

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°09

Du 26 Avril au 7 Mai 2021

Lettre d'information juridique du Groupement des Entreprises de Sécurité (GES)

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL	8
ACTUALITÉS	8
RÈGLEMENTATION	9
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	11



>> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA PROPOSITION DE LOI « RIXAIN » INTRODUIT UNE DÉFINITION DES INSTANCES DIRIGEANTES DES ENTREPRISES

La commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté le 5 mai dernier la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle portée la députée Marie-Pierre RIXAIN (LREM, Essonne). Les députés ont adopté 45 des 376 amendements déposés sur le texte.

Le texte définit les instances dirigeantes, afin d'instaurer des quotas de femmes en leur sein, dans les plus grandes entreprises. Autre nouveauté : le Gouvernement devra présenter un rapport sur l'équité salariale. Le texte sera examiné en séance publique les 11 et 12 mai prochains.

>> L'URSSAF ALERTE SUR DE « NOMBREUSES ANOMALIES » RELATIVES À LA QUOTITÉ DE TRAVAIL DANS LES DSN

En DSN, le temps de travail contractuel du salarié est déclaré via la quotité de travail. Cette donnée sert à calculer les effectifs et certaines exonérations de cotisations sociales, mais aussi à établir certains droits sociaux, rappelle l'Urssaf sur son site internet.

Or, « de nombreuses anomalies sont constatées dans les DSN » chaque mois, relève l'Urssaf. « Elles portent souvent sur la cohérence entre les modalités de l'exercice du temps de travail et sur les quotités de travail ».

Par exemple, « la modalité de l'exercice du temps de travail indiquée est celle d'un temps plein mais les quotités de travail renseignées indiquent un temps partiel », ou inversement. « Les corrections de ces données s'opèrent au moyen d'un bloc changement par salarié et d'une modification de paramétrage au sein de la DSN suivante », rappelle l'Urssaf.

>> TÉLÉTRAVAIL ASSOULI LE 9 JUIN ET MAINTIEN À L'IDENTIQUE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE EN MAI ET JUIN

Dans une interview à la presse quotidienne régionale parue le 30 avril dernier, le président de la République précise le calendrier « en quatre étapes » du déconfinement.

Outre la fin des restrictions de déplacement le 3 mai, et la réouverture des terrasses, commerces, musées et salles de spectacle le 19 mai, le chef de l'État annonce notamment un « assouplissement »

du télétravail à compter du 9 juin. Il précise en outre qu'une « réponse adaptée par secteur » sera mise en place pour mettre fin progressivement aux aides aux entreprises, dont l'activité partielle.

>> ÉTUDE DE LA DARES SUR LE RECOURS LIMITÉ À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) EN MARS 2021

11 % des salariés placés en activité partielle l'auraient été au titre de l'APLD en mars dernier, note la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) dans sa publication sur le suivi de la crise sanitaire, diffusée jeudi 29 avril 2021.

Au total, en mars 2021, « 2,3 millions de salariés auraient effectivement été en activité partielle [soit environ 12 % des salariés du privé] », soit 100 000 de plus que le mois précédent.

L'APLD représenterait 45 % des salariés en activité partielle dans l'industrie et autour de 15 % dans la construction, les transports, l'information/communication et les services aux entreprises.

Elle serait en revanche quasiment inexistante dans l'hébergement et la restauration ainsi que dans les autres activités de services, qui incluent les arts, spectacles, activités de loisirs, et les services à destination des ménages, souligne la Dares.

« Dans ces derniers secteurs, le faible recours à l'APLD pourrait s'expliquer en partie par le fait que la baisse de l'activité est davantage liée aux fermetures administratives qu'à un recul de la demande : ces secteurs pourraient ainsi présenter de meilleures perspectives de reprise d'activité une fois les restrictions sanitaires levées », ajoute la direction des services statistiques du ministère du Travail.

>> LA « PRIME MACRON » POURRA ÊTRE VERSÉE JUSQU'À DÉBUT 2022, PRÉCISE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

À l'occasion d'une réunion du groupe de travail paritaire sur le partage de la valeur le 28 avril 2021, les ministères de l'Économie et du Travail ont présenté les modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dont la reconduction en 2021 a été annoncée le 15 mars.

Le Gouvernement a rappelé qu'il souhaitait que la « prime Macron », défiscalisée dans la limite de 1 000 euros pour les salaires jusqu'à trois Smic, bénéficie en priorité aux travailleurs de la deuxième ligne.

Ainsi, « le plafond pourra être porté à 2 000 euros si l'entreprise ou la branche s'engagent formellement à des actions de valorisation de ces travailleurs », ou si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement.

Enfin, la prime pourra être versée jusqu'à début 2022 et l'exonération sera applicable rétroactivement pour les primes versées à partir du dépôt du projet de loi à l'été.

>> RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES DE LA FORMATION : LA REVALORISATION ET L'EXTENSION À DE NOUVEAUX PUBLICS PUBLIÉES AU JOURNAL OFFICIEL

Annoncées dans le cadre du plan de relance et portées par la loi de finances pour 2021, deux mesures viennent d'être encadrées par deux décrets parus au Journal Officiel (JO) du 30 avril dernier.

Il s'agit de la revalorisation du barème de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle d'une part, et de l'extension de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle aux jeunes entrant dans des parcours d'accompagnement financés par l'État d'autre part. Ces jeunes doivent avoir entre 16 ans et 29 ans révolus, précisent les textes.

Ainsi, plus de 18 ans après sa dernière réévaluation, le montant de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle va être augmenté à compter du 1^{er} mai 2021. Ces modalités s'appliquent aux personnes commençant un stage à compter de cette date.

En revanche, « les rémunérations des personnes qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, suivent un stage de formation professionnelle restent régies par les dispositions applicables avant l'entrée en vigueur au présent décret », précise le décret simple.

>> PUBLICATION D'UN DÉCRET RELATIF AU REGISTRE DES ACCIDENTS BÉNINS DU TRAVAIL

Pour rappel, certaines entreprises peuvent, sous conditions, tenir un registre des accidents bénins au sein de l'entreprise, au lieu de déclarer chacun de ces accidents à la Carsat. Jusqu'à présent, elles devaient y avoir été expressément autorisées par la caisse de sécurité sociale.

L'article 100 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a levé cette obligation préalable. Le décret du 29 avril 2021 précise dans quelles conditions un employeur peut désormais recourir à cette possibilité.

Un décret du 29 avril dernier précise dans quelles conditions l'employeur peut désormais tenir un registre des accidents bénins du travail.

Les dispositions de ce décret sont entrées en vigueur le 1^{er} mai dernier.

>> PRIME À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS : TOUTES LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS DOIVENT RESPECTER UN QUOTA D'ALTERNANTS

Un mois après la publication du décret prolongeant les aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants jusqu'au 31 décembre 2021, un autre décret, paru au Journal Officiel (JO) du 29 avril 2021, vient le réviser à la marge pour tenir compte d'une modification dans le code général des impôts.

Pour bénéficier des aides à compter du 1^{er} avril 2021, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent respecter un quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs, même celles assujetties à la taxe d'apprentissage et exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

>> COTISATIONS SOCIALES : NOUVELLE PROLONGATION DES POSSIBILITÉS DE REPORT POUR LES ÉCHÉANCES DE MAI 2021

Les mesures exceptionnelles de report de cotisations mises en œuvre par l'Urssaf depuis le début de la crise sanitaire sont reconduites pour les échéances des 5 et 17 mai 2021.

Ainsi, « les employeurs qui connaissent une fermeture ou une restriction directe ou indirecte de leur activité du fait des mesures décidées par les pouvoirs publics peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales », explique l'Urssaf.

Ils doivent néanmoins déposer les déclarations aux dates prévues. « Les cotisations qui ne seront pas payées sont automatiquement reportées. L'Urssaf contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes », sans pénalité ni majoration de retard.

>> SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS : LE MONTANT DE LA FRACTION TOTALEMENT INSAISSISSABLE AU 1^{ER} AVRIL 2021 EST CONFIRMÉ

Un décret publié le 30 avril dernier a officialisé la revalorisation annuelle du montant forfaitaire du RSA pour une personne seule. La fraction totalement insaisissable du salaire est ainsi fixée à 565,34 € à compter du 1^{er} avril 2021.

Pour rappel, lors d'une procédure de saisie des rémunérations, le créancier saisissant doit toujours laisser à la disposition du salarié une fraction de sa rémunération égale à la partie forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA) pour un foyer composé d'une seule personne (c. Trav. art. R. 3252-5).

L'application du barème de saisie (c. Trav. art. R. 3252-2), ni même une procédure de paiement direct de pension alimentaire, ne peut conduire à passer sous ce montant plancher.

Le décret, paru le 30 avril dernier, a confirmé les indications initialement données par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).

Enfin, il convient d'indiquer que le barème de saisie des rémunérations n'a pas été revalorisé au 1^{er} janvier 2021, conséquence indirecte de la crise sanitaire et de son impact sur l'indice des prix.

>> LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE NE PEUT DÉFINIR UN PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE AU « NIVEAU MONDIAL »

Dans un arrêt rendu le 8 avril dernier, la Cour de cassation juge que la clause de non-concurrence d'une généticienne ne peut, pour délimiter son périmètre géographique, se référer « *au niveau mondial* » sans porter atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle.

Sa méconnaissance par la salariée ne constitue pas un trouble manifestement illicite permettant à l'employeur d'exiger qu'elle cesse toute activité de concurrence professionnelle, retient la Haute Juridiction.

Pour rappel, une clause de non-concurrence n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

Pour être valable, elle doit laisser au salarié la possibilité d'exercer normalement l'activité qui lui est propre, sans porter gravement atteinte à la liberté du travail en raison de son étendue dans le temps et dans l'espace. Une clause de non-concurrence délimitée au monde entier est-elle valable ? Une cour d'appel peut-elle ordonner au salarié de rompre son contrat avec un nouvel employeur au motif qu'il n'a pas respecté cette contrainte géographique ? Non, répond la Cour de cassation le 8 avril 2021, qui s'appuie sur le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle ainsi que sur les articles L. 1121-1 (droits et libertés dans l'entreprise), R. 1455-6 et R. 1455-7 du Code du travail (Cass. soc., 8 avril 2021, n° 19-22.097).

>> PAS DE RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT SI L'EMPLOYEUR FAIT CESSER RAPIDEMENT LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Dans un arrêt rendu le 3 mars dernier, la Cour de cassation juge qu'un employeur peut être condamné à indemniser une salariée harcelée sexuellement par sa supérieure hiérarchique, peu importe la familiarité réciproque existant entre elles et l'ambiguïté de leur relation mais qu'en revanche, la salariée ne peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur si ce dernier a rapidement mis fin au harcèlement en licenciant la salariée responsable.

Pour rappel, des manquements de l'employeur peuvent justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail s'ils empêchent la poursuite de l'exécution du contrat.

Toutefois, de jurisprudence constante, lorsque l'employeur fait cesser rapidement la situation dont se plaint le salarié, notamment lorsqu'il licencie l'auteur de faits de harcèlement avant la saisine du conseil de prud'hommes, le salarié ne peut pas obtenir la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de son employeur.

Le manquement de l'employeur n'est en effet pas suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail à ses torts, rappelle la Haute Juridiction dans cet arrêt du 3 mars dernier (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.110).

>> ACCIDENT DU TRAVAIL AGGRAVANT UN ÉTAT PATHOLOGIQUE ANTÉRIEUR : QUELLE INDEMNISATION ?

Dans un arrêt rendu le 8 avril dernier, la Cour de cassation juge que l'aggravation, provoquée par un accident du travail, d'un état pathologique antérieur n'occasionnant auparavant aucune incapacité pour le salarié, doit être totalement indemnisée au titre de l'accident du travail.

Pour rappel, est considéré comme accident du travail (AT), quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (c. Séc. Soc. art. L. 411-1).

Dans l'affaire jugée le 8 avril dernier par la Cour de cassation, une salariée, victime d'un accident du travail survenu le 13 mars 2013, s'est vue attribuer par la caisse primaire d'assurance maladie un taux d'incapacité permanente partielle de 20 %.

L'employeur décide de contester le taux retenu devant la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT), juridiction compétente à l'époque des faits et à laquelle a succédé depuis la Cour d'appel d'Amiens.

La CNITAAT ayant confirmé le taux d'incapacité permanente partielle à hauteur de 20 %, l'employeur s'est alors pourvu en cassation.

L'employeur reprochait à la CNITAAT de ne pas avoir pris en compte l'état pathologique antérieur de la salariée victime de l'accident du travail. En effet, celle-ci avait auparavant déclaré souffrir d'une maladie reconnue professionnelle, et consolidée sans séquelle indemnisable le 30 avril 2013, soit après l'accident du travail qui en a aggravé les conséquences.

La Cour de cassation n'a toutefois pas donné raison à l'employeur, considérant que « l'aggravation, due entièrement à un accident du travail, d'un état pathologique antérieur n'occasionnant auparavant aucune incapacité, doit être indemnisée en sa totalité au titre de l'accident du travail ».

Pour la Haute juridiction, la CNITAAT a pu déduire, à partir de son appréciation souveraine des éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, que la CPAM avait valablement « reporté la totalité de l'indemnisation des séquelles de la maladie professionnelle sur celles de l'accident du travail pour fixer le taux d'incapacité permanente de la victime à 20 % », compte tenu de l'impossibilité de dissocier les séquelles de la maladie professionnelle de celles de l'accident de travail survenu avant que la maladie professionnelle n'ait été consolidée (Cass. civ., 2e ch., 8 avril 2021, n° 20-10.621).

>> LE PROJET DE LOI RELATIF À LA GESTION DE LA SORTIE DE CRISE EST ADOPTÉ EN COMMISSION DES LOIS

Les députés de la Commission des Lois ont adopté le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire le 5 mai dernier.

Hormis la prolongation de la suspension du jour de carence pour les agents de la fonction publique positif au Covid-19, les amendements adoptés ne modifient pas les dispositions sociales du texte.

Il est à noter qu'est introduit le principe d'un « *Pass sanitaire* » pour « *l'accès des personnes à certains lieux, établissements ou évènements impliquant de grands rassemblements de personnes pour des activités de loisirs ou des foires ou salons professionnels* » (amendement n°CL153 et CL162). Le projet de loi doit être examiné en séance publique à compter du 10 mai prochain.

>> OPTER POUR UN RÉGIME RÉEL AU TITRE DE 2020 ET 2021 EST ENCORE POSSIBLE

Par une actualisation en date du 28 avril 2021 de sa foire aux questions (FAQ) disponible sur le site impots.gouv.fr, l'administration adopte une mesure de tolérance afin de permettre aux entreprises qui relevaient d'un régime réel d'imposition et dont le chiffre d'affaires a baissé en deçà des limites du régime micro-BIC en raison des mesures prises pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 de conserver le régime réel pour l'imposition de leurs bénéficiaires de 2020 et 2021.

On rappelle qu'en principe les entreprises soumises au régime micro-BIC qui souhaitent se placer sous un régime réel doivent formuler, de manière expresse, une option en ce sens avant le 1^{er} février de la première année au titre de laquelle elles désirent relever de ce dernier régime.

Par tolérance, l'administration prolonge le délai d'option pour un régime réel d'imposition au titre de 2020 et 2021 jusqu'à la date limite de dépôt de la déclaration de résultats (soit, pour 2020, jusqu'au 19 mai 2021). Cette mesure est toutefois réservée aux entreprises qui étaient déjà soumises à un régime réel au titre de 2019.

Relevons enfin que l'administration simplifie les formalités pour opter en admettant que l'option résulte du seul dépôt de la déclaration de résultats correspondante.

>> COVID-19 : PROTECTION DES ENTREPRISES NE RÉGLANT PAS LEURS FACTURES D'EAU ET D'ÉNERGIE

Une entreprise peut bénéficier de la suspension des sanctions encourues pour défaut de paiement des fournisseurs d'eau et d'énergie à condition de ne pas dépasser un nombre de salariés et un chiffre d'affaires donnés.

Ces seuils viennent d'être abaissés par décret du 20 avril dernier, mais uniquement pour le report de paiement des factures d'eau, d'électricité

et de gaz, les mesures concernant les loyers professionnels demeurant inchangées.

Il apporte en outre des précisions sur la date d'expiration du report de ces factures.

>> EN PRÉSENCE DE DEUX ASSOCIÉS COGÉRANTS, LA RÉVOCATION DE L'UN PEUT RÉSULTER DU VOTE SEUL DE L'AUTRE

Dans un arrêt rendu le mars dernier, la Cour de cassation juge que, lorsqu'une Société A Responsabilité Limitée (SARL) ne comporte que deux associés cogérants, la révocation du gérant minoritaire peut résulter du seul vote du majoritaire. Peu importe que l'assemblée se soit tenue en l'absence du minoritaire, dans un autre lieu que le siège social de la société.

En l'espèce, le gérant majoritaire convoque une assemblée générale dans un autre lieu que le siège social de la société, à laquelle le gérant minoritaire ne se rend pas. La révocation du minoritaire est alors prononcée par le majoritaire, en son absence. Le gérant majoritaire en profite pour s'octroyer, par la même occasion, une prime exceptionnelle.

Estimant avoir été révoqué abusivement, le minoritaire assigne la société et le gérant majoritaire en annulation de cette assemblée et en rétablissement dans ses fonctions. Il soulève pour cela deux arguments :

- Le fait d'avoir convoqué l'assemblée dans un autre lieu que le siège social a eu pour seul but d'entraver sa participation à l'assemblée ;
- Au vu des statuts, l'associé majoritaire ne pouvait, seul, le révoquer, la présence d'au moins deux associés étant requise pour prendre ce type de décision.

Les juges d'appel ayant rejeté l'ensemble de ses prétentions, le minoritaire se pourvoit alors en cassation.

Tout d'abord, la Cour de cassation rappelle que dans le silence des statuts, le lieu de réunion des assemblées générales d'une SARL est fixé par l'auteur de la convocation, cette décision ne pouvant être remise en cause que si elle constitue un abus de droit.

En conséquence, le gérant majoritaire n'a pas commis d'abus en fixant le lieu de l'assemblée et la Cour de cassation rejette l'argument du minoritaire.

Le minoritaire soulevait, par ailleurs, que l'article 23-3 des statuts de la société empêchait un associé, même majoritaire, de révoquer seul un gérant.

Or, pour les juges, l'ambiguïté des termes de cet article rendait nécessaire de les interpréter au vu des dispositions légales.

Ainsi, après avoir rappelé que le gérant d'une SARL peut être révoqué par décision d'un ou plusieurs associés représentant plus de la moitié des parts sociales (c. com. art. L. 223-25 et L. 223-29), les juges en ont déduit que le terme « des associés », figurant à l'article 23-3 des statuts, devait être compris comme faisant référence de manière générique à « un ou plusieurs associés » et non comme imposant, pour ce vote, la présence des deux associés (Cass. com., 31 mars 2021, n° 19-12.057).

>> AUGMENTATIONS DE LA RÉMUNÉRATION D'UN DIRIGEANT SOCIAL : LE COMMISSAIRE AUX COMPTES (CAC) DOIT ÊTRE VIGILANT

Dans un arrêt rendu le mars dernier, la Cour de cassation condamne un cabinet d'audit au civil pour n'avoir pas effectué les vérifications nécessaires concernant des augmentations de rémunération importantes d'un PDG d'une société anonyme.

Pour la Haute Juridiction, le professionnel du chiffre doit aller au-delà de sa mission de contrôle a posteriori tenant à la certification des comptes.

Elle juge en effet que le cabinet d'audit a manqué à son obligation légale de vérification de la sincérité de la rémunération du dirigeant social (C. Com., art. L. 823-10, al. 2) et a commis une négligence fautive.

Ces augmentations de rémunération successives ont été allouées sans aucune décision du conseil d'administration à compter du 1er avril 2009. Or sur l'exercice 2009/2010, le Cac n'a pas interpellé les organes compétents de la SA pour s'assurer que l'augmentation de rémunération

« *très substantielle* » pour cet exercice (+ 40 000 euros) avait fait l'objet d'une fixation par le conseil d'administration.

De plus, le professionnel n'a formulé aucune observation ou réserve lors de la certification des comptes de l'exercice 2009/2010 alors que le quantum de l'augmentation de rémunération aurait nécessairement dû conduire le cabinet à effectuer des « *vérifications plus approfondies* », estiment les juges.

Le cabinet d'audit devra donc payer la somme de 71 000 euros à la société anonyme pour réparer son préjudice consistant en une perte de chance de déceler plus précocement les détournements opérés et d'y mettre fin. A noter qu'il n'est pas démontré que le Cac avait volontairement dissimulé ces détournements (Cass. com., 31 mars 2021, n° 19-12.045).



Question relative aux jours fériés :

Un salarié me soutient que je suis dans l'obligation de lui proposer de travailler les jours fériés, dès lors que son contrat de travail en prévoit la possibilité.

Qu'en est-il ?

Réponse :

“ L'employeur n'a jamais l'obligation de faire travailler un salarié un jour férié, il s'agit seulement d'une possibilité comme peut le mentionner le contrat de travail de celui-ci.



Question relative au licenciement d'un agent en raison du non-renouvellement de sa carte professionnelle :

Nous allons amenés à rompre un CDI pour non-renouvellement avéré de sa carte professionnelle par le CNAPS, à la suite d'un entretien préalable et d'une suspension du contrat de travail à titre conservatoire.

Doit-on verser des indemnités de licenciement au salarié concerné, comme nous le ferions dans le cadre d'un licenciement pour motif réel et sérieux ?

Réponse :

“ Le licenciement basé sur ce motif est un licenciement pour cause réelle et sérieuse et non pas un licenciement pour faute, et encore moins pour faute grave. En conséquence, l'employeur doit bien verser l'indemnité de licenciement.

Il y a lieu de considérer que ne pouvant exécuter son préavis, celui-ci ne lui est pas payé. Ainsi, le salarié sort des effectifs à la fin du préavis non exécuté. Bien évidemment, le salarié devra se voir remettre les différents documents de fin de contrat (attestation pour Pôle Emploi, certificat de travail, solde de tout compte).

