

BULLETIN D'INFORMATION DES ABONNÉS ACCES



On va en parler au CE

Les sujets à mettre à l'ordre du jour de votre prochain CE.

Zoom sur ...

Les actus de la rentrée à ne pas rater !

L'actu juridique du CE...

Licencier un ancien représentant du personnel : attention à la réédite des motifs !!
L'opposition d'un syndicat peut être adressée soit au délégué syndical, soit à l'organisation syndicale qui l'a désigné ; Un syndicat ne peut pas révoquer un membre du comité de groupe au prétexte que celui-ci s'est désaffilié ; Activités sociales et culturelles : l'organisation d'une soirée « festive » de présentation des résultats reste une prérogative de l'employeur ; etc...



Les assistants (extérieurs) du président de CE en réunion : faut-il l'accord exprès du CE ?

Contrat de génération : une aide majorée

L'actu juridique des salariés...

Il faut tenir compte du dernier avis d'aptitude du médecin du travail pour réintégrer un salarié ; Indemnités dues en cas de licenciement nul suivi d'une réintégration ; La protection de la maternité s'applique même si la salariée tombe enceinte après son licenciement ; Renouveler la période d'essai dans le respect des règles conventionnelles ; Heures supplémentaires : acceptation implicite de l'employeur vaut paiement ; etc...



Rupture conventionnelle et transaction : c'est validé par le ministre du travail !

Clause de mobilité : peut-on retenir le « territoire français » comme zone géographique d'application ?

Consultation du CE sur le plan de formation de l'année n-1 et n (art.L2323-34CT)

Le CE doit rendre un avis avant le 1er octobre et recevoir les informations prévues aux articles D2323 -5 et 6CT trois semaines au moins avant la réunion de consultation, soit le 9 septembre au plus tard. Cette réunion est consacrée au bilan des actions de formation et porte sur l'année en cours et l'année précédente (art.D2323-7CT). Elle permet au CE d'interroger la direction sur d'éventuels écarts entre les formations programmées et celles réellement effectuées.

Si le plan de formation de l'année précédente a bien été mis en œuvre, il est intéressant de demander à l'employeur quel bilan il va en tirer : va-t-il recourir aux mêmes organismes de formation ? Quels impacts ont eu ces formations en termes d'emploi, de conditions de travail, de rémunération pour les salariés qui les ont suivies ? Si il y a des écarts entre le plan de formation et le bilan tiré, demandez à l'employeur des explications sur ces écarts sur ce sujet.

NB : Un accord d'entreprise pourra désormais adapter le calendrier de consultation du CE sur le plan de formation et prévoir un plan de formation triennal, avec une consultation annuelle. Un tel accord pourra également enrichir la liste des informations à transmettre au CE en la matière (Loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 5, JO du 6 mars 2014).

Remise du rapport sur les garanties collectives: information annuelle (art.L2323-49 CT pour les entreprises d'au moins 300 salariés et art.L2323-60CT pour les entreprises de moins de 300 salariés)

Ce rapport sur les garanties collectives est élaboré par l'organisme assureur. L'employeur n'a pas l'obligation de le communiquer automatiquement au CE. C'est au CE d'en faire la demande par le biais d'un vote lors d'une réunion plénière après inscription à l'ODJ.

Le contenu de ce rapport est fixé par le décret n°90-769 du 30 août 1990. Il indique notamment :

- le montant des cotisations ou primes brutes de réassurance ;
- le montant des prestations payées brutes de réassurance ;
- le montant des provisions techniques brutes de réassurance entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
- le nombre de salariés garantis.

Le CE doit se demander si les garanties proposées par l'organisme assureur répondent bien aux attentes des salariés et si le montant des cotisations demandées n'est pas trop élevé par rapport au montant des prestations servies. Ne pas hésiter à interroger les salariés.

Remise du rapport de situation comparée des conditions générales et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise : consultation annuelle (art. L. 2323-57CT)

Chaque année, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit remettre au CE un rapport détaillé sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Le CE appréciera pour chaque catégorie professionnelle la situation des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale. Le CE pourra interroger l'employeur sur les mesures prises au cours de l'année en vue d'assurer cette égalité professionnelle, les objectifs pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener et l'évaluation de leur coût. Le CE pourra déceler d'éventuelles inégalités professionnelles et suggérer à l'employeur des actions spécifiques pour les réduire...

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations sont contenues dans le rapport annuel unique. La réforme des retraites de novembre 2010 ainsi que des décrets d'application de Juillet 2011 sont venus renforcer l'obligation de l'employeur sur ce thème, notamment en insérant un plan d'action dans ces rapports annuels.

Consultation du CE sur les salariés au forfait: annuelle (art.L2323-29CT)

L'employeur doit consulter annuellement le CE sur le recours aux conventions de forfait, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. Demandez à l'employeur les raisons qui l'ont amené à recourir à cette forme d'organisation du travail.

Information du CE sur un éventuel versement de la prime de partage de la valeur ajoutée

Prenez l'initiative d'indiquer dans l'ODJ de votre prochaine réunion le sujet de cette prime afin de savoir si les salariés y ont droit...

Les actualités sociales de la rentrée

LES PROJETS EN COURS...

La Feuille de route des Partenaires sociaux ou les thèmes qui seront négociés prochainement

Retrouver les actus en tableau : [Cliquez ici](#)

Projet de loi de simplification : l'Assemblée adopte certains amendements¹

3 des amendements ont été adoptés : ❶ Si le salarié dispose d'une **dérogation pour travailler moins de 24h**, il bénéficierait uniquement d'une priorité pour l'accès à un emploi d'au moins 24 h hebdomadaires, sans automaticité². ❷ Une nouvelle **aide au recrutement** serait mise en place, au profit des employeurs de moins de 50 salariés, afin de les inciter à embaucher un premier apprenti. ❸ Le gouvernement serait **habilité à prendre des mesures de types législatives par ordonnance** concernant : le portage salarial, le développement des formes de rescrit ; etc ...

LES DÉCISIONS ET LOIS ADOPTÉES CET ÉTÉ

Formation professionnelle : de nouveaux décrets sont parus !

Financement de la formation professionnelle³ : une contribution minimale unique devra être versée à l'organisme paritaire collecteur agréé compétent de 0,55 % (employeurs de moins de 10 salariés) ou de 1 % (employeurs de 10 salariés et plus) de la masse salariale⁵. Application pour les contributions dues au titre des rémunérations versées à partir du 1er janvier 2015.

Les règles d'information-consultation du CE sur le plan de formation sont adaptées⁴ : l'employeur doit communiquer une liste d'informations aux membres du CE, et, le cas échéant, aux membres de la commission formation⁷. Cette liste a été modifiée par décret pour tenir compte de la réforme de mars

2014 : ❶ **Suppression de la référence relative à la déclaration 2483**; ❷ **Communication du bilan des actions de formation comprises dans le plan de formation⁸**. ❸ **Mesures entrant en vigueur à compter du 1.01.2015** : Suppression des mentions faites au DIF et renvoie au compte personnel de formation ; communication du nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel (organisé tous les 2 ans) ; information sur le nombre de salariés qui bénéficient de l'abondement employeur obligatoire du CPF.

Réforme des stages en entreprise⁹

La nouvelle loi prévoit ❶ Un% de stagiaires maximal (à fixer selon les effectifs de l'entreprise et à préciser par décret¹⁰) ; ❷ La durée maximale des stages reste de 6 mois, sauf certaines dérogations qui subsistent pendant 2 ans¹¹ ; ❸ Un relèvement de la gratification mensuelle minimale obligatoire due pour les stages de plus de deux mois¹² ; ❹ Le bénéfice des titres restaurant ou du remboursement des frais de transports dans les mêmes conditions que pour les salariés de l'entreprise¹³. La loi est applicable **à compter du 12 juillet 2014**, sous réserve des décrets d'application.

Prévoyance : le panier de soins minimal est défini !¹⁴

Devront désormais figurer parmi les garanties à couvrir¹⁵ ❶ **L'intégralité du ticket modérateur** à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire, sauf exceptions ; ❷ **Le forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée** ; ❸ **Les dépenses de frais d'orthodontie** à hauteur de 125 % des tarifs de responsabilité « sécurité sociale » ; ❹ **Les dépenses de frais d'optique^{16,17}**.

¹Projet de loi de simplification de la vie des entreprises, amendements 89, 90 et 148 rectifié, adoptés en première lecture le 22 juillet 2014 par l'Assemblée nationale.

²Question d'actualité Dupont n° 0364G, JO 4 juillet 2014, Déb. Sénat p. 5479.

³Loi 2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6.

⁴Décret 2014-968 du 22 août 2014, JO du 27

⁵C. trav. art. L. 6331-2 et L. 6331-9 dans leur version applicable à partir de 2015.

⁶D. n° 2014-1045 du 12 septembre 2014, JO 14 septembre

⁷C. trav., art. D. 2323-5.

⁸ Complété des informations relatives à la nature de ces actions en distinguant les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise des actions de développement des compétences des salariés.

⁹ Loi 2014-788 du 10 juillet 2014, JO du 11.

¹⁰ c. éduc. art. L. 124-8 nouveau

¹¹ c. éduc. art. L. 124-5 nouveau

¹² c. éduc. art. L. 124-6 modifié.

¹³ c. éduc. art. L. 124-3 nouveau, al. 3

¹⁴ Décret 2014-1025 du 8 septembre 2014, JO du 10.

¹⁵ c. séc. soc. art. D. 911-1 nouveau

¹⁶ 2 verres, 1 monture), tous les 2 ans et dans la limite des frais exposés par l'assuré, à hauteur d'un forfait de 100 € minimum pour les corrections simples, 150 € minimum pour une correction mixte simple et complexe et 200 € minimum pour les corrections complexes.

De nouveaux droits pour les pères salariés (Loi pour l'égalité homme/femmes)¹⁸

❶ **Congé parental** : la loi incite à partager l'ex-complément de libre choix d'activité (devenu au 1^{er}.10.14 la prestation partagée d'éducation de l'enfant). ❷ **Une extension possible du congé après les 3 ans de l'enfant** ; ❸ **Création d'un droit à l'accompagnement professionnel pour favoriser l'accès à l'emploi à l'issue du congé parental**. ❹ **3 autorisations d'absences rémunérées** pour que le père, conjoint salarié, la personne pacsée ou celle vivant maritalement avec la femme enceinte assiste aux échographies. ❺ **Congé de 4 jours pour la conclusion d'un PACS**. ❻ **Protection du 2nd parent salarié contre le licenciement** durant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant. ❼ **Suppression des écarts de rémunération** et des différences de déroulement de carrière (à négocier chaque année).

Quoi de neuf du côté du « Pacte de responsabilité » ?¹⁹

Le Conseil constitutionnel censure : 1. la réduction de cotisations salariales sur les rémunérations inférieures à 1,3 SMIC, et 2. la réduction forfaitaire en faveur des particuliers employeurs, lorsque le salarié était employé pour des services destinés à la garde d'enfants, aux personnes âgées dépendantes et aux personnes handicapées²⁰...

Le contrat de sécurisation professionnelle s'adapte aux nouveaux droits rechargeables²¹

Au terme du CSP si le salarié est toujours à la recherche d'un emploi il peut bénéficier de l'ARE, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente, soit au titre d'une reprise de droits, soit au titre du droit auquel il aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP²². Dispositions applicables pour les salariés compris dans une procédure de licenciement en-

gagée²³ à compter du 1er juillet 2014²⁴.

Loi Florange²⁵ et ses précisions

Voir notre résumé ici : [Cliquez ici](#)

Salariés handicapés : possible de demander à travailler moins de 24 heures²⁶

Il est possible pour un salarié souffrant d'un handicap de solliciter auprès de son employeur une dérogation individuelle dès lors qu'il souhaite travailler moins de 24 heures.

Informations des salariés sur le reste à charge en matière de contrat santé²⁷

Les mutuelles proposant des contrats frais de santé devront faire figurer, dans les documents de communication destinés à leurs assurés, la prise en charge, chiffrée en euros, des frais les plus courants ou générant de forts restant à charge.

Retrouvez notre article complet ici : [Cliquez ici](#)

Nouveauté dans le Rapport sur la situation comparée (RSC)²⁸

L'employeur remet au CE le rapport sur la situation économique de l'entreprise (- de 300) et soumet pour avis le RSC des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (+ de 300). La loi du 4 août 2014 dispose que ces rapports **analyseront également les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté**. Ils devront décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

¹⁷Pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue, la prise en charge dans la limite de ce forfait est, par exception, annuelle.

¹⁸LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, JORF n°0179 du 5 août 14 page 12949 texte n° 4.

¹⁹Conseil constitutionnel, décision 2014-698 DC du 6 août 2014.

²⁰Loi art. 2-I, 4° et 2-VI, C.

²¹Arrêté du 12 août 2014 relatif à l'agrément de l'avenant n° 5 à la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle, JO du 28.

²²Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP, avenant n° 5 du 14 mai 2014, art. 4.

²³ Par date d'engagement, il faut entendre la date de l'entretien préalable ou la date de présentation à la première réunion des instances représentatives du personnel

²⁴ Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP, avenant n° 5 du 14 mai 2014, art. 5.

²⁵Loi n° 2014-384, 29 mars 2014, JO 1er avril, visant à reconquérir l'économie réelle.

²⁶Rép. Cochet n° 50400, JO 5 août 2014, AN quest. p. 6783.

²⁷ Loi du 17 mars 2014 relative à la consommation – article 64

²⁸ LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, JORF n°0179 du 5 août 14 page 12949 texte n° 4

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Licencier un ancien représentant du personnel : attention à la réédite des motifs !!

La protection contre le licenciement dont bénéficient les représentants du personnel prend fin 6 mois après le terme de leur mandat (c. trav. art. L. 2411-5 et L. 2411-8). Si, à l'expiration de cette période, l'ancien RP peut être licencié de la même façon que tout salarié, il faut être vigilant : ainsi il ne faut pas invoquer des motifs à l'appui d'un licenciement qui ont déjà été invoqués alors que le salarié bénéficiait de la protection contre le licenciement ... surtout si ces éléments avaient donné lieu à une décision de refus de l'inspecteur du travail en raison de leurs liens avec le mandat. Dans un tel cas, les juges ont estimé que les motifs étaient discriminatoires, et donc le licenciement devait être annulé !

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-16434 FSPB

SYNDICATS

L'opposition d'un syndicat peut être adressée soit au délégué syndical, soit à l'organisation syndicale qui l'a désigné

L'opposition à un accord collectif doit être notifiée par le syndicat **aux signataires de l'accord**, c'est-à-dire à chacune des organisations syndicales l'ayant signé. Elle est donc régulière dès lors qu'elle est adressée, dans les délais :

- soit au délégué syndical (ou à l'un des délégués s'ils sont plusieurs à représenter le syndicat) ayant représenté le syndicat signataire à la négociation de l'accord ;
- soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné.

Cass. soc. 8 juillet 2014, n° 13-18390 FSPB

Point de départ de la démission du mandat de délégué syndical

La démission du salarié

de son mandat de délégué syndical prend effet, à l'égard de l'employeur, à la **date à laquelle cette démission est portée à sa connaissance**. S'il en est informé de façon indirecte, par exemple par sa (re)désignation en qualité de délégué syndical, le mandat de délégué syndical qu'il occupait auparavant avait donc nécessairement pris fin à cette même date.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 12-29438FSPB

Un syndicat ne peut pas révoquer un membre du comité de groupe au prétexte que celui-ci s'est désaffilié

Le changement d'affiliation d'un membre du comité de groupe n'est pas un motif de révocation. Une décision qui conduit à se demander si les syndicats ont le pouvoir de révoquer cette catégorie particulière de représentants du personnel.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-20614 FSPB

COMITÉ D'ENTREPRISE

Activités sociales et culturelles : l'organisation d'une soirée « festive » de présentation des résultats reste une prérogative de l'employeur

Le monopole du comité d'entreprise sur la gestion des activités sociales et culturelles organisées dans l'entreprise n'est pas sans limites (c. trav. art. L. 2323-83). Aussi, une soirée « festive » organisée pour l'annonce des résultats de l'entreprise est bien une prérogative de l'employeur et non pas une activité sociale et culturelle relevant du comité d'entreprise. La contestation des élus du CE n'a cependant pas abouti, car, si la soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs se déroulait dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise. Il s'agissait donc d'un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel et non pas d'une ASC relevant du comité d'entreprise.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-18577 FSPB



Les assistants (extérieurs) du président de CE en réunion

L'accord des membres du CE peut être implicite !

Des salariés reprochaient la présence, aux côtés de l'employeur, de deux personnes extérieures à l'entreprise (l'un avocat, l'autre consultant), lors de réunions du comité d'entreprise. Ils estimaient que leur présence constituait une irrégularité de la procédure d'information-consultation sur un projet de licenciement collectif et justifiait l'indemnisation du préjudice en résultant. Ils se basaient sur la jurisprudence antérieure qui prévoyait que « L'accord de la majorité des membres élus du CE est nécessaire » dans un pareil cas.

C'est un « timide » revirement de jurisprudence que l'on peut observer ici. Les juges considèrent que, dans les faits, la présence de personnes étrangères à l'entreprise **avait été acceptée par les membres du comité d'entreprise qui les avaient d'ailleurs interrogées lors des réunions. L'accord des membres du CE à la présence de personnes extérieures à l'entreprise peut donc être implicite et résulter de leur comportement lors des réunions.**

Ils ont également constaté que l'équilibre de la procédure consultative avait été sauvegardé. En effet, l'employeur n'avait jamais eu plus de 4 personnes à ses côtés (dont 3 appartenaient à l'entreprise), pour 12 à 15 élus présents. La procédure d'information-consultation était donc régulière.

Cass. soc. 8 juillet 2014, n° 13-15470 FSPB...

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pas de remise en cause du protocole préélectoral par un syndicat signataire en l'absence de réserves

S'il ne comporte pas de dispositions contraires aux principes généraux du droit électoral, le protocole préélectoral peut notamment être contesté par le syndicat signataire lorsque celui-ci a émis des réserves (jurisprudence constante). Ce qui implique donc qu'un syndicat ne peut pas remettre en cause un protocole préélectoral après l'avoir signé sans réserves.

Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-27939 D

Rédaction du procès-verbal des élections, les précisions de la Cour de cassation

Normalement le P-V des opérations électorales doit être rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, en présence des électeurs (c. élect. art. R. 67). Que se passe-t-il cependant en l'absence de désignation d'un secrétaire ? Dans un tel cas, le **procès-verbal doit être établi par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par le bureau**. La nullité des élections est donc encourue lorsque le P-V n'a pas été rédigé par une personne habilitée, peu important que l'irrégularité n'ait pas influencé le résultat du scrutin.

Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-60218 FSPB

CHSCT

Consultation du CHSCT en cas d'arrêt d'activité : ce n'est pas automatique !

Le CHSCT n'est pas automatiquement consulté en cas d'arrêt temporaire et ponctuel de l'activité de l'entreprise. En l'espèce, pendant 10 jours, une vingtaine (sur plus de 240) de salariés allait être occupée à des opérations de maintenance effectuées périodiquement sur les installations de la saline. Pour la Cour de cassation, ces faits ne permettaient pas de déduire de manière évidente que cet aménagement temporaire constituait une modification importante des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail justifiant la consultation du CHSCT préalable à celle du comité d'établissement.

Cass, soc, 18 juin 2014, n° 13-11341

Circonstances justifiant le recours à un expert, pour risque grave, par le CHSCT

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident

du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Il peut également y recourir en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Les juges ont ainsi admis le recours à un expert, pour risque grave, par le CHSCT dans la mesure où :

- entre mars et juin 2011, 8 signalements avaient été faits au CHSCT qui avait pu constater que des dysfonctionnements (défaut de renouvellement de l'air, températures trop basses ou trop élevées, soufflerie trop forte, évacuation des poussières de split dans les faux plafonds) entraînaient des plaintes des salariés (maux de tête, maux de gorge, vertiges, sensations de nausée, difficultés à respirer);
- une pétition avait été signée par 67 salariés, deux salariés ayant exercé leur droit de retrait ;
- quatre salariés avaient produit des attestations faisant état de maladies (asthme, rhinite, allergie) pour lesquelles le médecin avait constaté la relation avec le travail;

une salariée avait été victime d'un malaise au travail reconnu comme accident du travail.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-14468 D



Contrat de génération : une aide majorée

Les petites et moyennes entreprises qui, dans le cadre du contrat de génération, recrutent un jeune et maintiennent dans l'emploi un salarié âgé bénéficient d'une aide financière. Dans le cadre d'un plan pour l'emploi des seniors, le ministre du Travail avait annoncé, cet été, une majoration de l'aide. C'est chose faite depuis le 15 septembre 2014 mais sous certaines conditions.

Décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 portant majoration de l'aide accordée au titre du contrat de génération, Jo du 14

SÉCURITÉ SOCIALE

Simplification du calcul des IJSS mala-

die, maternité et AT/MP au 1^{er} janvier 2015

Pour les IJSS accidents du travail et maladies professionnelles, le calcul du gain journalier net est simplifié. Il sera déterminé par application au salaire de référence d'un taux forfaitaire de 21 % représentatif des cotisations et contributions salariales.

Par ailleurs, l'employeur pourra, s'il le souhaite, bénéficier de la subrogation de plein droit en cas de maintien partiel de salaire.

Pour les IJSS maladie/maternité, le décret supprimera la prise en compte de la régularisation des cotisations, colonne de l'attestation de salaire. Et le salaire de référence servant à déterminer le salaire journalier de base sera pris en compte dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le SMIC. Ces dispositions sont applicables aux IJSS versées au titre des arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} janvier 2015.

Décret 2014-953 du 20 août 2014, JO du 23

INAPTITUDE

Il faut tenir compte du dernier avis d'aptitude du médecin du travail pour réintégrer un salarié

Si l'employeur méconnaît son obligation de réintégrer un salarié à son poste, il faut alors apprécier cette méconnaissance à la date du dernier avis d'aptitude au poste délivré par le médecin du travail.

Cass .soc. 9 juillet 2014 n° 13-18.696n° 1428 FS-PB

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indemnités dues en cas de licenciement nul suivi d'une réintégration

Lorsque le salarié voit son licenciement déclaré nul, il a le droit d'être réintégré de plein droit. Il a en outre droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (jurisprudence constante). Si, au cours de cette période de « latence », le salarié a perçu des revenus (de remplacements ou des salaires par exemple), et quand bien même que par principe ces revenus et rémunérations doivent être déduits, ils doivent pourtant ne pas entrer en jeu et ne pas être déduits dans le calcul de cette indemnité.

C'est ce que réaffirme la cour de cassation ici : **lorsque le licenciement prononcé à l'égard d'un salarié est nul en raison de ses activités syndicales²⁹, le salarié qui demande sa**

²⁹ c. trav. art. L. 1132-1 et L. 1132-4

réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-16434 FSPB Rupture de la période d'essai

MATERNITÉ - CONGÉ PARENTAL

La protection de la maternité s'applique même si la salariée tombe enceinte après son licenciement

La loi exige que, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant son état de grossesse. Dès lors, peu importe que la salariée se soit retrouvée enceinte après le licenciement, elle pouvait bénéficier de la protection.

Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-12496 D

CONTRAT DE TRAVAIL

Renouveler la période d'essai dans le respect des règles conventionnelles

Lorsque la convention collective autorise le renouvellement, l'employeur est tenu par les modalités prévues à cet égard. Dès lors, si elle prévoit que le renouvellement de la période d'essai ne peut intervenir qu'à la suite d'un échange de lettres, en l'absence de cet

échange de courriers, la rupture du contrat par l'employeur au-delà de la durée initiale de la période d'essai est irrégulière et abusive.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 12-15479 D

DURÉE DU TRAVAIL

Heures supplémentaires : acceptation implicite de l'employeur vaut paiement

Le principe veut que les heures supplémentaires soient effectuées à la demande de l'employeur. Pour autant, il est admis que cette demande soit



Rupture conventionnelle et transaction : c'est validé par le ministre du travail !

Rupture conventionnelle et transaction ne sont compatibles que dans la mesure où elles ont des objets distincts...

Le ministre rappelle que la rupture conventionnelle permet à un employeur et à un salarié de rompre, d'un commun accord, le contrat à durée indéterminée (CDI) qui les lie. La liberté de consentement des parties est ainsi la condition essentielle de validité de cette rupture. De son côté, une transaction, accord par lequel l'employeur et le salarié décident de mettre fin à un litige en échange de concessions réciproques, ne peut valablement intervenir qu'après la rupture du contrat. Surtout, elle suppose l'existence d'un différend susceptible de conduire à un contentieux devant le juge. De ce fait, précise le ministre, une transaction dont l'objet serait justement de mettre fin à un litige lié à une rupture conventionnelle, ne peut intervenir sans remettre directement en cause l'accord des parties et donc la validité de la rupture elle-même. C'est d'ailleurs ce qu'à confirmé la Cour de cassation dans son arrêt du 26 mars 2014.

Rép. Dubois n° 55914, JO 2 septembre 2014, AN quest. p. 7472...

implicite, c'est-à-dire que l'employeur ait tacitement admis leur réalisation, ce qui se confirme encore ici... L'employeur est alors tenu de rémunérer ces heures, voire d'attribuer une contrepartie obligatoire en repos lorsque les heures réalisées y ouvrent droit.

Nb : le fait que les heures supplémentaires soient implicitement admises peut résulter de la quantité ou de la nature du travail demandé au salarié.

Cass. soc. 9 juillet 2014, n° 13-17922 D

Le temps de trajet entre deux clients ne peut être assimilé à un temps de pause

Le temps de trajet proprement dit pour se rendre d'un lieu de travail à un autre devait bien être traité en temps de travail effectif. L'arrêt reprend ainsi la motivation des juges d'appel selon laquelle « le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise ».

Le défaut de mention de ces heures de trajet sur le bulletin de paie rend l'employeur passible d'une condamnation pour travail dissimulé.

Cass. crim., 2 septembre 2014, n° 13-80.665 F-PBI

DROIT DISCIPLINAIRE

Faute grave du salarié : trois illustrations de l'été 2014

Le licenciement pour faute grave d'un salarié rend son maintien impossible dans l'entreprise. Il suppose donc son départ immédiat (pas de préavis) et dispense l'employeur de verser une indemnité de licenciement. Mais l'appréciation de la gravité de la faute relève de l'employeur, ce qui ne va pas toujours sans difficulté. Ainsi, il a été jugé cet été que :

- ❶ Les menaces du salarié peuvent être constitutives d'une faute grave (n°13-18717 D)
- ❷ Tout comme le fait de se battre (n°13-17805 D)
- ❸ Ou encore en cas de refus d'un changement de poste conforme à sa qualification contractuelle (n°13-18711 D)

Cass. soc. 9 juillet 2014.

DISCRIMINATIONS

Le CV anonyme s'impose dans l'agenda gouvernemental

Le Conseil d'État a estimé que le délai raisonnable pour rendre applicable le texte sur le CV anonyme était écoulé et a donné six mois au premier ministre pour prendre un décret d'application.

Le texte sur le CV anonyme a été introduit dans le Code du travail par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Il prévoit que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les informations demandées au candidat à un emploi ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat. Toutefois un décret est indispensable pour préciser les modalités concrètes de sa mise en œuvre au sein des entreprises.

Ce dispositif vise à lutter contre les discriminations notamment liées à l'âge, au sexe, à l'origine ou au lieu de résidence. Cependant, son efficacité est controversée. En effet, une expérimentation a eu lieu et l'étude d'impact a mis en évidence des effets contre-

productifs (Rapport sur l'évaluation de l'impact du CV anonyme du 31 mars 2011 ; Crest/J-PAL Europe/PSE).

CE 9 juillet 2014, n° 345253



Clause de mobilité : peut-on retenir le « territoire français » comme zone géographique d'application ?

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause de mobilité par laquelle le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail ou un déplacement ponctuel que l'employeur pourrait décider. Pour être valable, cette clause doit définir de façon précise sa zone géographique d'application qui ne peut, en aucun cas, être ensuite modifiée unilatéralement par l'employeur.

À ce titre, une clause qui indique que le salarié prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise « dans la limite géographique du territoire français » est suffisamment précise. Notons que les salariés concernés avaient la qualité de « coordinateurs des opérations France » dans une entreprise de transport ferroviaire de marchandises, ce qui explique pourquoi la clause de mobilité couvrait la France entière.


Inutile d'indiquer ici quelle partie du territoire français cela concerne (notamment, si les DOM TOM sont inclus) et si cela implique uniquement les établissements existants ou également ceux à venir, comme le reprochait la cour d'appel.


Le salarié qui refuse sa mutation dans une autre ville, au titre d'une telle clause, peut être légitimement licencié.

Cass. soc. 9 juillet 2014, nos 13-11906 FSPB

Pour nous contacter :

Bureau Lyon (siège social)


 3 rue de l'Humilité - 69003 Lyon

 04.78.14.54.27


Fax 04.37.48.07.54

Bureau de NANTES :

ACCES Nantes

 44 Quai MAGELLAN

44000 NANTES

 02.53.55.72.58

Fax 02.53.55.72.55

 Retrouvez l'actualité ACCES [sur internet](#).

Code accès espace ABONNES :

ABONNE13

44000