

ACTU SOCIALE

N° 57

Sommaire

I – Agenda social	2
II – Embauche de jeunes pendant l'été : Le point sur ces règles particulières	4
III - Pourvoir au remplacement du salarié en congé	6
IV – La gestion des congés des salariés à temps partiel	8
V - Jurisprudence	10

Contact :

Aurélië BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – Agenda social

AGENDA SOCIAL - MAI 2018	
Au plus tard le <u>5 juin</u>	→ Entreprises de <u>50 salariés et plus</u> – Salaires de mai versés en mai : - Transmission de la DSN ; - Païement à l'URSSAF des cotisations dues*. → Entreprises de <u>9 à 49 salariés</u> - Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 à la fin du mois M+1 : - Païement à l'URSSAF des cotisations dues*. sur les salaires d'avril versés du 11 au 31 mai.
Au plus tard le <u>12 juin</u>	→ <u>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</u> : - Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre Etats membres de l'UE et de la déclaration européenne des services, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mai 2018.
Au plus tard le <u>14 juin</u>	→ <u>Redevables de la taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM)</u> : - Déclaration (3350 et, le cas échéant, 3350 A) pour chaque établissement et païement au service des impôts des entreprises du lieu d'établissement.
Au plus tard le <u>15 juin</u>	→ Entreprises de <u>50 salariés et plus</u> – Salaires de mai versés en juin : - Transmission de la DSN ; - Païement à l'URSSAF des cotisations dues*; (sauf pour les employeurs en décalage de la paie avant le 24/11/2016). → Entreprises de <u>moins de 50 salariés</u> : - Transmission de la DSN ; - Païement à l'URSSAF des cotisations dues*. → <u>Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2018</u> : - Télérèglement du solde de liquidation de l'IS et de contribution sociale de 3,3% restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués. → <u>Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés</u> : - Télérèglement de l'acompte d'IS (si l'IS de référence dépasse 3000€) ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt exigible pour cet exercice. → <u>Entreprises redevables de la CFE-IFER</u> : - Païement par télérèglement de l'acompte de CFE 2018 égal à 50% des cotisations 2017. → <u>Redevables de la CVAE</u> :

	- Télépaiement du premier acompte de CVAE 2018. → Employeurs <u>assujettis à la taxe sur les salaires</u> : - Télépaiement de la taxe, avec l'aide du relevé 2501, afférente aux rémunérations versées en mai 2018, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2017 est supérieur à 10 000 €. → <u>Sociétés ayant prélevé, en mai 2018, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</u> : Déclaration à la DINR (Direction des impôts des non-résidents) ; - Paiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à non-résidents.
Au plus tard le <u>18 juin</u>	→ <u>Entreprises de 50 salariés et plus</u> – Pour les employeurs pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 au 20 du mois M+1 : - Paiement à l'URSSAF des cotisations dues* sur les salaires de mai versés du 11 au 20 juin.
Au plus tard le <u>25 juin</u>	→ Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mai 2018 (en cas de paiement mensuel).
Au plus tard le <u>2 juillet</u>	→ <u>Entreprises de 50 salariés et plus</u> - Pour les employeurs pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 21 à la fin du mois M+1 : - Paiement à l'URSSAF des cotisations dues* sur les salaires de mai versés du 21 au 30 juin.
Délai variable La date varie du 15 au 24 du mois selon la catégorie dans laquelle entre le redevable	→ <u>Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</u> : Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises : • <u>Régime réel normal</u> : - Si la somme payée en 2017 a excédé 4000 € : Déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de mai 2018 ; • <u>Régime réel simplifié</u> pour les redevables ayant opté pour les modalités du réel normal : - Déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations de mai 2018. • <u>Régime des acomptes provisionnels</u> : - Déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte de mai 2018 ; - Déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'avril 2018.

*Il s'agit des cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, forfait social, FNAL, CSG, CRDS et contribution au dialogue social. Les employeurs de 11 salariés et plus doivent, par ailleurs, régler le versement de transport.

II – Embauche de jeunes pendant l'été : Le point sur ces règles particulières

Plusieurs questions se posent quand arrive le moment de l'été et l'embauche de travailleurs mineurs. Ces derniers sont soumis à des règles particulières en matière de santé, de durée du travail, etc...

➤ L'âge à partir duquel un mineur peut travailler

En principe, un jeune peut commencer à travailler **à partir de 16 ans**. Toutefois, **dès 14 ans**, il peut effectuer des travaux légers pendant ses vacances scolaires, à condition qu'elles soient d'au moins 14 jours (dimanches inclus).

Dans tous les cas, il doit garder un **minimum de repos égal à la moitié de la durée des vacances** (donc un maximum d'un mois de travail, pour deux mois des vacances d'été).

Le travail familial (*dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur*) des jeunes de moins de 16 ans est autorisé mais limité aux activités occasionnelles ou de courte durée pour des travaux qui ne présentent pas de risques pour leur santé ou leur sécurité.

➤ Le contrat de travail

L'entreprise doit conclure avec le travailleur mineur un **contrat à durée déterminée** comportant soit un terme précis, soit une durée minimale.

Toutes les **règles relatives au CDD** s'appliquent à l'embauche d'un jeune (contrat écrit, motif de recours, remise du contrat au jeune au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, etc...)

➤ Les formalités d'embauche

Le mineur non émancipé ne peut signer un contrat de travail qu'avec **l'autorisation de son représentant légal**. S'il a moins de 16 ans, il faut une autorisation expresse de celui-ci.

L'employeur doit également demander 15 jours avant la date d'embauche, **une autorisation à l'inspecteur du travail** (sauf s'il s'agit d'un travail familial). La demande doit indiquer les nom, prénoms, âge, domicile du jeune, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail envisagées, l'horaire, ainsi que le montant de la rémunération. Elle doit également comporter l'accord écrit et signé du représentant légal du jeune. L'autorisation est réputée accordée dès lors que l'inspecteur n'a pas manifesté son opposition dans un délai de huit jours francs à compter de l'expédition de la demande.

Par ailleurs, à moins que l'employeur ait accès à un dispositif simplifié (titre emploi-service entreprise, chèque-emploi associatif, etc.), la **déclaration préalable à l'embauche** est obligatoire.

Si l'entreprise a effectué plus de 50 déclarations l'année précédente, il doit impérativement adresser la DPAE **par Internet**. En dessous, il est possible de l'envoyer **par lettre recommandée avec accusé de réception** ou **par télécopie** au moyen du formulaire Cerfa 14738*01.

Cette déclaration doit être effectuée au plus tôt **8 jours avant la date prévue de l'embauche**. L'envoi par lettre recommandée doit intervenir au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche.

La déclaration par internet se fait sur le site suivant : www.net-entreprises.fr

De plus, le jeune embauché en CDD durant les vacances doit figurer sur le **registre unique du personnel**. L'employeur doit également le **faire adhérer aux caisses de retraite et de prévoyance**.

Il doit également bénéficier d'une **visite d'information et de prévention** auprès d'un professionnel de santé, peu importe qu'il soit engagé pour une courte période pendant les vacances (sauf s'il justifie d'une visite de moins de 3 ans sur le même poste).

➤ Les travaux interdits aux mineurs

En principe, les jeunes de 14 à 16 ans ne peuvent être affectés qu'à des **travaux légers** qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

De plus, **certains travaux sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans** (*C. Trav., art. D. 4153-15*). Cependant, des dérogations sont possibles pour les jeunes en formation professionnelle et les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée. Pour ce faire, il suffit d'effectuer une simple déclaration à l'inspection du travail.

➤ La durée du travail

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, la durée du travail **ne peut pas excéder 35h par semaine et 8h par jour**. Toutefois, à titre exceptionnel, **sur autorisation de l'inspecteur du travail** et après avis conforme du **médecin du travail**, ces jeunes peuvent effectuer 5 heures supplémentaires par semaine.

Pour les jeunes de moins de 16 ans, la durée quotidienne de travail **ne peut pas excéder 7 heures**.

Par ailleurs, **le mineur ne peut pas travailler de manière ininterrompue plus de quatre heures et demie**. Au-delà, il doit bénéficier de 30 minutes de pause consécutive.

Le repos quotidien ne peut pas être inférieur à :

- 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans ;
- 14 heures consécutives si les jeunes ont moins de 16 ans.

Les travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos de **deux jours consécutifs** dont le dimanche, sauf si l'entreprise s'est vu accorder une dérogation au repos dominical.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette obligation pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans, à condition qu'ils bénéficient d'une **période minimale de repos de 36h** (*C. trav., art. L. 3164-2*).

➤ Le chômage des jours fériés

Les mineurs ont **interdiction de travailler les jours fériés** (*C. trav., art. L. 3164-6*). Toutefois, des dérogations sont possibles dans certains secteurs, lorsqu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement en définit les modalités. Les secteurs du caoutchouc et de la plasturgie ne font pas partis des secteurs visés.

➤ La rémunération

L'article L. 1242-15 du Code du travail dispose que la **rémunération des salariés en CDD ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait, après période d'essai, un salarié en CDI** de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le Code du travail prévoit des dispositions spéciales s'agissant de la rémunération du mineur :

	Si le salarié a moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche	Au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité
16-17 ans	80% du SMIC	100% du SMIC
17-18 ans	90% du SMIC	100% du SMIC

Ces dispositions légales doivent être comparées avec les dispositions conventionnelles si la convention collective applicable en prévoit. Dans ce cas, le plus favorable pour le salarié doit être appliqué.

III - Pourvoir au remplacement du salarié en congé

L'entreprise peut avoir une activité nécessitant son maintien tout au long de l'année. L'employeur peut alors avoir besoin de remplacer les salariés partis en congés. Plusieurs options sont possibles : le CDD, la main d'œuvre extérieure ou même la répartition de la charge de travail entre les salariés qui travaillent.

➤ Les précautions à prendre en cas de recours au CDD

Un salarié en congé peut être remplacé par une personne embauchée en **CDD**.

Le contrat doit être :

- **Ecrit ;**
- **Signé par les deux parties ;**
- Obligatoirement transmis au salarié **dans les 2 jours ouvrables de l'embauche.**

Il doit comporter :

- Le nom et la qualification du salarié remplacé,
- Le poste de travail ou l'emploi occupé,
- La convention collective applicable,
- Le montant du salaire et ses accessoires,
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance,
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- La date d'échéance du terme (*la date de retour du salarié remplacé*).

Il est également possible de **faire commencer le remplaçant avant le départ du salarié remplacé** et le **faire finir 2 jours après son retour** dans le but d'assurer le relai entre les deux (*C. trav., art. L. 1242-9 et L. 1243-7*).

Le remplacement peut être partiel c'est-à-dire embaucher une personne pour effectuer une partie des tâches du salarié absent. Le contrat doit indiquer que ce remplacement est partiel.

➤ Le remplacement en cascade

Il est possible d'affecter le salarié recruté sous CDD à un autre poste que celui occupé par le salarié en congé. C'est ce qu'on appelle le **remplacement en cascade dès lors que le salarié en CDD remplace un salarié qui remplace lui-même le salarié en congé.**

Ce type de remplacement doit être précisé dans le contrat et doit comporter le nom et la qualification du salarié réellement absent. Il est également conseillé de faire figurer également le salarié remplacé.

➤ Remplacer plusieurs salariés successivement par un salarié

La Cour de cassation admet la licéité de la **succession de CDD avec un même remplaçant** afin de faire face aux absences de plusieurs salariés permanents.

Toutefois, certaines conditions doivent être respectées :

- Un **nouveau contrat** doit être conclu pour chaque absence,
- Ces contrats doivent être **distincts et autonomes** les uns par rapport aux autres,
- Ils doivent **viser des absents nommément désignés et leur qualification.**

Aucun délai de carence ne doit être respecté entre chaque contrat.

➤ **Le recours à des « jobs d'été »**

Il est tout à fait **possible de recruter des jeunes pour remplacer certains salariés en congés**. Ils doivent alors être embauchés en CDD tout en respectant les règles relatives aux travailleurs mineurs.

➤ **Faire appel aux salariés à temps partiel pour remplacer un collègue en congé**

Cette solution est possible mais est strictement encadrée.

Ainsi, en l'absence d'accord collectif, **le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au 10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans son contrat.**

Le recours aux heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail sous peine d'une requalification en contrat à temps plein.

➤ **Faire appel aux salariés à temps plein**

Cette solution est également possible par le biais des heures supplémentaires mais est encadrée. En effet, l'employeur doit veiller au respect du **contingent annuel d'heures supplémentaires** et des **durées maximales** fixées par la loi. Les heures supplémentaires sont également des **heures de travail majorées**.

IV - La gestion des congés des salariés à temps partiel

Plusieurs questions peuvent se poser lorsqu'il s'agit de gérer les congés des salariés à temps partiel tant en ce qui concerne leur mode d'acquisition que leur mode de décompte.

➤ **La non proratisation des congés payés**

Les congés payés des salariés à temps partiel ne sont pas proratisés. Le code du travail n'établit pas de différence entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet.

La Cour de cassation l'a également affirmé dans plusieurs arrêts : « Le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée, qui ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein » (*Cass. soc.*, 22 février 2000, n°97-43.515).

➤ **Le décompte des congés payés**

Il s'agit du même principe que pour la question précédente. **Les règles de décompte pour un salarié à temps partiel sont également similaires à celles d'un salarié à temps plein.**

Si le décompte se fait en jours ouvrables (6 jours ouvrables par semaine), on déduit une journée de congé pour chaque jour ouvrable de congés pris.

Si le décompte se fait en jours ouvrés, on déduit les congés sur les jours habituellement ouvrés dans l'établissement et non sur les seuls jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié à temps partiel.

Plusieurs cas peuvent se présenter :

1/ Le salarié travaille tous les jours de la semaine où l'entreprise est ouverte, mais avec des **horaires de travail journalier réduits**. Le décompte est donc appliqué comme pour un salarié à temps plein.

Exemple : Un salarié travaille du lundi au vendredi 6 heures par jour, soit 30h. Il part en congé du mardi soir au jeudi matin de la semaine suivante.

Il faut alors décompter les jours suivants si le décompte se fait en jours ouvrables : Mercredi, jeudi, vendredi, samedi, lundi, mardi, mercredi, soit 7 jours ouvrables de congés.

Si le décompte se fait en jours ouvrés et que l'entreprise est habituellement ouverte du lundi au vendredi : mercredi, jeudi, vendredi, lundi, mardi, mercredi, soit 6 jours ouvrés de congés.

2/ Le salarié à temps partiel travaille **certains jours dans la semaine**. Le premier jour de congé à prendre en compte est celui où le salarié aurait dû travailler compte tenu de la répartition de son horaire de travail. Mise à part cette particularité au début, l'entreprise doit décompter tous les jours ouvrables de la semaine ou ouvrés qu'ils soient travaillés ou non travaillés.

Exemple : Un salarié travaille les mardi, jeudi et vendredi dans une entreprise ouverte du lundi au vendredi. Le salarié part en congé du mardi soir au jeudi matin de la semaine suivante.

Si le décompte se fait en jours ouvrables : jeudi, vendredi, samedi, lundi, mardi, mercredi, soit 6 jours ouvrables.

Si le décompte se fait en jours ouvrés : jeudi, vendredi, lundi, mardi, mercredi, soit 5 jours ouvrés.

➤ **L'indemnisation de congés payés**

L'indemnité est calculée selon les mêmes règles que si le salarié travaillait à temps plein. Il s'agira du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ou de la règle du maintien du salaire, le plus favorable pour le salarié s'appliquant.

V - Jurisprudence

A. L'absence de récépissé de remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable au licenciement ne rend pas la procédure irrégulière

Dans cette affaire, une salariée est licenciée pour faute lourde par lettre du 24 juin 2013. Elle saisit le conseil de prud'hommes pour contester le licenciement. Elle soutient également que la procédure de licenciement n'est pas régulière. En effet, selon la salariée, l'absence de signature de sa part du récépissé de la lettre de convocation à l'entretien préalable établissait qu'elle n'avait pas été régulièrement informée.

Pour autant, la Cour de cassation ne lui donne pas raison puisque selon les juges de la Haute Cour, **le récépissé ne constitue qu'un moyen de preuve de la remise de la lettre. Il appartient, en effet, aux juges d'apprécier la véracité de cette remise en l'absence de celui-ci.** En l'espèce, la cour d'appel a constaté que la salariée avait reçu sa convocation à l'entretien préalable en main propre le 5 juin 2013. Elle a donc été régulièrement convoquée à l'entretien.

(Cass. soc., 28 février 2018, n°16-19.934)

B. L'étendue du pouvoir d'enquête de l'employeur en cas de vol par un salarié

En l'espèce, un salarié est suspecté d'avoir volé des marchandises. Il a été retenu 3h dans un bureau, le temps que l'employeur enquête sur les faits. Durant cette période, le salarié avait été invité à ne pas sortir du bureau jusqu'à nouvel ordre. Pour autant, il n'était ni enfermé à clé, ni privé de moyens de communication avec l'extérieur. A la fin de l'enquête, il est relâché et part porter plainte contre son employeur pour séquestration et violences volontaires.

Selon les juges du fond, en plaçant le salarié dans un bureau et en lui demandant de ne pas bouger, l'employeur a exercé « une contrainte morale irrésistible » en faisant planer la menace d'un licenciement si le salarié voulait partir. Il avait également usurpé la qualité d'officier de police judiciaire en prenant à l'égard du salarié une mesure comparable à de la garde à vue.

Toutefois, la Cour de cassation décide que les juges du fond n'ont pas justifié leur décision. **Selon la Cour, les juges n'ont pas précisé en quoi et comment le salarié avait été privé de sa liberté d'aller et venir.** L'employeur, informé de faits répréhensibles susceptibles de donner lieu à sanction disciplinaire, pouvait également procéder à une **enquête interne et recueillir les explications des salariés.** En revanche, **cette phase doit être menée avec vigilance puisque l'employeur n'est pas un officier de police judiciaire. Il ne peut notamment pas exercer une contrainte sur le salarié et le priver de sa liberté d'aller et de venir.**

(Cass. Crim., 28 février 2018, n°17-81.929)

C. Un salarié licencié en raison de la suspension du permis de conduire ne perçoit pas d'indemnité de préavis

Sur certains postes, la détention du permis est indispensable. Si le salarié se retrouve sans permis du fait d'une suspension ou d'un retrait, il ne peut, dès lors, exercer les tâches qui lui sont confiées. L'employeur a alors la possibilité de licencier le salarié, puisque son inactivité cause un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise. Ce licenciement pourra même être disciplinaire si l'infraction privant le salarié de son permis a été commise dans l'exercice de ses fonctions.

En l'espèce, un technicien d'intervention s'était vu suspendre son permis à la suite d'un excès de vitesse commis dans l'exercice de ses fonctions. Il est licencié pour cause réelle et sérieuse.

Dans son pourvoi en cassation, il reproche à la cour d'appel de lui avoir refusé le versement d'une indemnité de préavis et des congés payés afférents, alors que seule la faute grave peut le faire. Par ailleurs, selon le salarié, l'employeur est tenu de payer l'indemnité compensatrice de préavis lorsque l'impossibilité d'exécuter ce préavis n'est pas le fait du salarié. Il estime être dans cette situation, puisque son employeur avait refusé de le reclasser temporairement sur un autre poste.

La Cour de cassation n'accepte pas le raisonnement du salarié. Selon les juges, **le permis de conduire était nécessaire à son activité**. Ce dernier ne disposant plus de son permis, **il était impossible pour lui d'exécuter sa prestation de travail, y compris pendant la période de préavis**. L'employeur n'avait alors pas à verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

Pour rappel, l'employeur n'a pas l'obligation de conserver à son service le salarié privé temporairement de son permis de conduire, ni de lui proposer un poste de remplacement. Il n'a pas non plus à appliquer une mesure de suspension provisoire de son contrat de travail ou de mise en congés pendant la période de suspension, plutôt que de le licencier.

(Cass. soc., 28 février 2018, n°17-11.334)

D. Heures supplémentaires non effectuées : Lorsqu'elles sont contractualisées donnent lieu à rappel de salaire

Lorsque les heures supplémentaires sont prévues par le contrat de travail, l'employeur voulant les supprimer, doit recueillir, au préalable, l'accord exprès du salarié. La suppression de cet élément constitue, en effet, une modification du contrat de travail.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 7 mars 2018. Dans cette affaire, l'employeur s'était engagé contractuellement à assurer l'exécution d'un certain nombre d'heures supplémentaires. Après y avoir eu recours de manière constante et versé le salaire correspondant, l'employeur y a renoncé sans avoir obtenu préalablement l'accord du salarié.

Le salarié demande alors en justice le rappel de salaire au titre des heures supplémentaires non effectuées, qu'il considère comme un élément de sa rémunération.

La Cour de cassation donne raison au salarié puisque **les heures supplémentaires constituaient un élément de la rémunération prévu au contrat de travail. Leur non-exécution doit alors faire l'objet d'un rappel de salaires.**

(Cass. soc., 7 mars 2018, n°17-10.870)

E. La date de la dénonciation du reçu pour solde de tout compte

A l'issue de la relation de travail, le salarié se voit remettre un document par l'employeur intitulé « reçu pour solde de tout compte ». Ce document peut être contesté dans les 6 mois qui suivent sa signature. Une procédure doit néanmoins être respectée : **Le salarié doit envoyer une lettre recommandée à son ancien employeur. Mais le salarié peut aussi directement saisir le conseil de prud'hommes.**

Dans cette affaire, la Cour de cassation était interrogée sur le fait de savoir à quelle date doit-on se placer pour vérifier si le délai de 6 mois était respecté.

Selon les juges de la Haute Cour, il faut se placer **au jour où l'employeur reçoit la convocation à l'audience** et non pas à la date de la saisine de la juridiction de la saisine de la juridiction par le salarié.

(Cass. soc., 7 mars 2018, n°16-13.194)

oOo