

Nous sommes en train de travailler sur le calendrier de mise en œuvre, car cela implique un important travail de paramétrage. L'ordonnance donne le 1er avril 2020 comme limite, mais a priori, le changement collectif des anciens produits Préfon vers le nouveau devrait intervenir en décembre 2019 ou en janvier 2020.

## **Anticipez-vous une augmentation du nombre d'affiliations à la suite de ce changement ?**

Nous connaissons déjà une augmentation depuis trois ans, notamment du fait d'agents de la fonction publique territoriale. Sur le premier semestre 2019, nous sommes à + 20% par rapport au premier semestre 2018. Et l'année dernière, nous avons fait +14% par rapport à 2017.

Nous ressentons un vraiment sentiment d'inquiétude de la part des fonctionnaires et leur volonté de préparer leur retraite.

Mais il est possible que cette réforme de l'épargne retraite renforce encore cette tendance : tout ce qui va dans le sens de davantage de liberté, de possibilité de choix, de sécurité et de rendement est bien sûr porteur.

### **Voyez-vous un lien entre cette réforme et celle en préfiguration du système de retraites ?**

Non, je n'en vois pas. Ce ne sont d'ailleurs pas les mêmes équipes qui pilotent chacune de ces réformes.

Il faut vraiment lire l'ordonnance du 24 juillet comme un volet de la loi Pacte : elle est l'un des moyens de favoriser le financement des entreprises. Or même pour les agents publics, il est aujourd'hui plus rentable d'investir dans ce domaine que dans des fonds d'Etat.

## ARTICLE 4 Informations :

### Indemnités de licenciement: malgré la Cour de cassation, le barème toujours contesté

2 AOUT 2019 PAR [DAN ISRAEL](#)

Coup sur coup, les prud'hommes de Grenoble et de Troyes ont jugé qu'il fallait écarter le barème instaurant un plafond pour les indemnités accordées aux salariés licenciés abusivement. Le 17 juillet, la plus haute instance juridique française avait rendu un avis contraire. Le feuilleton n'est pas terminé.

Les 22 et 29 juillet, les conseils de prud'hommes de Grenoble et de Troyes ont chacun rendu un jugement qui écarte l'application du barème encadrant les indemnités que peuvent accorder les prud'hommes lorsqu'ils jugent qu'un licenciement est abusif. Or, le 17 juillet, l'assemblée plénière de la Cour de cassation, plus haute juridiction française, a validé cette mesure phare des ordonnances qui ont réformé le droit du travail à l'automne 2017.

Le barème corsète certes étroitement les sommes que les salariés peuvent toucher et fait l'objet depuis le mois de décembre d'une importante controverse juridique, au moins treize conseils de prud'hommes ayant décidé de l'écarter depuis le mois de décembre. Mais pour la Cour de cassation, saisie pour avis par les conseils prud'hommes de Louviers et de Toulouse, ce principe est valable au regard des engagements internationaux pris par la France.

La ministre du travail Muriel Pénicaud s'était félicitée de cette « très bonne nouvelle » pour le gouvernement, qui était censée mettre fin à ce « court épisode juridictionnel ». Elle s'était un peu trop avancée, comme viennent le rappeler les deux jugements, obtenus par Mediapart (ils sont tous deux disponibles sous l'onglet Prolonger).

Cinq jours après l'avis de la Cour de cassation, le conseil de prud'hommes de Grenoble a accordé à une salariée licenciée abusivement des dommages et intérêts plus importants que ceux prévus par la loi. Tout comme le jugement de Troyes, il a été rendu en départage, c'est-à-dire lors d'une audience présidée par un magistrat professionnel, appelé à trancher lorsqu'en première instance, les deux juges représentant les salariés et les deux représentants des employeurs n'ont pas réussi à dégager de majorité sur un dossier.

Les prud'hommes de Grenoble s'étaient déjà opposés à deux reprises au barème des indemnités. Ils ont poursuivi dans cette voie, s'opposant très explicitement à l'avis de la Cour de cassation. Cet avis, indique le jugement, « ne constitue pas une décision sur le fond », qui lierait les juges. La Cour de cassation n'a en effet pas suivi la voie traditionnelle, où elle prend position après un jugement de première instance puis une procédure d'appel. La procédure d'avis n'est que consultative, en théorie.

Le jugement grenoblois accorde à une salariée dont le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse 35 000 euros d'indemnités pour compenser son licenciement.

Au regard de ses 55 ans, de son parcours professionnel et de « son souhait affiché de monter dans la hiérarchie » de l'entreprise qui l'a virée, c'est cette somme qui a été jugée comme garantissant une « véritable adéquation des indemnités ». Le barème, qui limitait la somme accordée « à un maximum de 23 086,47 euros », « devra être écarté », estime la juge, qui a accordé par ailleurs 17 000 euros d'indemnités complémentaires pour le non-respect des règles légales par l'entreprise.

Mediapart avait explicité l'argumentaire qui sous-tend tous ces jugements dès septembre et octobre 2017. Développé en particulier par le syndicat des avocats de France (SAF), il s'appuie d'abord sur la convention no 158 de l'OIT, ratifiée par la France en 1989. Son article 10 stipule qu'en cas de licenciement jugé injustifié, les tribunaux doivent « être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ».

L'autre texte sollicité est la Charte sociale européenne (CSE), rédigée sous l'égide du Conseil de l'Europe, tout comme la Convention européenne des droits de l'homme, et ratifiée par la France en 1999. Son article 24 s'intéresse particulièrement au licenciement, et à sa réparation lorsqu'il est conduit de manière illicite. C'est sur son fondement que la Finlande a été condamnée en septembre 2016, pour avoir imposé un barème limitant à vingt-quatre mois de salaire maximum les indemnités prud'homales (c'est-à-dire quatre mois de plus que la France).

Le jugement de Grenoble rejoint en partie l'avis de la Cour de cassation, car il estime que l'article 24 de la CSE « n'a pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers ». Il reconnaît aussi, tout comme la Cour de cassation, que la convention no 158 de l'OIT doit s'appliquer. Mais il diverge de l'avis rendu le 17 juillet en considérant que cette convention implique, dans ce cas précis, d'aller plus loin que le barème. Le jugement rendu le 29 juillet à Troyes est encore plus ouvertement en contradiction avec la Cour de cassation. Non seulement il ne la cite pas, comme pour mieux souligner que son avis ne concerne pas les juges prud'homaux. Mais en plus, après avoir détaillé sur sept pages les raisons qui lui font écarter le barème, les prud'hommes accordent des indemnités inférieures au maximum autorisé par le barème !

Ce jugement présente donc une réelle position de principe, ce qui n'est guère surprenant, puisque ce sont les prud'hommes de Troyes qui avaient enclenché la guérilla procédurale contre le barème, en rendant cinq décisions similaires en décembre dernier. Son président avait déjà laissé entendre qu'il ne s'estimerait pas lié par les conclusions de la Cour de cassation. En effet : dans son jugement, la juge départiteuse s'y oppose même frontalement.

Elle indique qu'« il y a lieu de considérer » que le barème des indemnités « viole à la fois l'article 10 de la convention no 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne ». Le barème « limite fortement la marge de manœuvre du juge face à un cas d'espèce où le salarié multiplierait les postes de préjudices », écrit-elle. De plus, « le fait d'établir des plafonnements rend prévisible pour l'employeur le coût d'une rupture potentielle, fixant ainsi une fourchette de prix de violation des droits des salariés ».

Pour autant, les prud'hommes de Troyes n'ont accordé au salarié lésé que l'équivalent de 7,5 mois de salaire, alors que son ancienneté de 15 ans dans l'entreprise lui donnait le droit, selon le barème, à 13 mois de salaire.

---

*Des avocats souhaitent que « les juges restent parfaitement libres »*

*« Il est vrai que le jugement a certainement été rédigé avant que la Cour de cassation ne se prononce, mais je pense que cette rédaction qui omet de mentionner l'avis est volontaire, estime l'avocate du salarié, Hélène Melmi, qui avait déjà obtenu les décisions favorables de décembre. Il est certain que la juge a pris connaissance de l'avis, et si elle avait eu un problème intellectuel avec son jugement, elle aurait bien entendu pu le modifier en conséquence. Je crois qu'elle a vraiment voulu donner son avis sur ce point de droit. »*

Le souhait du SAF, qui estime que « les juges restent parfaitement libres d'écarter le plafonnement » et appelle les prud'hommes à s'opposer à la Cour de cassation, a donc été exaucé. « Il n'est pas question de laisser le droit du travail français sombrer dans un déséquilibre honteux et dangereux », avertit le syndicat.

Mais la suite des procédures reste plus incertaine. Il est difficile de penser qu'une cour d'appel ira contre l'avis tout juste rendu par la Cour de cassation. Cela sera clarifié rapidement : la cour d'appel de Paris et celle de Reims rendront chacune une décision le 25 septembre.

Et si le jugement d'une cour d'appel est contesté, ce sera au tour de la chambre sociale de la Cour de cassation de trancher. Là encore, cette dernière dispose théoriquement du pouvoir de contredire l'assemblée plénière – où elle était représentée par son président.

En 2014, un arrêt de la Cour avait par exemple contredit un avis qu'elle avait rendu deux ans plus tôt. Mais cet avis en question n'avait pas été élaboré avec la solennité qu'implique l'assemblée plénière, et il concernait un point procédural, et non l'un des piliers d'une réforme gouvernementale. En d'autres termes, une telle déclaration de guerre est difficile à imaginer dans les mois à venir.

La dernière voie de recours pour les contestataires est celle des instances internationales. La CGT et FO ont déjà saisi l'organisation chargée de contrôler l'application de la charte sociale européenne, et FO a lancé en parallèle une procédure devant l'OIT. D'autres rebondissements sont peut-être à attendre.

---

---

## ARTICLE 5

# Jurisprudences



## Une commune peut-elle retirer la protection fonctionnelle accordée à un fonctionnaire territorial ?

Publié le 29/07/2019 • Par [Gabriel Zignani](#) • dans : [Réponses ministérielles](#), [Réponses ministérielles RH](#)

---

Réponse du ministère de la cohésion des territoires : La protection fonctionnelle accordée à un fonctionnaire constitue une décision créatrice de droits et ne peut donc, sauf si elle a été obtenue par fraude, être légalement retirée plus de quatre mois après sa signature, même si l'existence d'une faute personnelle est alors révélée.

En revanche, la décision d'octroi de la protection fonctionnelle peut être abrogée si l'autorité territoriale constate postérieurement à sa décision, sous le contrôle du juge, l'existence d'une faute personnelle ou si les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.

**REFERENCES** Question écrite de Jean-Louis Masson, n° 9484, JO du Sénat du 30 mai 2019



## Épargne retraite : ce qui va changer au 1er octobre 2019

Publié le 1/08/2019 • Par la gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

---

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, 3 nouveaux produits d'épargne retraite vont être commercialisés. Ces nouveaux produits doivent remplacer les dispositifs actuels (Perp, Perco, Préfon...). Ils proposent notamment des dispositions fiscales avantageuses à l'entrée et en phase d'utilisation de l'épargne. C'est ce que prévoit en effet une ordonnance publiée au *Journal officiel* du 25 juillet 2019.

Dans le détail, 2 nouveaux produits d'épargne retraite d'entreprise sont créés :

- un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif ; il est ouvert à tous les salariés et a vocation à succéder aux actuels [Plans d'épargne pour la retraite collectif \(Perco\)](#) ;
- un plan d'épargne retraite d'entreprise ; il peut être réservé à certaines catégories de salariés et prend la succession des actuels contrats dits « *article 83* » (concernant en général les cadres et les dirigeants).

Par ailleurs, un 3<sup>e</sup> produit d'épargne, individuel par contre, est proposé sous forme d'un compte-titres ou d'un contrat d'assurance. Ce nouveau produit a pour objectif de succéder aux actuels contrats Plans d'épargne retraite populaire (Perp) et «Madelin» (professions libérales).

Ces dispositifs d'épargne commercialisés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 donnent aussi la possibilité aux épargnants disposant actuellement d'un produit d'épargne retraite (Perp, «Madelin», Perco, Préfon, « article 83 »...) de transférer leur épargne vers ces nouveaux produits. Il sera également possible d'effectuer une transformation collective des anciens produits, dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des associations souscriptrices.

Enfin, cette ordonnance apporte des précisions sur :

- le régime fiscal des plans d'épargne retraite (celui-ci dépendant de l'origine des sommes épargnées) ;
- le régime des prélèvements sociaux applicables à ces nouveaux produits.

#### **À savoir :**

Cette épargne pourra être débloquée avant sa retraite en cas d'accidents de la vie mais aussi pour l'achat de sa résidence principale.

Et, au moment du départ en retraite, les épargnants auront le choix de liquider cette épargne sous forme de rente ou de capital.

#### **Rappel :**

Les principes fondamentaux de cette réforme ont été fixés dans le cadre de la loi Pacte :

- portabilité des droits acquis sur les différents produits ;
- assouplissement des modalités de sortie en rente ou en capital ;
- ouverture de tous les produits d'épargne retraite aux assureurs, aux gestionnaires d'actifs et aux fonds de retraite professionnelle supplémentaire.

**Textes de référence** [Ordonnance du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite](#)