

Bulletin d'information des abonnés ACCES



L'ordre du jour de votre prochain CE

Les sujets dont il est temps de parler en réunion

Zoom sur ...

Le projet de modernisation du dialogue social : quel avenir pour les représentants du personnel?

L'actu juridique du CE

Désignation du RS au CE, Impact de l'annulation des élections CE/DP sur le CHSCT ? Une grève partielle ne fait pas obstacle à l'organisation des élections professionnelles, Salariés détenant des mandats extérieurs à l'entreprise : informer votre employeur pour être protégé ! La baisse des bénéficiaires ne prouve pas nécessairement les difficultés économiques, ...



Condition pour être représentant syndical (RS) au CHSCT

Calcul de l'effectif : le lien juridique entre l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à disposition importe peu

L'actu juridique des salariés

Rémunération des heures supplémentaires : le forfait est possible, mais le salarié doit donner son accord, Prime de non accident : sa suppression constitue une sanction pécuniaire prohibée, Une dispense de préavis n'exonère pas l'employeur du versement de l'indemnité de non-concurrence, Pas de renonciation à la clause de non-concurrence en cours de contrat, Travailler chez un concurrent pendant un arrêt maladie est « passible » de faute grave, Un licenciement peut succéder à un avertissement s'il sanctionne des faits différents, ...



Quand le changement des horaires d'un cycle de travail ne modifie pas le contrat

L'absence de prise des jours de RTT donne-t-elle forcément droit à une indemnité compensatrice ?

PRESENTATION ANNUELLE DU RAPPORT SUR LA PARTICIPATION (TOUTE ENTREPRISE ; ART. D. 3323-13 CT)

L'employeur doit présenter au CE dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice un rapport sur la participation, même si le bénéfice est nul ou insuffisant pour constituer une réserve spéciale de participation. Ce rapport indique les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

NB : possibilité pour le CE de faire appel à un expert-comptable rémunéré par l'employeur afin que l'expert étudie le mode de calcul de la réserve spéciale de participation ainsi que la répartition effectuée tels que figurant dans l'accord.

CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE DE RECHERCHE ET DE DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE DE L'ENTREPRISE (TOUTE ENTREPRISE ; ART. L. 2323-12 CT)

Les orientations prises en matière de recherche et de développement technologique peuvent avoir des incidences en termes d'emploi, de formation, d'investissement, de réorganisation, etc. Il est utile de questionner la direction à ce sujet. Le défaut de consultation du CE est sanctionné par la suspension des aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique.

EXAMEN ANNUEL DES COMPTES DES ENTREPRISES COMMERCIALES OU DE CELLES QUI ONT L'OBLIGATION DE TENIR UNE COMPTABILITE (INFORMATION ANNUELLE ; ART. L. 2323-8 ET S. CT)

Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au CE, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées (bilan, compte de résultat et annexe), ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ses observations sont transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés, en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants. Le comité peut convoquer le(s) commissaire(s) aux comptes pour obtenir des explications sur les différents documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise. Le CE peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur. L'expert va notamment rendre intelligible et compréhensible les comptes de l'entreprise.

NB : dans les entreprises ayant plusieurs établissements distincts, la faculté de recourir à un expert-comptable appartient au CCE; néanmoins, il a été admis le droit pour un comité d'établissement de se faire assister d'un expert-comptable.

CONSULTATION DU CE SUR LE RAPPORT ANNUEL UNIQUE (ENTREPRISES -300 SALARIES; ART. L. 2323-47 CT)

L'employeur remet au CE 15 jours avant la réunion consacrée à son examen le rapport qui contient un certain nombre d'informations et de documents à caractère économique, social et financier (activité et situation financière de l'entreprise, bilan du travail à temps partiel, évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, l'égalité professionnelle, les actions en faveur des travailleurs handicapés).

INFORMATION DU CE SUR LE RAPPORT D'ENSEMBLE ANNUEL (ENTREPRISE +300 SALARIES ; ART. L. 2323-55 CT)

L'employeur doit remettre au CE le rapport écrit sur l'activité de l'entreprise et ses perspectives économiques (chiffre d'affaire, bénéfice/perte, situation de la sous-traitance, affectation des bénéfices réalisés, évolution de la productivité, évolution de la structure et du montant des salaires...). Ces informations doivent être insérées dans la Base de Données Economiques et Sociales depuis juin 2014.

CONSULTATION ANNUELLE DU CE SUR LE RAPPORT SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (ART. L. 2323-56 CT)

Préalablement à la réunion de présentation du rapport d'ensemble, l'employeur remet également un rapport écrit comportant des informations sur les évolutions de l'emploi et des qualifications au cours de l'année passée, les informations périodiques transmises au CE sur la situation de l'emploi, les prévisions annuelles ou pluriannuelles en matière d'emploi et de qualification, les actions envisagées par l'employeur en fonction de ces prévisions. Ces informations doivent être insérées dans la Base de Données Economiques et Sociales depuis juin 2014.

CONSULTATION ANNUELLE DU CE SUR LE CREDIT IMPOT COMPETITIVITE EMPLOI (ART. L. 2323-26-1 CT, TOUTE ENTREPRISE)

Avant le 1er juillet de chaque année, le CE devra être informé et consulté de l'utilisation des « marges de manœuvre ainsi créées [...] pour investir ou embaucher ». À ce titre, après avoir apprécié l'utilisation du CICE, il devra émettre un avis. Cette consultation devra lui permettre de suivre l'utilisation par l'entreprise de l'argent du crédit d'impôt.

Le projet de modernisation du dialogue social : quel avenir pour les représentants du personnel?

A l'aube d'une profonde refonte du droit des représentants du personnel, nous vous proposons pour ce bimestriel une présentation du projet de loi réformant les instances représentatives du personnel.

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES : UNE DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP) ELARGIE AU CHSCT

Quand ? Lors de la création ou du renouvellement de l'une des trois instances CE, CHSCT ou DP.

Qui ? L'employeur ayant moins de 300 salariés ...

Quoi ? Il pourra mettre en place une DUP élargie au CHSCT, après consultation des délégués du personnel, du CE et du CHSCT.

En cas d'établissements distincts, une délégation unique sera mise en place au sein de chaque établissement. Le chef d'entreprise pourra décider, après avis des membres de la DUP élargie, de ne pas la renouveler à l'échéance des mandats, pour revenir à des instances séparées.

Quid pour les entreprises déjà organisées en DUP à la date d'entrée en vigueur de la loi ? Elles pourront, après avis des élus, décider de maintenir en l'état leur DUP, sans y inclure le CHSCT. Le projet ne prévoit aucune limite de temps à cette exception.

Nombre d'élus et crédit d'heures ? Fixés par décret, en fonction des effectifs de l'entreprise (ils pourront être augmentés par voie d'accord), le projet prévoyant seulement que "les membres titulaires de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux DP, CE et CHSCT".

La mutualisation du crédit d'heures entre titulaires et suppléants sera désormais possible dans la limite suivante : un membre de la DUP ne pourra dépasser dans le mois plus d'1 fois 1/2 le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Combien de réunions ? Les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions. Il n'y aura plus de réunions successives séparées, **mais une réunion commune**. Et l'instance se réunira une fois tous les deux mois (contre une fois tous les mois actuellement pour une DUP classique), et au moins 4 de ces 6 réunions annuelles devront être consacrées au moins en partie aux attributions du CHSCT.. Le secrétaire de la DUP, et donc du CE, exercera aussi les fonctions de secrétaire du CHSCT.

L'ordre du jour commun de la réunion sera établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP, les consultations obligatoires y étant inscrites de plein droit. Lorsqu'une question relevant du CE et du CHSCT sera à l'ordre du jour, "un avis unique de la DUP" sera recueilli au titre des deux institutions et l'expertise décidée à cette occasion sera commune au CE et CHSCT. La DUP rendra ses avis dans les délais applicables au CE.

"DUP CONVENTIONNELLE" : REGROUPEMENT DES IRP PAR ACCORD MAJORITAIRE DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIES ET PLUS

A partir de 300 salariés, syndicats et direction pourront, par accord signé par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des élections professionnelles, **regrouper les institutions représentatives du personnel, soit les DP, CHSCT et CE à l'instar de la DUP élargie, soit deux d'entre elles seulement**. Les partenaires sociaux auront "une grande latitude sur le périmètre de ces regroupements, qui pourront varier y compris d'un établissement à l'autre au sein de la même entreprise". L'instance créée par accord aura la personnalité morale.

Contenu de l'accord : Cet accord définit le nombre de représentants du personnel (qui ne peut être inférieur à des niveaux fixés par décret) et fixe les modalités de fonctionnement de l'institution, notamment : le nombre minimal de réunions de l'instance qui ne peut être inférieur à une réunion tous les 2 mois ; les modalités de l'établissement et de la communication de l'ordre du jour ; le rôle des titulaires et suppléants ; le nombre d'heures de délégation (qui ne pourra être inférieur à un nombre fixé par décret); le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres de l'instance (qui ne pourra être inférieur à un nombre fixé par décret).

Et lorsque l'instance englobera le CHSCT : la composition et le fonctionnement d'une commission d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail à laquelle peuvent être confiées tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT ; un nombre

Notez que le projet de loi prévoit également d'autres dispositions diverses et variées sur les syndicats notamment, mais nous choisissons de ne vous présenter que les impacts directs pour les instances élues. La présentation intégrale, et son étude, du projet de loi sera au programme de nos sessions de formations.

<http://accés.fr>

minimal de réunions de l'instance consacrées à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (nombre qui ne peut être inférieur à 4 par an).

Regroupement de l'information-consultation pour tous les CE : 17 cas d'information et de consultation sont regroupés. En outre, le projet prévoit que les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne seront pas soumis à l'avis du CE. Cette obligation d'origine jurisprudentielle est donc ainsi complètement remise en cause.

Regroupement des consultations périodiques du CE en trois temps :

1. les orientations stratégiques de l'entreprise, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle ;
2. la situation économique et financière de l'entreprise, de recherche et de développement technologique de l'entreprise et l'utilisation du CICE ;
3. la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, incluant l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation, l'apprentissage, les conditions d'accueil et de stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement, l'égalité professionnelle, les modalités d'exercice du droit d'expression le cas échéant.

A cet effet, le projet réorganise complètement la partie du code du travail relative aux informations et consultations du CE.

Accord collectif d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE : Un accord d'entreprise pourra définir les modalités de consultations récurrentes du CE sur notamment la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail, la liste et le contenu des informations récurrentes sur la situation économique et financière (hormis les documents comptables), la politique sociale de l'entreprise, le nombre de réunions annuelles du CE qui ne pourra être inférieur à 6 et les délais dans lesquels seront rendus les avis du CE sur les orientations stratégiques

Clarification des compétences et du fonctionnement du CE et du CHSCT

Niveau de consultation : renforcement du niveau central (CCE et ICCHSCT) : Le projet de loi vient légaliser et renforcer la jurisprudence applicable en matière de répartition des compétences entre CCE et comités d'établissement. De même, l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) s'élève au rang "d'instance centrale". Elle sera la "seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet, communes à plusieurs établissements". Les CHSCT locaux ne le seraient qu'en cas de mesures d'adaptation spécifique à leur établissement.

Réunions communes : souplesse des consultations : L'employeur pourra organiser une réunion commune aux IRP concernées par un même projet et pourra, si l'ordre du jour (transmis 5 jours avant) le prévoit, recueillir leurs avis au cours de cette réunion.

Réunions par visioconférence, PV et enregistrement des réunions : Le projet de loi ouvre la possibilité de réunir les IRP par visioconférence. Un décret précisera dans les conditions pratiques de mise en place. Les règles relatives au PV, à l'enregistrement des réunions seront aussi précisées par décret.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SEUILS

Réunions du CE : tous les deux mois jusqu'à 300 salariés : Aujourd'hui, c'est le cas dans les entreprises d'au moins 150 salariés (et une fois par mois quel que soit l'effectif en cas de mise en place d'une DUP actuelle).

Commissions formations et égalité professionnelle : obligatoires à partir de 300 salariés (contre 200 aujourd'hui): Suppression du CE en cas de baisse d'effectif... possible et sans l'accord des syndicats ni de l'administration : Aujourd'hui, la suppression du CE est subordonnée à la signature d'un accord entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs ou à défaut à une décision administrative (en cas de baisse de l'effectif). Demain lorsque l'effectif de l'entreprise n'atteindra pas 50 salariés pendant 24 mois consécutifs ou non au cours des 3 ans précédant la date du renouvellement du CE, l'employeur pourra supprimer le comité d'entreprise.

Délai suite au dépassement du seuil de 300 salariés : L'entreprise ayant franchi le seuil de 300 salariés durant les 12 derniers mois disposera d'un délai d'un an "pour se conformer complètement aux obligations d'information du CE qui en découlent".

COMITE D'ENTREPRISE

Désignation du RS au CE

Pour savoir qui peut être désigné représentant syndical au comité d'entreprise, il faut se référer **à l'effectif de l'entreprise à la date des dernières élections professionnelles**. La variation de l'effectif de 300 salariés en cours de mandat n'a pas à être prise en compte.

☞ Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-19.197

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Impact de l'annulation des élections CE/DP sur le CHSCT ?

Aucune ! L'annulation des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel postérieurement à la désignation des membres du CHSCT n'a aucune incidence sur leur mandat.

☞ Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-19.139

Une grève partielle ne fait pas obstacle à l'organisation des élections professionnelles

Un syndicat faisait valoir que le fait d'organiser des élections professionnelles pendant une grève (à laquelle il participait) avait pour effet de l'exclure des élections et d'empêcher l'information et la participation des salariés grévistes. Le syndicat soulignait que cette grève, suivie par 5 salariés, représentait près de 20 % des effectifs de l'entreprise et que la grève avait été particulièrement longue, puisqu'elle avait duré 47 jours.

Il en va tout autrement pour les juges. Après avoir mis en évidence que l'employeur avait bien procédé aux formalités d'information des syndicats et des salariés relatives à l'organisation des élections professionnelles et dans la mesure où les salariés étaient largement présents dans les locaux de l'entreprise et que le mouvement de grève ne touchait pas l'ensemble des salariés, les élections étaient régulières.

☞ Cass. soc. 28 janvier 2015, n° 14-14345 FPB

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Violation du statut protecteur : l'indemnité est limitée à 30 mois

L'indemnité pour violation du statut protecteur est égale à la rémunération que le salarié protégé aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 2 ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de 6 mois.

☞ Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-27.211, n° 13-24.182

Salariés détenant des mandats extérieurs à l'entreprise: informer votre employeur pour être protégé !

Un mandat exercé à l'extérieur de l'entreprise (ex. : conseiller prud'homme) ne protège le salarié que si l'employeur en a connaissance. Et cas spécifique en cas de changement d'employeur : le salarié doit renouveler l'information à l'égard du nouvel employeur ou s'assurer que ce dernier est au courant de l'existence de ce mandat.

☞ Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-25283 FSPBR

HEURES DE DELEGATION

Le salarié qui utilise son crédit d'heures pour travailler chez un autre employeur manque à son obligation de loyauté

Faits : une salariée par ailleurs titulaire de plusieurs mandats avait utilisé 105 heures de délégation pour travailler au sein d'une autre entreprise.

Décision : les juges posent pour principe qu'un agissement du salarié protégé intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail, et notamment durant ses heures de délégation, ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat. Or, dans cette affaire, en utilisant ses heures de délégation pour travailler

dans une autre entreprise, la salariée avait justement méconnu l'obligation de loyauté qui découlait de son contrat de travail. L'inspecteur du travail aurait donc dû autoriser le licenciement.

☞ CE 27 mars 2015, n° 371174

DELEGUE DU PERSONNEL

Inaptitude physique d'origine professionnelle : consulter les délégués du personnel avant la proposition de reclassement

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à tenir son emploi, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit, avant tout éventuel licenciement, lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Avant de faire une telle proposition, il lui faut recueillir l'avis des délégués du personnel (c. trav. art. L. 1226-10).

Dans l'affaire jugée le 25 mars 2015, la Cour de cassation rappelle la chronologie que l'employeur doit suivre. La Cour de cassation rappelle que la consultation doit avoir lieu :



Calcul de l'effectif : le lien juridique entre l'entreprise utilisatrice et le salarié mis à disposition importe peu

Les travailleurs mis à disposition doivent être décomptés dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice et y sont électeurs s'ils en remplissent les conditions légales, quelle que soit la nature juridique de leur lien avec l'entreprise utilisatrice (sous-traitance, mise à disposition, prestataire de services, etc).

☞ Cass. soc.. 15 avr. 2015. n° 14-20.200

- après que l'inaptitude du salarié en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a été constatée par le médecin du travail, c'est-à-dire, dans le cas général, après le second examen médical effectué par le médecin du travail
- avant que soient proposés au salarié des postes de reclassement

En cas de consultation irrégulière, il peut être condamné à verser au salarié licencié une indemnité minimale de 12 mois de salaire.

☞ Cass. soc. 25 mars 2015, n° 13-28229 FSPB

SYNDICATS

Le salarié transféré peut se prévaloir du score électoral obtenu lors des élections dans sa précédente entreprise... et être désigné DS!

Le syndicat représentatif qui souhaite désigner un délégué syndical doit le choisir en principe parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections dans l'entreprise¹. Mais quid du salarié ayant fait l'objet d'un transfert d'entreprise² au cours du cycle électoral ?

La Cour de cassation atténue sa position antérieure³ en mettant à contribution les règles alternatives de désignation

des délégués syndicaux, qui permettent aux syndicats de désigner comme délégué un candidat qui n'a pas atteint les 10 % d'audience, voire un simple adhérent⁴. Interprétant ces règles à la lumière des dispositions européennes relatives à la représentation du personnel en cas de transfert⁵, les juges estiment que, **dès lors qu'il a présenté des candidats aux élections, un syndicat peut se prévaloir de ce régime alternatif pour désigner comme délégués syndicaux des salariés de l'entité transférée, dans la limite du nombre total de délégués auquel il a droit**. Dans ces conditions, l'audience électorale des salariés transférés n'entre plus en considération.

Attention : la règle aurait été tout autre si l'entité transférée conserve son autonomie juridique. En effet, il y a alors maintien de plein droit des mandats représentatifs⁶.

☞ Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-18653 FSPB

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

La baisse des bénéfices ne prouve pas nécessairement les difficultés économiques

Le licenciement pour motif économique d'un salarié peut avoir pour origine des difficultés économiques. Celles-ci doivent être réelles et suffisamment sérieuses. **Cela suppose qu'elles doivent être suffisamment importantes et durables pour justifier la suppression d'un emploi ou la modification d'un contrat de travail sans toutefois présenter un caractère insurmontable**. Rapporter la preuve des difficultés économiques au juge peut par conséquent s'avérer un exercice délicat.

La cour de cassation rappelle alors ici que la seule baisse des bénéfices ne suffisait pas à établir la réalité des difficultés économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement d'un salarié. Ce faisant, le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse.

☞ Cass. soc. 16 avril 2015, n° 14-10551 D

Agrément de la nouvelle convention sur le contrat de sécurisation professionnelle

La nouvelle convention s'applique depuis le 1er février 2015 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2016. En pratique, elle concerne les salariés compris dans une procédure de licenciement pour

motif économique engagée à compter du 1er février 2015. Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre, selon les procédures de licenciement : la date de l'entretien préalable (c. trav. art. L. 1233-11) ou la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel (c. trav. art. L.1233-28 à L. 1233-30).

☞ Arrêté du 16 avril 2015, JO du 23



Condition pour être représentant syndical (RS) au CHSCT

Lorsque plusieurs CHSCT sont institués dans un même établissement selon un critère géographique, seuls les salariés travaillant dans le secteur géographique du comité peuvent y être désignés en tant que représentant syndical.

☞ Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-16.197

¹ c. trav. art. L. 2143-3.

² c. trav. art. L. 1224-1.

³ Cass. Soc. 14 décembre 2011, n° 10-27441, BC V n° 300 : un salarié transféré ne peut pas se prévaloir du score électoral obtenu dans son entreprise d'origine pour être désigné délégué syndical dans l'entreprise

d'accueil sauf transfert d'une entité emportant maintien des mandats représentatifs,

⁴ c. trav. art. L. 2143-3

⁵ dir. 2001/23/CE du 12 mars 2001, art. 6, JOCE du 22.

⁶ c. trav. art. L. 2143-10

REMUNERATION

Rémunération des heures supplémentaires : le forfait est possible, mais le salarié doit donner son accord

Même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié. En pratique, une convention individuelle de forfait est indispensable.

Dès lors, une cour d'appel ne peut pas rejeter une demande de paiement d'heures supplémentaires au seul motif que le salarié ne présente en justice qu'un calcul théorique qui ne peut remettre en cause la rémunération forfaitaire telle que prévue par l'accord collectif.

La cour d'appel aurait dû vérifier si le salarié avait donné son accord à un tel mode de rémunération. L'affaire devra donc être rejugée.

☞ Cass. soc. 9 avril 2015, n° 13-14619 D

Prime de non accident : sa suppression constitue une sanction pécuniaire prohibée

La modification voire suppression d'une prime de non-accident, instituée par accord collectif pour les salariés conducteurs, en fonction de l'implication du salarié dans l'accident, **constitue une sanction pécuniaire déguisée** au sens de l'article L. 1331-2 du Code du travail.

☞ Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.857 FS-D.

CLAUDE DU CONTRAT

Une dispense de préavis n'exonère pas l'employeur du versement de l'indemnité de non-concurrence

☞ Cass. soc. 11 mars 2015 n° 13-23866 D

Peut-on minorer l'indemnité de non concurrence selon le mode de rupture du contrat ?

NON. Il est interdit de minorer le montant de la contrepartie financière selon le type de rupture du contrat de travail. Ainsi, le salarié, dont le contrat prévoyait une indemnité de non concurrence différente selon le mode de rupture (plus élevée en cas de licenciement qu'en cas de démission) et qui signe une rupture conventionnelle a droit à l'indemnité maximale, celle prévue en cas de licenciement.

Précisons que l'interdiction de non-concurrence reste applicable : le salarié reste tenu par l'interdiction de concurrence. En effet, seules les dispositions de la clause minorant la contrepartie sont réputées non écrites ou, en d'autres termes, inapplicables.

☞ Cass. soc. 9 avril 2015, n° 13-25847 FSPB

Pas de renonciation à la clause de non-concurrence en cours de contrat

Dès lors que la clause de non-concurrence prévoit un délai de renonciation à compter de la rupture du contrat de travail, l'employeur ne peut pas renoncer à cette clause avant la fin du contrat.

☞ cass.soc. 11 mars 2015, n° 13-22257 FSPB

CONVENTION COLLECTIVE

Portée de la mention d'une convention collective sur le bulletin de paye

La mention d'une convention collective sur le bulletin de paye engage l'employeur pour les droits individuels, sauf preuve contraire. Cette solution traditionnelle est une nouvelle fois illustrée par la Cour de cassation.

☞ Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-27947 D

SANTE ET SECURITE

Un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur ne justifie pas automatiquement la prise d'acte du salarié

Le fait que l'employeur ait manqué à son obligation de résultat ne légitime pas forcément la prise d'acte de la rupture du contrat du salarié victime, par exemple, de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Pour donner droit à indemnisation, le manquement de l'employeur doit avoir empêché la poursuite du contrat de travail. Ce faisant, la Cour de cassation affirme clairement un revirement de jurisprudence initié en mars 2014.

☞ Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-18603 FSPB

DROIT DISCIPLINAIRE

Travailler chez un concurrent pendant un arrêt maladie est « passible » de faute grave

Même pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié reste soumis à une obligation de loyauté à l'égard de son employeur. Ainsi, l'exercice d'une activité professionnelle au bénéfice d'un concurrent constitue un manquement à



Quand le changement des horaires d'un cycle de travail ne modifie pas le contrat

Faits : le cycle de travail auquel était soumis un salarié englobait des horaires de nuit, lui permettant de toucher une prime de panier. La modification de ses horaires de travail (via la suppression du cycle de nuit) avait ainsi entraîné pour ce salarié la perte de cette prime non contractuelle et par conséquent, une diminution de ses revenus. Ayant été licencié pour non-respect de ces nouveaux horaires, il estimait à tort que l'employeur devait obtenir son accord pour procéder à ladite modification.

Décision : après avoir rappelé qu'une modification des horaires s'analyse, en principe, comme un simple changement des conditions de travail, les juges estiment ici que dès lors que la diminution de rémunération résulte de la réduction des sujétions consécutive à ce changement d'horaires, le contrat de travail n'est pas modifié. L'employeur n'est donc pas tenu de requérir l'accord du salarié et le refus de ce dernier peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La solution aurait été différente sans nul doute si la part de revenus concernée par la modification avait été stipulée dans le contrat de travail.

cette obligation qui peut être sanctionnée par un licenciement. La Cour de cassation confirme ici sa jurisprudence.

☞ Cass. soc. 28 janvier 2015, n° 13-18354 D

L'employeur peut notifier une mise à pied conservatoire entre l'entretien préalable et le licenciement

En général, la mise à pied conservatoire intervient au début de la procédure disciplinaire. Cependant, elle peut également être notifiée en fin de procédure, dans l'attente de la réception de la lettre de licenciement.

☞ Cass. soc. 4 mars 2015, n° 13-23228 D

RUPTURE DU CONTRAT

Un licenciement peut succéder à un avertissement s'il sanctionne des faits différents

L'employeur qui, après avoir notifié un avertissement à un salarié, a connaissance de nouveaux faits fautifs, à la suite d'une enquête des RH, peut licencier l'intéressé sur la base de ces faits. Dans cette espèce, les faits « nouveaux » étaient étroitement liés à ceux qui avaient justifié l'avertissement...

☞ cass. soc. 16 avril 2015, n° 13-27271 D.....

Transaction après une rupture conventionnelle

La transaction qui vise à régler un différend relatif à la rupture conventionnelle du contrat de travail est nulle. Elle ne peut pas remplacer la contestation de la rupture devant le conseil de prud'hommes, dans un délai de 12 mois.

☞ cass. soc. 25 mars 2015, n° 13-23368 FSPB

Rupture conventionnelle signée avec une salariée en congé maternité ou revenant de congé

Dans un arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation admet, pour la première fois, la validité d'une rupture conventionnelle signée pendant un congé maternité ou pendant les quatre semaines qui suivent la fin de ce congé, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement.

☞ cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149 FSPB

INDEMNITES DE RUPTURE

Doit-on intégrer un bonus à l'assiette de calcul d'indemnités de rupture ?

A l'occasion du licenciement d'un salarié dont la rémunération était à la fois fixe et variable, l'employeur exclut de l'assiette de calcul de ces indemnités des bonus qui constituaient, selon lui, des gratifications discrétionnaires. Pour la cour d'appel, ces bonus n'avaient pas à être intégrés au salaire de base servant au calcul de ces diverses indemnités.

Or, pour la cour de cassation, dès lors que le bonus avait été prévu par la lettre d'embauche du salarié et des correspondances ultérieures dans lesquelles l'employeur s'était engagé à verser au salarié un bonus au moins égal à un montant déterminé, **ce bonus était périodique et constituait une composante de sa rémunération variable**, quand bien même son montant était fixé de manière discrétionnaire. En conséquence, il devait être pris en compte dans l'assiette de calcul des indemnités compensatrices de préavis et légales de licenciement.

☞ Cass. soc. 1er avril 2015, n° 13-26706 D



L'absence de prise des jours de RTT donne-t-elle forcément droit à une indemnité compensatrice ?

Et non ... En l'absence d'indemnisation prévue par un accord collectif de RTT, les jours de RTT non pris n'ouvrent droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur.

Faits : à l'occasion d'un litige relatif au licenciement d'un salarié avec dispense de préavis, la Cour de cassation précise qu'« à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT) n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur » (cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-16369 FSPB).

Dans cette affaire, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel, qui avait motivé sa décision par le fait que tout salarié a droit à une indemnité compensatrice pour les jours de RTT non pris.

Il faudra donc attendre pour connaître l'issue du litige, puisque l'affaire sera rejugée par la cour d'appel de Paris. On notera que la Cour de cassation a répondu par un attendu dont la généralité laisse à penser que le principe énoncé s'applique au-delà des jours de RTT correspondant à la période de préavis en cause dans ce litige.

En pratique, lorsque l'accord collectif ne contient aucune précision particulière sur les jours de RTT non pris, la Cour de cassation applique une logique simple, manifestement inspirée des solutions applicable aux jours de congés payés : l'employeur n'est redevable d'une indemnité compensatrice que si c'est de son fait que le salarié n'a pas pu prendre les jours de RTT. On peut penser qu'il en sera ainsi en cas de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, mais la balle est maintenant dans le camp de la cour d'appel.

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/>