

Janvier - Février
2015

BULLETIN D'INFORMATION DES ABONNÉS ACCES

*** *Toute l'équipe ACCES vous souhaite ses meilleurs vœux pour 2015 !!* ***



L'ordre du jour de votre prochain CE

Les sujets dont il est temps de parler en réunion

Zoom sur ...

Ce qu'il faut connaître en ce début d'année !

L'actu juridique du CE...

L'employeur qui abuse de l'obligation de discrétion des élus doit reprendre l'information-consultation depuis le début ! En cas de restructuration, la durée des mandats transférés peut être adaptée par accord collectif classique ; le temps de trajet des représentants du personnel effectué pendant l'horaire normal de travail pour l'exécution des fonctions représentatives est à déduire du crédit d'heures de délégation ; certaines mentions obligatoires du PV des élections peuvent figurer sur un document annexé...



Information des organisations syndicales bientôt obligatoire sur le résultat des élections CE/ DP...

L'enveloppe du 0,008% se transforme en une contribution employeur de 0,016%...

L'actu juridique des salariés...

Une rupture conventionnelle peut-elle être conclue le lendemain d'un entretien préalable au licenciement ? Rupture du contrat et impact sur les objectifs... L'absence injustifiée peut motiver un licenciement pour faute grave ; attention au poste proposé au retour d'un congé parental ; aménagement du temps de travail : pour déroger au seuil de 1 607 heures, il faut une clause explicite ; liquidation judiciaire et obligations liées à la visite médicale d'inaptitude...



Contrôle de l'activité des salariés : quand un système de surveillance « humaine » est reconnu licite...

Préavis et rupture de la période d'essai ! Attention à la date de fin...

Les sujets à mettre à l'ordre du jour

CONSULTATION ANNUELLE SUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (ARTICLE L. 2323-30 CT)

ENTREPRISES DE + 300 SALARIÉS.

Cette consultation a lieu au moment de l'établissement de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Cette déclaration doit être portée à la connaissance du CE, à l'exclusion de la liste nominative des travailleurs handicapés (art.L5212-4CT). Le CE est consulté, en liaison avec le CHSCT sur:

❶ Les modalités d'application de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, ce qui lui permet de vérifier de quelle manière l'employeur s'est acquitté de son obligation et d'examiner les conditions d'accueil dans l'entreprise des travailleurs handicapés ;

❷ Sur les mesures prises par l'employeur en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés.

NB: dans les entreprises de - de 300 salariés, mention dans le rapport annuel unique.

CONSULTATION ANNUELLE SUR LA PÉRIODE DES CONGÉS PAYÉS (TOUTE ENTREPRISE) (ARTICLE L. 3141-13 CT ET L. 2323-29 CT)

TOUTE ENTREPRISE.

Cette consultation n'est obligatoire que si la convention collective ou un accord d'entreprise ne fixe pas la période de congé. À VÉRIFIER. Dans ce cas, l'employeur la détermine et doit consulter le CE (et les DP). À ce titre, si la période de congés est la même que l'année précédente, l'employeur est tenu tout de même de consulter le CE. Soyez vigilant aux propositions de la direction : la période de congés payés doit obligatoirement inclure la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

CONSULTATION ANNUELLE SUR LES MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS (ART. L. 2281-12 CT)

TOUTE ENTREPRISE.

Dans les entreprises dans lesquelles aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord organisant l'exercice du droit d'expression des salariés n'a été conclu, l'employeur doit obligatoirement consulter le CE sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, qui pourrait être un axe de prévention du harcèlement moral managérial.

INFORMATION ANNUELLE SUR LES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES DANS L'ENTREPRISE (ART. L. 2262-6 CT)

TOUTE ENTREPRISE.

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire au CE ainsi qu'aux DP et aux DS. Ces documents étant susceptibles de modification, l'employeur doit, au moins une fois par an, informer les élus des modifications intervenues. Il est très important pour les élus d'avoir des exemplaires à jour des conventions et accords collectifs.

INFORMATION SEMESTRIELLE SUR LES DEMANDES DE CONGÉ OU DE PÉRIODES DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR CRÉATION D'ENTREPRISE... (ART. L. 2142-10 CT)

TOUTE ENTREPRISE.

L'employeur doit communiquer la liste des demandes de congés au titre de l'article L. 2142-10 CT au C.E. N'oubliez pas que l'employeur doit également informer le CE lorsqu'il refuse certains congés au motif que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de l'entreprise: congé de solidarité internationale, congé de représentation d'association...

INFORMATION ET CONSULTATION RELATIVE À LA DURÉE DE TRAVAIL :

CONSULTATION SUR LES FORFAITS JOURS (ARTICLE L2323-29 AL 3)

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. L'occasion de vérifier la licéité du dispositif en vigueur dans votre structure avec les nombreuses jurisprudences intervenues depuis 2012...

CONSULTATION SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ART L.3121-11 AL 4)

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CE.

INFORMATION SUR L'UTILISATION PRÉVUE D'HEURES SUP (ART L3121-11-1)

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Ces sujets seront traités en intégralité au cours de nos sessions de formation. N'hésitez pas à consulter le programme ou à nous contacter directement :

<http://www.seminairesacces.com/>

Ce qui vous attend en cette année 2015 ...

Une fin d'année 2014 riche en évènement, et un début d'année 2015 qui l'est tout autant, retrouvez ici l'intégralité de l'actualité récente, actée, ou en cours d'adoption ou en projet.

LES LOIS ADOPTÉES ET APPLICABLES DÈS 2015

Des comités d'entreprises dotés de nouvelles obligations comptables...

Jusqu'alors simplement tenus d'établir annuellement un compte rendu détaillé de leur gestion financière, les comités d'entreprise sont désormais soumis, pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015, aux obligations comptables des commerçants (c. com. art. L. 123-12), quel que soit leur niveau de ressources, mais selon des modalités différentes en fonction de leur taille (loi art. 32 ; c. trav. art. L. 2325-45-I nouveau). En outre, tous les comités sont également tenus d'établir un « rapport de gestion », présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière. Les modalités d'établissement des comptes, des comptes simplifiés et de l'état de synthèse simplifié devront être fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables (ANC). Enfin, les CE ont désormais, pour certains, l'obligation d'établir des comptes consolidés à compter de 2016 ... et devront arrêter et faire approuver leurs comptes.

D'autres modalités sont prévues, que vous pouvez retrouver en détails au cours de nos sessions de formations (<http://www.seminairesacces.com/>).

La prime dividende est définitivement abrogée... sauf pour certaines entreprises !

La prime de partage des profits est supprimée **pour les entreprises dont l'exercice social coïncide avec l'année civile**¹. **Mais elle reste due pour certaines entreprises** dont l'assemblée générale voterait avant le 1er janvier 2015 des dividendes en augmentation par rapport aux deux années précédentes...

Le DIF disparaît au profit du Compte personnel de Formation (CPF)

Chaque personne dispose depuis le 1er janvier 2015 d'un compte personnel de formation². Les employeurs ont jusqu'au 31 Janvier 2015 (par note ou bulletin de paie) pour informer chaque salarié du nombre d'heures transférées sur son compte personnel. Les salariés peuvent dès à présent créer leur compte via le site : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité ou c3p

Le compte personnel de prévention de la pénibilité s'applique à compter du 1er janvier 2015³. Ce compte doit être tenu pour chaque salarié effectuant, au-delà de certains seuils, un travail de nuit, répétitif, en équipes successives ou en milieu hyperbare et un an plus tard pour les expositions à d'autres risques. <http://www.social-sante.gouv.fr/reforme-des-retraites,2780/les-facteurs-cles-d-une-reforme,2953/>.

Base de données unique (BDU ou BDES) dans les entreprises de - de 300 salariés

L'employeur doit mettre un ensemble d'informations à disposition du CE dans une base de données économiques et sociales (BDES). Cette base de données, qui peut également être consultée par d'autres représentants du personnel, est aussi parfois appelée base de données unique (BDU). Obligatoire depuis le 14 juin 2014 dans les entreprises d'au moins 300 salariés, elle doit être mise en place le 14 juin 2015 au plus tard

¹ Loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, art. 19.

² Loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 1er : JO 6 p. 4848.

³ Décret 2014-1157 du 9 octobre 2014 (JO 10 p. 16473) Décret 2014-1156 du 9 octobre 2014 (JO 10 p. 16470) Décret 2014-1155 du 9 octobre 2014 (JO 10 p. 16468 s.).

dans celles de moins de 300 salariés (Loi 14-6-2013 art. 8, IV).

Mesures de simplification de la vie des entreprises (loi 2014-1545 du 20 décembre 2014, jo du 21)

La loi relative à la simplification de la vie des entreprises vient d'être publiée au Journal officiel. Elle comporte différentes mesures sociales. Toutefois, nombreuses sont celles qui devront être précisées par des ordonnances.

Sécurisation du temps partiel – la loi habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures permettant de préciser les conditions dans lesquelles un salarié travaillant moins de 24 heures par semaine peut demander à obtenir une durée de travail supérieure ou égale à ce seuil (loi, art. 5).

Codification du CDD à objet défini – la loi inscrit dans le code du travail le CDD à objet défini d'une durée de 18 à 36 mois, qui est encore appelé « CDD de projet ».

Harmonisation de la notion de jours dans le code du travail...

Mise en conformité du portage salarial -la loi de simplification de la vie des entreprises habilite le gouvernement à prendre par ordonnance les mesures visant à déterminer les conditions essentielles de l'exercice du portage salarial et les principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente (loi, art. 4).

■ LES PROJETS ENCORE EN COURS...

La modernisation du dialogue social ou ...la fin des irp ?

Le Medef, en octobre dernier, a proposé de fusionner les instances représentatives du personnel au sein d'un unique "conseil d'entreprise" dans les sociétés d'au moins 50 salariés et de simplifier ainsi les obligations découlant des actuels "seuils sociaux". Ce document de travail commun au Medef, à la CGPME et à l'Union professionnelle artisanale (UPA) aboutirait à diminuer le nombre d'élus en augmentant le crédit d'heures de délégation avec le risque de la diminution des moyens donnés aux élus pour exercer le rôle économique du CE et le rôle préventeur du CHSCT...

La difficile négociation pour réformer le dialogue social, que le Medef exigeait de conclure en fin d'année 2014, n'a repris que ce 15 janvier... et les discussions vont à ce jour plus dans le sens d'un accord sur la mise en place d'un conseil unique...

Le projet de loi macron...

Au-delà des controverses suscitées par la réforme de certaines professions réglementées, ce texte se distingue par un vaste éventail de mesures en droit du travail. Le projet de loi envisage notamment :

- une refonte des dérogations au repos dominical avec l'augmentation du nombre de 5 dimanche travail à 12 par autorisation du maire...
- un assouplissement du travail de nuit qui se dénomme « travail de soirée »...
- divers ajustements sur le licenciement collectif pour motif économique :
 - Possibilité de réduire le champ d'application géographique des critères d'ordre des licenciements.
 - Remise à plat du reclassement à l'étranger.
 - Assouplissement du régime applicable aux entreprises en difficulté.
 - Pas de procédure de contrôle du DIRECCTE sur les « petits » licenciements
 - Conséquences différentes de l'annulation de la décision de validation ou d'homologation selon ce qui a motivé la décision du juge (si l'annulation a pour origine l'absence ou l'insuffisance du PSE ou non)
 - Proposition du CSP après la validation ou l'homologation du PSE
- un renforcement des sanctions prononcées par l'inspection du travail ;
- un plus grand recours aux sanctions financières en matière d'entrave

En résumé, un début d'année chargé d'actualités importantes à connaître !

PROTECTION DES IRP

Annulation de la désignation d'un délégué syndical : pas d'effet rétroactif sur son statut protecteur

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé intervient sans demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail, il est jugé nul (cass. soc. 4 juillet 1989, n° 87-41053, BC V n° 497) et la réintégration du salarié protégé est de droit (cass. soc. 20 mai 1992, n° 90-44725, BC V n° 328). La Cour de cassation précise dans cette affaire que l'annulation par le tribunal de grande instance de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur.

☞ Cass. soc. 16 décembre 2014, n° 13-15081 FSPB

Un salarié protégé licencié sans autorisation administrative puis réintégré doit rembourser les allocations chômage perçues

Le salarié protégé, irrégulièrement licencié puis réintégré dans son emploi, ne peut pas cumuler, de droit, l'indemnisation à hauteur des salaires non perçus entre la rupture du contrat et la réintégration, et les allocations chômage versées pendant cette même période. Pôle Emploi est en droit d'exiger du salarié le remboursement de ces revenus de remplacement. C'est à Pôle emploi de réclamer au salarié, une fois indemnisé, la restitution des revenus de remplacement.

☞ Cass. soc. 19 novembre 2014, n° 13-

23643 FSPBR

SYNDICATS

Les syndicats peuvent désormais agir en justice contre le travail dissimulé sans mandat des intéressés

La LOI n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale a inséré deux nouveaux articles dans le code du travail à ce propos : article L. 8223-4 et L. 1265-1.

Le mandat donné à un délégué syndical pour présenter une liste de candidat peut être donné verbalement

Un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin.

FAITS : un employeur avait demandé que la candidature d'un délégué syndical au premier et au second tour des élections au CE soit déclarée irrégulière et que son élection en qualité de membre titulaire soit annulée, car il estimait que le délégué ne justifiait pas d'un mandat exprès pour déposer la liste.

DECISION : le mandat peut être verbal. Sa candidature était donc a priori régulière.

☞ Cass. soc. 10 décembre 2014, n° 14-60447 FPB

Les syndicats qui constituent une liste commune aux élections sont totalement libres de définir la répartition des suffrages

Cette pratique est parfaitement légale, en l'occurrence la clé de répartition était à 100 % au profit d'un syndicat, sous réserve qu'elle ne contredise pas le champ de compétence de chacun des

syndicats prévu dans leurs statuts respectifs. Rappelons que la clé de répartition doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections, sans quoi la répartition doit être effectuée à parts égales (c. trav. art. L. 2122-3).

☞ Cass. soc. 5 novembre 2014, n°14-11634 FSPB

Il faudra désormais notifier l'appartenance syndicale sur les listes

À partir du 1^{er} 01.01.2015 entre en vigueur l'article L2122-3-1 CT qui prévoit

que « Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1. ».

☞ LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V)

CHSCT

Tout salarié d'une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT !

Dès qu'une entreprise compte au moins 50 salariés, tout salarié doit relever d'un CHSCT, même s'il travaille dans un établissement comportant moins de 50 salariés. En pratique, si l'entreprise comporte plusieurs comités d'établissement, il convient de rattacher les établissements ne disposant pas de CHSCT

au CHSCT d'un comité d'établissement pertinent au regard des critères de proximité géographique et d'autonomie applicables en la matière.

Cass. soc. 17 décembre 2014, n° 14-60165 FSPBR

Le règlement intérieur du CHSCT ne peut pas aller au-delà des attributions légales de l'employeur

L'adoption d'un règlement intérieur est un droit pour le CHSCT. L'employeur qui s'y opposerait commettrait un délit d'entrave. Toutefois, ce document ne saurait contenir des dispositions contredisant les textes ou imposant à l'employeur des charges non prévues par la loi.

☞ Cass. soc. 22 octobre 2014 n° 13-19.427 (n° 1861 FS-D)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

En cas de restructuration, la durée des mandats transférés peut être adaptée par accord collectif classique

Lorsqu'une entreprise ou un établissement est absorbé par une autre entreprise, la durée des mandats des représentants élus du personnel (RP) transférés peut être réduite ou prorogée par accord, afin d'harmoniser la date d'expiration de l'ensemble des mandats. Pour la Cour de cassation, cet accord conclu avec les syndicats représentatifs des entités absorbées est un accord collectif de droit commun : sa validité requiert la majorité d'adhésion habituelle des 30 %, et non l'unanimité des syndicats concernés.

☞ Cass. soc. 17 décembre 2014, n° 14-14917 FSPB

Certaines mentions obligatoires du PV des élections peuvent figurer sur un document annexé...

Lors des élections professionnelles dans l'entreprise, un PV doit être établi immédiatement après la fin du dépouillement et doit notamment mentionner les heures d'ouverture et de clôture du scrutin. Le défaut de ces mentions constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (c. élect. art. R. 57). Revirement : cette mention peut désormais être effectuée sur un document annexé au procès-verbal et établi concomitamment.

☞ Cass. soc. 17 décembre 2014, n° 14-12401 FSPB

COMITÉ D'ENTREPRISE

L'employeur qui abuse de l'obligation de discrétion des élus doit reprendre l'information-consultation depuis le début !

FAITS : nous sommes sur une procédure d'information-consultation liée à un projet de restructuration. Les élus d'un CCE s'étaient vu remettre deux projets conséquents, tous deux classés confidentiels. Estimant que l'employeur avait abusé de son droit d'exiger le respect de la confidentialité, le CCE a saisi la justice d'une demande visant à faire interdire à l'employeur de se prévaloir des dispositions relatives à l'obligation de confidentialité (c. trav. art. L. 2325-5).

DECISION : l'employeur avait placé non pas, comme il le prétendait, « la majeure partie », mais l'intégralité des documents adressés au CCE sous le sceau de la confidentialité sans justifier de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents. Ils ordonnent ainsi la reprise de la procédure d'information et consultation à son début. C'est une sanction sérieuse, puisqu'elle revient à ajourner la réorganisation envisagée.

☞ Cass. soc. 5 novembre 2014, n° 13-17270 FSPB



L'enveloppe du 0,008% se transforme en une contribution employeur de 0,016%

Afin d'instaurer un système transparent de financement des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, la loi portant réforme de la formation professionnelle a créé un fonds paritaire spécifique dédié (c. trav. art. L. 2135-9 ; loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 31, JO du 6).

Ce fonds est alimenté par diverses ressources dont une contribution des employeurs (c. trav. art. L. 2135-10, I). Son taux vient d'être fixé par décret à 0,016 % (c. trav. art. D. 2135-34 nouveau). La contribution est due à compter des paies effectuées à partir du 1er janvier 2015 (décret 2014-1718 du 30 décembre 2014, art. 3). Le fonds servira notamment à financer l'indemnisation des salariés bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (c. trav. art. L. 2135-13, 3°).

☞ Décret 2014-1718 du 30 décembre 2014, JO du 31

CRÉDIT D'HEURE

Le temps de trajet des représentants du personnel effectué pendant l'horaire normal de travail pour l'exécution des fonctions représentatives est à déduire du crédit d'heures de délégation

Lorsqu'un représentant est amené à se déplacer, pendant ses heures de travail, pour des raisons liées à son mandat, ce temps de trajet lui est payé au titre de ses heures de délégation. Ce temps est donc bien rémunéré comme du temps de travail effectif, mais sauf dispositions internes ou légales contraires il se déduit du crédit d'heures.

☞ Cass. soc. 9 décembre 2014, n° 13-22212 FPPB

SMIC et minimum garanti au 1er janvier 2015 : à compter du 1er janvier 2015, le taux horaire du SMIC est porté de 9,53 € à 9,61 € (+ 0,8 %) (Décret 2014-1569 du 22 décembre 2014, JO du 24).

Montant Bons d'achats pour le CE : 158 € pour 2015.

CONTRAT DE TRAVAIL

Congés payés / fractionnement

Le salarié qui remplit un formulaire de demande de congés payés mentionnant que le fractionnement du congé principal emporte renonciation aux jours supplémentaires de fractionnement ne saurait prétendre à ces derniers. En effet, la renonciation individuelle du salarié aux jours de fractionnement (jours dus si le salarié ne prend pas l'intégralité de ces CP sur la période légale) ne se présume pas. Elle doit être expresse. Elle peut, comme en l'espèce, résulter de la mention sur un formulaire de demande de congés payés selon laquelle pour toute demande de dérogation au principe de prise du congé principal de 4 semaines dont 3 consécutives entre le 1er mai et le 31 octobre, le salarié renonce aux congés de fractionnement.

☞ Cass. soc. 30 septembre 2014 n° 13-13.315 (n° 1657 F-D)

RUPTURE DU CONTRAT

Rupture et impact sur les objectifs

À la suite de sa démission, une directrice juridique a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes parmi lesquelles une demande de rappel de salaire au titre de la prime sur objectifs semestrielle prévue par son contrat de travail.

Les juges estiment que **la prime en question constituait la partie variable de la rémunération versée à la salariée en contrepartie de son activité, de sorte qu'elle s'acquerrait au prorata de son temps de présence au cours de l'exercice.**

☞ Cass. soc. 5 novembre 2014, n° 13-20131 D

L'absence injustifiée peut motiver un licenciement pour faute grave

Que risque un salarié qui ne reprend pas le travail,

après un arrêt maladie et qui, au bout d'un mois, informe son employeur qu'il ne souhaite pas revenir dans l'entreprise ? Un licenciement pour faute grave, du moins à la condition, que pose les juges ici, que l'absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou résulte d'un acte d'insubordination... en l'espèce le salarié ne justifiait pas son absence par des raisons médicales... le licenciement était donc justifié.

☞ Cass. soc. 3 décembre 2014, n° 13-24704 D

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une rupture conventionnelle peut-elle être conclue le lendemain d'un entretien préalable au licenciement ?

Décision inédite ... Une salariée convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, peu de temps après s'être vue infliger deux avertissements, signe dès le lendemain une rupture conventionnelle avec son employeur... homologuée par l'autorité administrative. Elle saisit la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Alors que la cour d'appel annule la rupture conventionnelle, la cour de cassation retient une autre approche. Parmi ses arguments, pour elle aucune disposition légale ne pré-

voit de délai entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture. Ainsi, dans les faits, un entretien préalable au licenciement peut se transformer en entretien préparatoire à une rupture conventionnelle.

☞ Cass. soc. 19 novembre 2014, n° 13-21979 D

CONTRAT DE TRAVAIL/MODIFICATION

Attention au poste proposé au retour d'un congé parental



Contrôle de l'activité des salariés : quand un système de surveillance « humaine » est reconnu licite...

Un salarié, contrôleur de bus, a été licencié pour différents manquements professionnels, notamment des abandons de poste, constatés par des membres du personnel d'encadrement missionnés par l'employeur pour observer les conditions de travail des équipes de contrôle. L'intéressé, qui n'avait pas été informé de cette surveillance, a estimé que celle-ci s'apparentait à une filature portant nécessairement atteinte à sa vie privée. Les rapports établis par l'encadrement constituaient donc, selon lui, un mode de preuve illicite.

Or, la Cour de cassation rejette son pourvoi et valide le licenciement. Elle estime que **faire contrôler l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable de l'intéressé, un mode de preuve illicite.** Il ne faut pas confondre ce système avec ceux résultant de la vidéosurveillance par exemple...

☞ Cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-18.427 et n° 1987 FS-PB

Lorsqu'au retour d'un congé parental d'éducation, un salarié demande à son employeur de reprendre ses fonctions à temps partiel en faisant valoir son droit de transformer son congé parental en activité à temps partiel, il doit retrouver son précédent emploi (c. trav. art. L. 1225-51). Ici, l'employeur ne démontrait pas que l'emploi occupé avant le congé de maternité, qui était disponible lorsque le salarié avait fait sa demande de reprise de son activité à temps partiel, était incompatible avec cette réduction de durée du travail. En conséquence, le refus du salarié de se voir imposer la reprise de son activité à temps partiel dans un autre emploi ne constituait pas une faute. Ce refus ne pouvait pas justifier un licenciement.

☞ Cass., Soc. 10 décembre 2014, n° 13-22135 FSPB

CONGÉS PAYÉS

Calcul de l'indemnité de CP

Des salariés réclamaient l'intégration, dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés, d'une « indemnité de repas », prévue par leur convention collective. À la lecture du texte conventionnel, les juges du fond ont donné raison aux salariés, estimant que la prime de repas en cause ne correspondait pas à un remboursement de frais réels mais visait uniquement à indemniser des sujétions liées à l'organisation du travail. Cette prime constituait donc un complément de rémunération à prendre en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés. À tort pour la Cour de cassation, qui estime que l'indemnité de repas en question visait à compenser le surcoût du repas consécutif au déplacement. Par conséquent, cette indemnité constituait un remboursement de frais n'entrant pas dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

☞ Cass. soc. 17 décembre 2014 n°13-14855 FSPB

DURÉE DU TRAVAIL

Aménagement du temps de travail : pour déroger au seuil de 1 607 heures, il faut une clause explicite

Ce n'est pas parce qu'une entreprise applique un

horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures que l'on peut en déduire que, sur l'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est inférieur au seuil légal de 1 607 heures.

L'accord collectif qui permet l'aménagement du temps de travail sur l'année peut fixer un seuil annuel inférieur au seuil légal de 1 607 heures (seuil correspondant, grosso modo, à 35 heures hebdomadaires sur l'année). Toutefois, l'accord doit être explicite sur ce point.

Ainsi lorsqu'un accord prévoit 32 h 30 par semaine, donc 1 470 heures par an, et à défaut de règles explicites à ce sujet, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires n'est pas 1470h, mais 1607h...

Précisons au préalable que, dans cette affaire, l'employeur appliquait un ancien accord de modulation du temps de travail. Ce dispositif a été remplacé en 2008 par le nouveau régime unique d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure égale à l'année, mais les règles de décompte des heures supplémentaires sont restées les mêmes. Tous les développements qui suivent peuvent donc être transposés au régime actuel.

☞ Cass. soc. 13 novembre 2014, n° 13-10721 FSPB.

INAPTITUDE

Liquidation judiciaire et obligations liées à la visite médicale d'inaptitude...

Concernant un salarié qui est déclaré inapte au cours d'une 1^{ère} visite médicale :

si son entreprise cesse totalement son activité et n'appartient à aucun groupe, le liquidateur judiciaire est dispensé de faire passer la 2nd visite médicale normalement requise (afin que l'inaptitude soit déclarée en bonne et due forme) puisque toute tentative de reclassement est forcément vouée à l'échec.

☞ Cass. soc. 9 décembre 2014, n° 13-12535 FPPB



Préavis et rupture de la période d'essai ! Attention à la date de fin

Un salarié était soumis à une période d'essai de 3 mois, celle-ci prenant fin le 16 avril. Le 8 avril il est informé que son contrat est rompu. Le délai de prévenance de 15 jours conduit l'employeur à mettre un terme au contrat le 22 avril (soit après la date prévu de fin de période d'essai). S'estimant licencié, le salarié réclamait des dommages-intérêts.

La cour d'appel l'a débouté jugeant qu'il avait bien bénéficié du préavis de 2 semaines auquel il pouvait prétendre. La Cour de cassation casse n'est pas d'accord : **en cas de rupture de la période d'essai, le contrat de travail prend fin au terme du délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai.** Ici la période d'essai se terminant le 16.04, et le salarié ayant terminé le 22.04, cela donne naissance à un nouveau CDI qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement. Ainsi, le contrat aurait dû prendre fin au 16.04, peu important que le délai de préavis de 2 semaines ne soit pas totalement respecté...

La rupture de la période d'essai s'assimile en un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

☞ Cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-18.114, n° 1932 FS-PB

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](#).

Demandez vos nouveaux codes abonnés en remplissant par le formulaire :

<http://acces.fr/espace-abonnes-demande-de-mot-de-passe/>