2015

Juillet
Août

# BULLETIN D'INFORMATION DES ABONNES ACCES

## L'ordre du jour de votre prochain CE

Les sujets dont il est temps de parler en réunion

## Zoom sur ...

La tenue vestimentaire en entreprise

## L'actu juridique du CE...

Quel contenu pour un PSE volontaire ? Des irrégularités dans un seul bureau de vote entraînent l'annulation de toute l'élection ; Le mandat donné au membre du CHSCT pour agir en justice vaut pour l'exercice des voies de recours ; Le salarié protégé peut se faire assister par un représentant de son UES à l'entretien préalable ; L'inspecteur du travail doit être informé de tous les mandats détenus par le salarié protégé ; En cas de cession d'une branche d'un groupe, les CE des filiales non cédées ne sont pas consultés ; Une convention collective ne peut pas transformer automatiquement des CDD saisonniers en CDI ; Pour bénéficier de la protection attachée au droit de grève, encore faut-il que l'employeur soit informé des revendications en temps et en heure...

ZOOM SUR...

*Le CHSCT est lié par l'encadrement des délais de consultation du CE*

*Comment rembourser les frais de déplacements aux réunions d'un représentant du personnel travaillant hors de l'entreprise ?*

## L'actu juridique des salariés...

La preuve des temps de pauses incombe exclusivement à l'employeur ; la réintégration d'un salarié à l'issue d'un détachement modifie-t-elle son contrat de travail ? La Cnil interdit toute géolocalisation du véhicule d'un salarié hors temps de travail ; Même si les DP sont favorables au licenciement du salarié inapte, il faut chercher un reclassement ;À quel poste affecter temporairement un salarié pendant la procédure de reconnaissance d'une inaptitude ? Qui peut signer la lettre de licenciement dans un groupe de sociétés ? A défaut de consentement libre et éclairé, la rupture conventionnelle est nulle

ZOOM SUR...

*Une prime d'ancienneté conventionnelle réservée aux non-cadres est présumée justifiée*

*Remplacement de salariés en cascade : quand mettre un terme au CDD si le remplaçant revient prématurément sur son poste*

# L'ordre du jour de votre prochain CE

| Pour qui | Thème | Information ou consultation ? | A quoi ça sert ? |
|---|---|---|---|
| Toute entreprise | Communication par l'employeur d'informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ... | Information trimestrielle (art. L. 2323-46 et L. 2323-50CT) | Il est important de savoir si une entreprise est bien à jour du paiement des différentes cotisations, car cette information permet d'apprécier la santé financière de l'entreprise. Si vous notez des retards de paiement, interrogez-vous sur l'éventualité d'un déclenchement de votre droit d'alerte, car c'est peut-être signe d'une situation préoccupante… |
| | Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise : | Consultation annuelle (art. L. 2323-33CT) | Cette consultation est orientée en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Les orientations de la formation correspondent à la politique que l'entreprise entend mener en matière de formation et qu'elle exposera dans son plan de formation. Elles servent à élaborer son plan de formation. Il s'agit d'indiquer les lignes directrices. elles doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes. Cette consultation doit avoir lieu avant les deux consultations sur le plan de formation (n et n+1). |
| | Affectation de la contribution au logement | Consultation annuelle (art. L. 2323-31CT) : | Le CE est consulté sur l'«affectation » de la contribution (appelée à tort 1%) logement, c'est-à-dire sur les modalités retenues par l'employeur pour se libérer de son obligation légale : intervention directe de l'entreprise par des prêts aux salariés par exemple ou versement à un organisme agréé type CIL qui proposera en contrepartie des prestations aux salariés. De même, le comité pourra donner son avis sur le choix de l'organisme agréé qui reçoit la contribution en fonction des prestations proposées : taux d'intérêt des prêts plus ou moins attractifs, parc de logements sociaux à louer plus ou moins important, prestations annexes plus ou moins intéressantes (art. L. 2323-31CT). |
| | Mesures prises par l'employeur au titre de son obligation générale de sécurité pour travailler pendant les fortes chaleurs | Information et consultation (art. L2323-27 et L 2323-6CT) | |
| entreprise d'au moins 300 salariés | Situation de l'emploi | Information trimestrielle (L2323-51 CT) | L'employeur informe le CE sur plusieurs points :<br>- Les mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi;<br>- La situation de l'emploi avec l'évolution des effectifs et de la qualification par sexes retraces par mois , etc…<br>- Les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. |

# La tenue vestimentaire en entreprise

*En ces temps de forte chaleur, il est légitime de s'interroger et de se demander si les températures peuvent permettre d'arborer n'importe quelle tenue ! A cette occasion nous vous proposons aujourd'hui de traiter du thème de la liberté vestimentaire dans l'entreprise.*

## CE QUE DIT LA LOI

Chaque salarié est en principe libre de se vêtir comme il l'entend. Les libertés individuelles des salariés ne peuvent supporter de restrictions que si celles-ci sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché[1]. Bien qu'étant une liberté individuelle, « *la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales* »[2].

## CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE

En pratique, ce sont les juges qui, au fil de la jurisprudence, permettent de délimiter ce qui est permis à l'employeur et ce qui lui est interdit au regard du principe légal précité. Ainsi, l'employeur peut spécifier dans le règlement intérieur, dans une note de service ou même dans le contrat de travail, certaines règles vestimentaires, pour des raisons d'hygiène et de sécurité ou en cas de contact avec la clientèle.. En cas de contentieux, les juges du fond apprécient souverainement si les restrictions apportées à la liberté de se vêtir des salariés sont légitimes[3]. Voici quelques illustrations :

### → *Le port de vêtements de protection ou d'un uniforme*

La restriction la plus courante est la possibilité pour l'employeur d'imposer le port de vêtements de protection pour des raisons de sécurité ou d'un uniforme dans le cadre d'une stratégie commerciale ou pour promouvoir une image de marque.

Il est même indispensable pour l'employeur d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés portent la tenue de travail. En été, les salariés doivent par exemple porter leurs équipements de protection individuelle (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) et ne peuvent pas les troquer contre des tongs, shorts ou casquettes. Dans les entreprises commerciales ou de prestations de services, le port d'un uniforme ou d'un insigne de fonction peut être justifié. Si nécessaire, l'employeur devra pouvoir démontrer que cette exigence est liée, dans l'intérêt de la clientèle, à l'exercice de certaines fonctions[4]. Un employeur peut imposer à une assistante responsable des réservations dans un grand hôtel de porter un uniforme[5]. De même, il peut être demandé à un agent de surveillance d'une société de gardiennage de porter une tenue réglementaire[6].

À l'inverse, un employeur ne peut pas exiger d'une salariée, agent de propreté, de porter la tenue de travail de l'ensemble du personnel de l'entreprise travaillant sur le site du centre commercial où elle est affectée[7].

### → *Une tenue propre, décente et correcte*

Indépendamment du port de vêtements particuliers, l'employeur est en droit d'exiger du salarié une tenue propre, décente et correcte de façon à n'occasionner aucun trouble dans et pour l'entreprise.

Dans ce contexte, a été reconnu comme valable le licenciement de salariés s'obstinant, malgré des remarques verbales et écrites, à venir travailler dans une tenue négligée lorsque leurs postes supposent des contacts avec la clientèle. Cette position a ainsi été adoptée à l'égard d'hommes portant un bermuda ou à l'égard d'une salariée d'une agence immobilière venant travailler en jogging[8]. Dans le même esprit, l'employeur peut interdire le port de tenues indécentes pouvant susciter un trouble dans l'entreprise. Ainsi, a été considéré comme justifié le licenciement d'une salariée refusant de modifier sa tenue consistant à porter un chemisier transparent, seins nus dessous[9].

En revanche, un employeur ne peut rien reprocher à une salariée qui porte des vêtements moulants dans la mesure où

---

[1] *Article L1121-1 CT.*
[2] *Cass. soc. 28 mai 2003, n° 02-40273.*
[3] *cass. soc. 18 février 1998, n° 95-43491, BC V n° 90.*
[4] *circ. DRT 5-83 du 15 mars 1983, BO TR 83-16.*
[5] *cass. soc. 13 février 2008, n° 06-43784 FD.*
[6] *cass. soc. 17 avril 1986, n° 85-41325 S.*
[7] *cass. soc. 20 juin 2006, n° 04-43067 D.*
[8] *Cass. soc., 28 mai 2003, 02-40273 – cass. soc., 12 nov. 2008, 07-42220 – Cass. soc., 6 nov. 2001, 99-43988.*
[9] *Cass. soc., 22 juillet 86, 82-43824.*

son comportement ne caractérise pas un abus préjudiciable à l'entreprise[10]. De simples négligences vestimentaires ne justifient pas non plus un licenciement : une cour d'appel a pu souverainement décider que le licenciement d'un copilote fondé sur ses négligences, notamment quant à sa tenue vestimentaire, était injustifié[11].

À l'inverse, l'employeur ne peut reprocher à une salariée de s'être présentée chez un client en jeans et en bottes « *alors qu'une telle tenue n'est, en elle-même, de nos jours et dans un tel contexte, ni incongrue ni déplacée, mais demeure au contraire parfaitement correcte, pour autant qu'elle soit normalement soignée* »[12]. De même, un employeur ne saurait interdire à des ambulanciers de porter un jean et des baskets et leur imposer le port d'une cravate[13].

### ET QUAND IL FAIT TROP CHAUD… SHORT, JUPE, TONG…. QUE PEUT-ON SE PERMETTRE DE PORTER ?

L'été, le port d'un short et de tongs est théoriquement possible si le salarié n'est pas en contact direct avec une clientèle exigeant une tenue correcte ou si cela ne compromet pas sa sécurité", explique à l'AFP Sylvain Niel, avocat conseil en droit social.

La décence reste cependant une notion incontournable. Et tout dépend de l'activité du salarié : un homme travaillant dans un bureau sans contact avec la clientèle pourra se permettre plus de fantaisie, alors qu'un représentant commercial ne pourra décemment pas se présenter en short et tong malgré les 35° C…

A cet égard, homme et femme ne sont pas « égaux ». Selon une étude réalisée par l'Institut de sondage OpinionWay, en France, 41% des hommes interrogés disent suivre les choix imposés ou induits par leur travail contre 28% des femmes interrogées. Les hommes auraient moins de choix de tenues, notamment en cas de forte chaleur.

Pour contourner le nouveau règlement mis en place depuis janvier par leur nouvel employeur qui leur interdit de porter des shorts au travail, une douzaine de conducteurs d'une ligne d'autobus au nord de Stockholm ont décidé de porter l'uniforme de leurs collègues féminines : pendant les deux semaines passées, on peut donc les voir conduire les trains en jupe. Chose qui a été très bien accueillie du côté patronal !

## Pour aller plus loin

**Et les signes religieux dans l'entreprise ? Liberté fondamentale ou non ? Illustration avec l'affaire Baby Loup.**

Les employeurs de droit privé ne gérant pas de service public peuvent apporter des restrictions à la « liberté religieuse » par le port d'un vêtement à la condition qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et sont proportionnées au but recherché. C'est la portée de la fameuse affaire « Baby-Loup »[14]. Dans cette affaire, une salariée employée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la a licenciée pour faute grave pour avoir, d'une part, contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique et, d'autre part, en raison de son comportement après cette mise à pied ; s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, l'intéressée a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes. Les juges de la cour de cassation, réunis en Assemblée Plénière (plus haut contentieux dans l'ordre judiciaire, ce qui témoigne de l'importance de l'affaire et du principe rendu) ont fait droit à l'entreprise. Le règlement intérieur de l'association disposait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche ». La restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché. Enfin, la cour d'appel a pu retenir que le licenciement pour faute grave de la salariée était justifié par son refus d'accéder aux demandes licites de son employeur de s'abstenir de porter son voile et par les insubordinations répétées et caractérisées décrites dans la lettre de licenciement et rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

---

[10] *CA Versailles 19 décembre 1994, 5e ch. B, RG n° 93/6568.*
[11] *cass. soc. 24 janvier 1991, n° 89-40761 D.*
[12] *CA Paris 9 octobre 2008, n° 06-13511.*
[13] *Cass. soc., 19 mai 1998, 96-41123.*
[14] *Cass. ass. plén. 25 juin 2014, n° 13-28.369, BC n° 1.*

## Licenciements economiques collectifs

*Quel contenu pour un PSE volontaire ?*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut fixer librement le contenu du PSE.

*Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-10.031*

*Un PSE peut ne pas être homologué si l'offre de reprise est présentée tardivement au CE*

Un PSE unilatéral ne peut être homologué si le CE a été informé tardivement des caractéristiques d'une offre de reprise.

*TA Bordeaux, 2 juin 2015, n° 66-07-02*

## Elections professionnelles

*Des irrégularités dans un seul bureau de vote entraînent l'annulation de toute l'élection*

*Cass. soc. 15-4-2015 n° 14-60.684*

## CHSCT

*Le mandat donné au membre du CHSCT pour agir en justice vaut pour l'exercice des voies de recours*

Le membre du CHSCT doté d'un mandat particulier l'autorisant à agir en justice pour le compte de l'instance à l'occasion d'une affaire déterminée, est fondé à intenter les voies de recours nécessaires, y compris le pourvoi en cassation.

*Cass. soc. 19-5-2015 n° 13-24.887*

*Le CHSCT peut recourir à un expert même si l'employeur l'a déjà fait*

Ce n'est pas parce que l'employeur a sollicité une expertise en vue de régler les situations de stress et de souffrance au travail de ses salariés que le CHSCT ne peut pas faire appel à un expert indépendant chargé d'analyser les mêmes problèmes.

*Cass. soc. 26-5-2015 n° 13-26.762*

## Salaries proteges

*Le salarié protégé peut se faire assister par un représentant de son UES à l'entretien préalable*

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié protégé peut se faire assister au cours de l'entretien préalable au licenciement par un salarié d'une autre entité de l'UES dont relève l'employeur.

*CAA Marseille 3-3-2015 n° 14MA01423*

*L'inspecteur du travail doit être informé de tous les mandats détenus par le salarié protégé*

L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement du salarié protégé doit être informé de tous les éléments susceptibles d'influer sur sa décision, y compris l'acquisition d'un mandat après l'engagement de la procédure de rupture.

*CE 27-3-2015 n° 366166*

Zoom sur...

### Le CHSCT est lié par l'encadrement des délais de consultation du CE

Tirant les conséquences des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi et de son décret d'application du 27 décembre 2013, la cour d'appel de Versailles rappelle que, dans les hypothèses de compétences partagées, le CHSCT s'est également vu imposer un délai maximal pour donner son avis, ce dernier devant être transmis au CE au plus tard sept jours avant la clôture de la procédure d'information-consultation. Le CHSCT ne saurait donc invoquer une insuffisance d'information une fois ce délai expiré.

Comme l'explique la cour d'appel de Versailles, « Si l'article L. 2323-3 ne vise que le comité d'entreprise, il demeure que selon l'article R. 2323-1-1, le CHSCT doit transmettre son avis au comité d'entreprise au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise lui-même pour donner son avis, ce qui revient à imposer un délai au CHSCT pour donner son avis. Il s'ensuit qu'après l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise, en l'espèce le 17 octobre 2014 (après expiration d'un délai de 4 mois), le CHSCT ne pouvait plus conditionner son avis à l'information qu'il réclamait à la société, sous peine de faire revivre la procédure d'information consultation qui avait pris fin. Le CHSCT ne peut donc sérieusement prétendre que le processus d'information---consultation ne serait pas clos le concernant ».

Précisons que le Code du travail n'a pas envisagé les conséquences du défaut de transmission de l'avis du CHSCT dans le délai imparti. C'est une circulaire de la DGT qui répond toutefois que, dans le cas où il ne se prononcerait pas, le CHSCT est également considéré comme ayant rendu un avis négatif (Circ. DGT nº 2014-1, 18 mars 2014

*CA Versailles, 14ème Chambre, 4 juin 2015, RG nº 14/09234*

## Comite d'entreprise

### *Comptes des comités d'entreprise : les règlements de l'Autorité des normes comptables sont publiés au Journal officiel*

Les règlements de l'Autorité des normes comptables sur les comptes des comités d'entreprise ont été homologués et publiés au Journal officiel du 11 juin. En application de la loi du 5 mars 2014 précisée par deux décrets du 27 mars 2015, les CE doivent, pour les exercices comptables ouverts à compter du 1er janvier 2015, établir des comptes annuels, selon des modalités variant en fonction de leur taille (nombre de salariés, ressources annuelles et total du bilan). Selon les cas, les comités devront présenter une comptabilité de droit commun ou une comptabilité simplifiée, voire une comptabilité ultra-simplifiée. Pour chacun d'entre eux, l'Autorité des normes comptables fixe les prescriptions comptables à suivre, ainsi que les modèles de présentation des comptes. Le règlement nº 2015-1 concernant la comptabilité de droit commun et simplifiée s'applique pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015, le nº 2015-02, relatif à la comptabilité ultra-simplifiée, à compter du 1er janvier 2015

*Arr. du 2 juin 2015, JO 11 juin, NOR : EINT1509487A*

### *En cas de cession d'une branche d'un groupe, les CE des filiales non cédées ne sont pas consultés*

Le comité d'entreprise d'une filiale n'a pas à être consulté préalablement à la cession d'une branche du groupe auquel elle appartient dès lors qu'elle n'est pas partie à cette cession et que la seule décision la concernant ne justifie pas une consultation de son comité.

*Cass. soc. 15-4-2015 no 13-27.520*

## Convention et accords collectifs

### *Un accord de branche antérieur au 7-5-2004 peut ne s'appliquer qu'à défaut d'accord d'entreprise*

Un accord de branche antérieur à la loi du 4 mai 2004 peut limiter son champ d'application aux seules entreprises qui, à la date de son entrée en vigueur, n'ont pas encore conclu d'accord sur les mêmes points.

*Cass. soc. 15-4-2015 no 13-18.032*

### *Une convention collective ne peut pas transformer automatiquement des CDD saisonniers en CDI*

Les juges privent de force obligatoire la clause de la convention collective des HCR qui prévoit de requalifier en CDI des CDD saisonniers conclus pendant 3 ans pour toute la période d'ouverture de l'établissement. En effet, une telle clause revient à créer des contrats de travail intermittents, en dehors des prescriptions légales.

*Cass. soc. 24 juin 2015, n° 13-25761 FSPB*

## Conflits collectifs

### *Pour bénéficier de la protection attachée au droit de grève, encore faut-il que l'employeur soit informé des revendications en temps et en heure*

Une affaire tranchée par la Cour de cassation, le 30 juin 2015, permet de rappeler que la protection des grévistes ne joue que si les faits en cause relèvent de l'exercice normal du droit de grève. Tel n'est pas le cas si l'employeur n'a pas connaissance des revendications professionnelles collectives au moment de l'arrêt de travail.

*Cass. soc. 30 juin 2015, n° 14-11077 FSP*

## Syndicats

### *Syndicats : pas de représentativité sans indépendance*

Un syndicat non indépendant n'est pas représentatif quelle que soit son audience dans l'entreprise.

*CA Paris 04-06-2015 n° 13/07945*

## Zoom sur... Comment rembourser les frais de déplacements aux réunions d'un représentant du personnel travaillant hors de l'entreprise ?

Les frais de déplacement pour participer aux réunions d'une instance de représentation du personnel initiées par l'employeur sont à la charge de ce dernier.

C'est ce raisonnement que transposait un représentant du personnel travaillant hors des locaux l'entreprise, soit à son domicile soit chez des clients. L'employeur a toutefois refusé de prendre en charge les déplacements liés à ces réunions au motif qu'elles étaient organisées au lieu correspondant au rattachement administratif du salarié. L'employeur analysait donc les frais de déplacement entre son domicile et son lieu administratif de travail dont le remboursement lui était demandé comme des frais personnels dont il n'avait pas à supporter la charge.

Les juges ont pourtant condamné cet employeur au motif que le rattachement administratif n'a pas à être pris en compte. Il faut au contraire analyser la situation au regard du lieu effectif de travail de ce salarié. Le remboursement des frais s'imposait donc au profit du salarié qui ne devait subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat.

Quant au barème retenu sur cette question du remboursement par les juges, c'est celui de l'administration fiscale, à défaut il est vrai d'accord ou de dispositions conventionnelles particulières sur ce point. En revanche, les juges ont refusé un remboursement sur la base du barème fixé unilatéralement par l'employeur.

*Cass. soc. 26 mai 2015, n° 13-22866 D*

# L'actu juridique des salariés

## Contrat de travail

*Les documents RH rédigés en anglais sont opposables à une salariée américaine !*

Les documents qui créent des obligations à la charge des salariés doivent être rédigés en français. A défaut, ils leur sont inopposables. Mais cette exigence est écartée lorsque les documents proviennent de l'étranger ou que le salarié lui-même est étranger.

*Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829*

## CDD

*La succession de missions d'intérim avec un salarié sur le même poste peut cacher un CDI*

La succession de missions avec le même salarié intérimaire sur le même poste peut révéler que ce salarié occupe en réalité un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, même si les motifs de recours au travail intérimaire varient.

Cet arrêt précise aussi que une interruption de 27 mois n'empêche pas en soi de reconnaître un besoin structurel de main d'œuvre…

*Cass. soc. 3 juin 2015 no 14-17.705*

## Remuneration

*La retenue opérée au titre de commissions indûment perçues ne doit pas dépasser le 1/10e du salaire exigible*

Un employeur a procédé à des retenues sur salaire pendant quatre mois afin de récupérer des commissions indûment perçues ainsi que les congés payés y afférents par l'un de ses commerciaux.

Ces retenues avaient été effectuées au-delà du 1/10e du salaire net exigible par le salarié. Pour l'employeur, la limite du 1/10e ne s'appliquait pas au motif qu'il ne s'agissait pas d'avances en espèces soumises à ce plafonnement.

Telle n'est pas la solution consacrée par les juges. Ces commissions s'analysaient bien comme des avances en espèces, de sorte que les retenues opérées ne pouvaient pas excéder le 1/10e du salaire exigible (c. trav. art. L. 3251-3).

*Cass. soc. 23 juin 2015, n° 14-11315 D*

## Duree de travail

*La preuve des temps de pauses incombe exclusivement à l'employeur*

*Cass. soc. 18 juin 2015, n° 13-26503 D*

*Forfait jour : l'application d'une convention de forfait illicite ne suffit pas à caractériser le travail dissimulé*

A elle seule, l'application d'une convention de forfait illicite ne caractérise pas le caractère intentionnel du délit de travail dissimulé et n'ouvre pas doit au salarié à l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire.

*Cass. soc. 16 juin 2015 n° 14-16.953*

## Mobilite / detachement

*La réintégration d'un salarié à l'issue d'un détachement modifie-t-elle son contrat de travail ?*

Dans le cadre d'un détachement, employeur et salarié peuvent aménager le retour d'un salarié envoyé à l'étranger via une clause contractuelle. Pour autant, celle-ci n'a pas valeur de clause de mobilité. Par conséquent, à l'issue du détachement, la réintégration du salarié dans un poste correspondant à ses responsabilités contractuelles ne modifie pas le contrat de travail du salarié.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans cette affaire en considérant que la réintégration du salarié à Nanterre ne résultait pas de la mise en œuvre d'une clause de mobilité géographique mais d'une clause de retour de détachement acceptée initialement par le salarié. Le refus délibéré et renouvelé du salarié d'intégrer le lieu d'affectation prévu à l'issue de son détachement constituait donc en l'espèce une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

*Cass. soc. 24 juin 2015, n° 13-25522 FSPB*

### Zoom sur… Une prime d'ancienneté conventionnelle réservée aux non-cadres est présumée justifiée

En application d'un revirement de jurisprudence datant de janvier 2015, les différences de traitement entre catégories professionnelles prévues par les conventions et accords collectifs sont présumées justifiées. À celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. Une récente affaire, dans laquelle était en cause une prime d'ancienneté prévue exclusivement pour les non-cadres, vient illustrer ce principe.

*Cass. soc. 18 juin 2015, n° 13-22972 D*

## Surveillance/controle des salaries

*Surveillance des salariés : les logiciels de détection d'images pédopornographiques sont interdits*

Le Conseil d'Etat confirme une délibération de la Cnil refusant à une entreprise l'autorisation d'installer sur les ordinateurs de travail de ses salariés un logiciel permettant de détecter la consultation d'images à caractère pédopornographique.

*CE 11-5-2015 n° 375669*

*La Cnil interdit toute géolocalisation du véhicule d'un salarié hors temps de travail*

La Cnil adopte une nouvelle norme pour la déclaration simplifiée des dispositifs de géolocalisation des véhicules des salariés. Elle proscrit leur utilisation hors temps de travail, y compris durant les pauses et les trajets domicile-lieu de travail.

*Délibération Cnil 2015-165 du 4-6-2015*

## Droit disciplinaire

*Précision relative au délai entre la convocation et l'entretien préalable*

Le délai entre la convocation à l'entretien préalable et celui-ci est d'au moins 5 jours pleins[15].

*Cass. soc. 3 juin 2015 no 14-12.245 (no 972 FS-PB), Z. c/ Sté Chanel parfums beauté*

*Prescription des fautes disciplinaires : prise en compte de la date à laquelle l'employeur en a eu une connaissance exacte*

Une faute commise par un salarié ne peut donner lieu, à elle seule, à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance[16].

FAITS : une salariée qui assumait des fonctions de coordinatrice au sein d'une crèche avait été licenciée à la suite d'un contrôle de la caisse d'allocations familiales .Les services de la CAF avaient procédé à un contrôle qui relevait de nombreuses anomalies et carences de gestion imputables aux négligences de la salariée, et avait donné lieu à un redressement et à un rapport écrit transmis le 17 mai 2010 à l'employeur. La salariée a donc été licenciée pour faute grave.

Pour elle son licenciement était abusif dans la mesure où son employeur avait eu connaissance des faits qu'il lui reprochait à une date antérieure à la transmission du rapport de la CAF, de sorte que ces faits étaient prescrits. A tort, car les juges du fond avaient bien fait ressortir que l'employeur ne pouvait avoir eu une connaissance exacte des faits reprochés avant le 17 mai 2010. Ainsi, au moment de l'engagement de la procédure disciplinaire le 20 mai, les faits n'étaient pas prescrits. Le licenciement était donc valable.

*Cass. soc. 17 juin 2015, n° 14-10865 D*

## Inaptitude au travail

*Même si les DP sont favorables au licenciement du salarié inapte, il faut chercher un reclassement*

L'avis des délégués du personnel sur le reclassement d'un salarié déclaré physiquement inapte après un accident du travail est sans incidence sur l'obligation de l'employeur de rechercher un poste pour l'intéressé.

*Cass. soc. 6-5-2015 n° 13-25.727*

*À quel poste affecter temporairement un salarié pendant la procédure de reconnaissance d'une inaptitude ?*

Un salarié ne peut pas reprocher à son employeur de l'avoir affecté, dans l'attente d'un avis définitif du médecin du travail, à des postes qui ne correspondent pas exactement à ses compétences ou à son emploi initial.

*cass. soc. 16 juin 2015, n° 13-23861 D*

## Rupture du contrat

*Qui peut signer la lettre de licenciement dans un groupe de sociétés ?*

Une société mère peut donner délégation à son directeur financier afin qu'il ait la compétence pour mettre en œuvre les procédures de licenciement, dans une société dont elle possède 100% des actions.

*cass. soc. 30 juin 2015, n° 13-28146 FSPB*

*A défaut de consentement libre et éclairé, la rupture conventionnelle est nulle*

Est nulle la rupture conventionnelle signée dans un contexte conflictuel et alors que l'employeur a induit en erreur le salarié en lui promettant une indemnité au titre de sa clause de non-concurrence avant de le délier de cette dernière.

*Cass. soc. 9-6-2015 n° 14-10.192*

**Zoom sur…**

**Remplacement de salariés en cascade : quand mettre un terme au CDD si le remplaçant revient prématurément sur son poste**

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent de l'entreprise a pour terme le retour de celui-ci dans l'entreprise. Il n'est pas possible de mettre fin à ce contrat quand le remplaçant reprend ses fonctions sur son poste initial avant le retour de l'absen

*Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-12.610*

## Conges payes

Des primes versées tout au long de l'année (périodes de travail et de congés confondues) ne doivent pas être incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés

---

*[15] Entre la convocation à l'entretien préalable au licenciement et la tenue de celui-ci, le salarié doit bénéficier d'au moins 5 jours ouvrables pleins. Le jour de la remise de la lettre et le dimanche ne doivent donc pas être pris en compte.*
*En application de l'article L 1232-2 du Code du travail, l'entretien préalable au licenciement ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien.*
*En l'espèce, une cour d'appel avait jugé que la convocation reçue le jeudi 13 octobre pour un entretien fixé le mercredi 19 octobre était régulière. L'arrêt est cassé par la Cour de cassation qui confirme sa jurisprudence sur la computation du délai : le salarié doit disposer de 5 jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de la présentation ou de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable (notamment Cass. soc. 20-2-2008 n° 06-40.949). L'entretien aurait dû être fixé au plus tôt le jeudi 20 octobre.*

*[16] c. trav. art. L. 1332-4*

- *Cass. soc. 18 juin 2015, n° 13-25981 D*

# Contact


*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/