



BULLETIN D'INFORMATION DES ABONNES ACCES



Retrouvez...

L'ordre du jour de votre prochaine CE

Les sujets dont il est temps de parler en réunion.

Votre article

Les mesures applicables de la loi « Rebsamen » du 17 août 2015

L'actu juridique du CE

Ce mois-ci : la grève, les violences survenues à l'occasion d'une réunion, la représentation syndicale, l'examen des comptes de l'entreprise, le plan de sauvegarde de l'emploi...

« ... Dans le cadre de son examen, la DIRECCTE doit veiller à la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE. Le Conseil d'État précise que le CE doit avoir été mis à même d'émettre régulièrement son avis. L'administration n'a pas à contrôler le bien fondé du licenciement, mais elle doit s'assurer que le CE a reçu une information complète. »



La prolongation des délais dont dispose le CE pour rendre son avis

L'actu juridique des salariés...

Ce mois-ci : le handicap, le harcèlement, le congé de maternité, le dossier médical du salarié, la rupture conventionnelle, le forfait-jours, le reclassement et l'obligation de fourniture de tâches...

« ... La dépression, qui s'inscrit dans un processus latent de dégradation progressive de l'état psychologique du salarié, ne peut être considérée comme un événement soudain, brusque, précisément identifiable et exclut la qualification d'accident du travail. »



Salariés itinérants et rémunération des trajets

L'application du principe d'égalité de traitement au plan de sauvegarde de l'emploi

L'ordre du jour de votre prochain CE

CONSULTATION DU CE SUR LE PLAN DE FORMATION DE L'ANNEE N-1 ET N (ART.L2323-34CT)

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

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

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

REMISE DU RAPPORT SUR LES GARANTIES COLLECTIVES: INFORMATION ANNUELLE (ART.L2323-49 CT POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIES ET ART.L2323-60CT POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES)

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

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

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

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

REMISE DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE DES CONDITIONS GENERALES ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE : CONSULTATION ANNUELLE (ART. L. 2323-57CT)

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

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

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

CONSULTATION DU CE SUR LES SALARIES AU FORFAIT: ANNUELLE (ART.L2323-29CT)

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

INFORMATION DU CE SUR UN EVENTUEL VERSEMENT DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

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

Les mesures applicables de la loi « Rebsamen »

La loi Rebsamen, née de l'échec des négociations entre les partenaires sociaux, a été longuement débattue à l'Assemblée Nationale et au Sénat cet été. Au terme d'un ping-pong législatif, la loi a été adoptée le 23 juillet 2015 et publiée le 17 août 2015 (loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi ; JO du 18 août 2015). Le Conseil constitutionnel a été saisi mais il n'a censuré qu'une seule disposition de la loi qui ne concerne pas les IRP.

Compte-tenu du nombre important de dispositions que contient cette loi, seules seront traitées ici les dispositions applicables immédiatement pour les représentants du personnel, les autres seront mentionnées en fin d'article.

Valorisation des parcours des représentants du personnel (RP)

Sauf accord collectif (branche/entreprise) plus favorable, les RP dont les heures de délégation dépassent 30% de leur temps de travail sur l'année bénéficieront, sur toute la durée de leur mandat, **d'une évolution de rémunération. Elle devra être au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles [c'est la grande nouveauté !] perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable** (à défaut, les augmentations de référence seront celles perçues dans l'entreprise).

Au début de son mandat, le RP titulaire, le DS ou le titulaire d'un mandat syndical pourra demander un entretien individuel avec son employeur sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi. Le RP pourra se faire accompagner par une personne de l'entreprise.

Lorsque l'entretien se tiendra à l'issue d'un mandat, il devrait être intégré à l'entretien professionnel et permettra d'une part de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat, et d'autre part de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Cet entretien professionnel « approfondi » **ne concernera que les RP titulaires et les DS dont les heures de délégation représentent au moins 30 % de leur temps de travail.**

Le fonctionnement du CHSCT

Le fonctionnement du CHSCT se rapproche de celui du CE :

la loi intègre **l'obligation pour tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés d'être couvert par un CHSCT** (CT, art. L4611-1 mod).

- Au prochain renouvellement du CHSCT, **les membres du CHSCT seront désignés pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CE qui les ont désignés** (CT, art. L4613-1 mod)
- Le CHSCT devra obligatoirement se doter d'un **règlement intérieur** (CT, art. L4614-2 mod).
- **la BDES sera accessible au CHSCT dans les mêmes conditions que le CE** : informations périodiques mises à disposition et valant communication à leur actualisation (faisant courir le délai de consultation).

Lorsque le médecin du travail constate un risque pour la santé, ses propositions et préconisations, ainsi que la réponse de l'employeur sont désormais **transmises** au CHSCT (CT, art. L4624-3 mod).

Les réunions communes

La loi Rebsamen instaure la possibilité pour l'employeur de réunir plusieurs IRP et plus particulièrement le CE et le CHSCT dès lors qu'un projet requiert leur information ou leur consultation. Quelles en sont les conditions ?

- inscription du projet à l'ODJ de la réunion commune communiqué au moins 8 jours avant la séance ;
- respect des règles de composition et de fonctionnement de chaque institution ;
- en cas d'avis, il est valablement recueilli au cours de cette réunion commune ;

Quid des expertises? A priori, pas d'expertise commune obligatoire dans ce cadre...

Suppression du CE : L'employeur peut **supprimer le CE** si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois consécutifs ou non, au cours des 3 ans précédant la date du renouvellement du CE (CT, art. L2322-7 mod).

Augmentation des seuils pour les commissions obligatoires : Les commissions de formation et d'égalité professionnelle sont obligatoires à partir de 300 salariés, contre 200 avant (CT, art. L2325-26 et -34 mod.).

Possibilité pour l'employeur d'imposer la visioconférence : A défaut d'accord entre les comités et l'employeur, les réunions du CE, CCE, CHSCT, ICCHSCT, comité de groupe, comité de la société européenne, comité d'entreprise européen et les réunions communes peuvent avoir lieu par visioconférence au plus 3 fois par an. Seules seront concernées les réunions ne nécessitant pas de vote à bulletin secret (modalités de vote à préciser par décret).

Compétence de l'ICCHSCT élargie : l'instance de coordination est seule consultée sur les mesures d'adaptation du

Votre article

projet communes à plusieurs établissements (CT, art. L4616-1 mod.).

Réunions du CE dans les entreprises de moins de 300 salariés : Le CE est réuni tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (CT, art. L2325-14 mod.). Avant, le seuil était de 150 salariés.

Possibilité pour les délégués syndicaux d'utiliser leurs heures de délégation pour participer à des travaux paritaires hors de l'entreprise.

Les autres mesures de la loi applicables dans les prochains mois... ou prochaines années :

- L'élargissement de la Délégation Unique du Personnel (DUP) au CHSCT par décision unilatérale dans les entreprises de – de 300 sal. Ou par accord dans les entreprises de + de 300 sal ➔ décrets à paraître
- la représentation des salariés au conseil d'administration dans les entreprises de + de 1 000 sal. (lorsque le siège est en France – 5 000 avant) ou 5 000 sal. (lorsque le siège est en France et à l'étranger – 10 000 avant) au plus tard 6 mois après l'AG portant les modifications statutaires nécessaires en 2016 ou 2017.
- Regroupement des informations, des consultations et des expertises du CE à partir du 1^{er} janvier 2016 avec possibilité d'adaptation par accord collectif
- Regroupement des négociations annuelles et triennales à partir du 1^{er} janvier 2016
- Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du CE à partir du 1^{er} janvier 2016
- Renforcement du niveau central de la consultation dans les entreprises à établissements multiples (au niveau du CCE et de l'ICCHSCT) ➔ délais à fixer par décret
- Délai pour établir le PV du CE et enregistrement/sténographie - visioconférence ➔ décrets à paraître
- L'avis CHSCT devra être rendu dans les mêmes conditions que l'avis CE ➔ délai d'examen à défaut d'accord fixé par décret à paraître
- Parité hommes/femmes dans les élections professionnelles ➔ à partir du 1^{er} janvier 2017
- Négociations en l'absence de DS facilitées ➔ décret à paraître

Vous pourrez bientôt accéder à votre nouvel outil qui regroupe une centaine de fiches, guides et mémentos sur le CE et les instances représentatives.

Un format numérique pour faire des recherches... Et toutes les actus nécessaires aux élus en temps réel !



Vous y trouverez notamment notre DOSSIER complet « Loi sur le dialogue social » avec :

- **Les dispositions applicables dès maintenant**

Valorisation des parcours des représentants du personnel, le fonctionnement du CHSCT actualisé, suppression du CE facilitée, les réunions communes des instances, les commissions obligatoires : augmentation du seuil, la visioconférence autorisée pour certaines instances, consultation de l'ICCHSCT revue, réunions du CE dans les entreprises de moins de 300 salariés, le compte personnel de pénibilité (C2P), interdiction des agissements sexistes, nouveau renouvellement des CDD, administrateurs salariés...

- **Les dispositions applicables dès la parution de décrets**

La nouvelle délégation unique du personnel (DUP), renforcement du niveau central dans les consultations CE et CHSCT, négociation en l'absence de DS, dispositions relatives aux seuils, délai pour établir le PV du CE et enregistrement / sténographie, le vote à bulletin secret par visioconférence, congé de formation économique, sociale et syndicale, la reconnaissance du burn-out...

- **Les dispositions applicables au 1^{er} janvier 2016**

Les 17 informations-consultations du CE regroupées, adaptation du fonctionnement CE par accord, regroupement des expertises CE, nouvelle BDES, thèmes de négociation regroupés...

- **Les dispositions applicables en 2017**

Parité femmes-hommes dans les collèges électoraux, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, le compte personnel d'activité.

Et beaucoup d'autres actus...

L'actu juridique du CE

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L'administration doit s'assurer du caractère complet de l'information donnée au CE avant homologation du plan

En cas de défaut d'accord ou d'accord incomplet, l'employeur élabore après la dernière réunion du CE un document qui fixe le contenu du PSE. Ce document est soumis à l'homologation par la DIRECCTE (art. L.1233-57-3 CT). Dans le cadre de son examen, l'administration doit veiller à la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE. Le Conseil d'État précise que le CE doit avoir été mis à même d'émettre régulièrement son avis. L'administration n'a pas à contrôler le bien fondé du licenciement, mais elle doit s'assurer que le CE a reçu une information complète. L'employeur, dont l'entreprise appartient à un groupe, ne peut alléguer une menace pour la compétitivité de l'ensemble des filiales européennes du groupe et ne fournir que des informations concernant le marché français sans manquer à son obligation d'information.

🔗 CE, 22 juillet 2015, « Heinz France », publié.

L'homologation est subordonnée au contrôle du respect des conditions de signature de l'accord établissant le PSE

Le Conseil d'État a livré un certain nombre de précisions relatives au contrôle qu'exerce la DIRECCTE lors de l'homologation des PSE dont le contenu est déterminé par accord collectif (art. L. 1233-24-1 et L. 1233-57-2 CT). Il appartient à l'administration de vérifier la représentativité des organisations syndicales signataires de l'accord et de s'assurer que le ou les signataires ont obtenu 50% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

🔗 CE, 22 juil 2015, n° 385668, « Pages Jaunes », publié.

L'homologation et validité de la consultation du CHSCT

Selon la Cour administrative d'appel de Marseille, l'irrégularité de la composition du CHSCT, tenant à l'expiration du mandat de ses membres, retire toute portée à l'avis émis par cette instance et fait obstacle à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Une salariée réclamait l'annulation de la décision d'homologation d'un PSE prévoyant le licenciement de 35 salariés au motif notamment que le CHSCT devait être considéré comme n'ayant pas été valablement consulté. Lorsque celui-ci a rendu son avis, le mandat des deux membres élus était expiré depuis près de deux ans.

Selon la cour, « lorsque la consultation du CHSCT est décidée, à l'initiative de l'employeur ou du comité d'entreprise, celle-ci doit intervenir dans le respect des règles de procédure prévues par le Code du travail ». Le code du travail impose à l'administration de s'en assurer avant de prendre sa décision, ce qui implique donc, pour la cour, un contrôle de sa part portant sur la régularité de la composition de l'instance.

La cour estime donc que cette seule irrégularité suffit à annuler la décision d'homologation du PSE, peu importe que l'irrégularité affectant les mandats CHSCT n'ait pas été préalablement invoquée.

Dans cet arrêt, la cour souligne deux autres irrégularités : l'absence de recherche de poste au sein du groupe et l'absence de précision sur la localisation des postes de reclassement identifiés et proposés au sein de l'entreprise alors que cette dernière était composée de plusieurs agences.

🔗 CAA Marseille, 7e ch., 26 août 2015, n° 15MA02165

GREVE

Retenues sur salaire et discrimination à l'égard des grévistes

L'employeur, une société ayant pour objet la publication de plusieurs titres de presse (journaux, revues...), qui pratique à la suite d'un mouvement de grève une retenue sur salaire différenciée selon le retard pris dans la parution des différentes publications commet une discrimination en raison de l'investissement des salariés dans un mouvement de grève. La retenue doit être strictement proportionnelle à la durée de l'interruption de travail et ne peut pas tenir compte de la différence d'implication des salariés dans la grève.

🔗 Cass. soc. 9 juil. 2015, n° 14-12.779, publié.

SYNDICAT

Le critère de l'audience est évalué dans le périmètre de l'établissement

La Cour de cassation a jugé que « le syndicat, bien que représentatif dans l'entreprise, ne l'était pas au niveau de l'établissement pour ne pas avoir recueilli au moins 10% des suffrages lors de l'élection des membres du comité d'établissement, [...] ce syndicat ne pouvait pas désigner un représentant au sein du comité d'établissement ».

🔗 Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60.726, publié.

Le mode de calcul du seuil d'effectif exigé pour la désignation est le même que pour la désignation du DS

Les organisations syndicales non-représentatives peuvent désigner dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés

L'actu juridique du CE

un *représentant de section syndical* (art. L. 2142-1-1 CT). La Cour de cassation précise que le calcul du seuil d'effectif est réalisé dans les mêmes conditions que celles applicables à la désignation du délégué syndical. Le seuil de 50 salariés doit être franchi pendant une période de 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

🔗 Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60.691, publié.

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMPTES DE L'ENTREPRISE

L'employeur peut contester la liste des documents réclamés par l'expert-comptable

Dans le cadre de l'examen annuel des comptes, le CE peut se faire assister d'un expert comptable de son choix (art. L. 2325-35 CT). Pour mener à bien sa mission l'expert a accès aux mêmes documents que le commissaire au compte et dispose d'un véritable pouvoir d'investigation. Il peut se faire communiquer tout document utile, y compris ceux que l'employeur avait manqué de communiquer au CE. La Cour de cassation, après avoir rappelé l'étendue des pouvoirs de l'expert, précise que si l'expert est fondé à réclamer en justice les documents dont il a besoin, l'employeur a également le droit de contester la liste des documents demandés au regard, notamment, d'un impératif de confidentialité. Ce sera au juge saisi de vérifier la nécessité de communiquer ces documents compte tenu de la mission de l'expert.

🔗 Cass. soc. 28 mai 2015, n° 13-21.744, inédit.

REUNION DU CE

La sanction des comportements violents lors d'une réunion du CE est justifiée

Le Conseil d'État avait récemment validé le licenciement d'un représentant syndical qui avait asséné un violent coup de tête à un autre salarié à l'occasion de la suspension d'une réunion du CE (cf. Actu. n° 16811, CE, 27 mars 2015, n° 368855). Plus récemment encore, la Cour de cassation s'est prononcée en faveur de la licéité d'un blâme adressé, par l'employeur, à un membre élu du CE. Celui-ci avait en effet eu un comportement particulièrement agressif envers la DRH lors d'une réunion (il hurlait à ses oreilles, lui arrachait ses dossiers des mains...). Les juges ont pu considérer que le salarié avait commis un abus dans l'exercice de son mandat et manquer ainsi à ses obligations professionnelles. La Cour souligne cependant que la sanction appliquée doit être proportionnée à la faute commise.

🔗 Cass. soc. 2 juil. 2015, n° 14-15.829, inédit.



La prolongation des délais dont le CE dispose pour rendre son avis

Innovation majeure de la loi de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, le CE se voit désormais imposer un délai pour rendre son avis (art. L. 2323-3 CT).

À l'expiration de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. L'employeur peut donc poursuivre son projet sans que le CE puisse, en principe, ralentir la procédure. L'un des risques les plus notables est que l'employeur fournisse une information insuffisante, simplement pour déclencher le délai. Ce dernier s'écoulerait ainsi sans que le CE soit réellement en mesure d'examiner le projet de l'employeur. Dans ce cas, les membres élus du CE peuvent saisir le président du TGI en référé. Celui-ci statue dans les 8 jours et peut ordonner la communication des éléments manquants. Normalement, cette procédure n'a pas pour effet de prolonger le délai pour la formulation de l'avis, sauf en cas de « difficultés particulières ». Le CE pourra alors demander au juge qu'il prolonge le délai (art. L 2323-4 CT). il reste cependant quelques zones d'ombre : Jusqu'à quand le CE peut-il saisir le juge ? et, dans quelles proportions le juge peut prolonger le délai ?

S'agissant du moment de la saisine par le CE, plusieurs TGI s'accordent à dire qu'il faut que le CE saisisse le juge dans le délai imparti pour formuler son avis. Passé ce délai, son action est irrecevable (TGI Paris, 24 juin 2014, n° 14/5499). Le TGI de Nanterre (10 février 2015, n° 00195) a précisé que le CE doit agir dans un délai raisonnable et ne pas attendre le dernier jour du délai pour le saisir. Cette solution vise à éviter que le CE joue la montre et retarde le plus possible la restitution de son avis, cette stratégie qui vise seulement à empêcher la poursuite du projet est dilatoire.

Quant à la prolongation du délai, une décision récente du TGI de Paris a particulièrement retenu l'attention. En l'espèce, le CE disposait, grâce à la saisine conjointe du CHSCT, d'un délai de trois mois pour rendre son avis. Insuffisamment informé, il a saisi le juge au bout de deux mois et demandé la prolongation du délai. Cette dernière a été accordée, le juge a en effet accordé au CE deux mois supplémentaires. Il apparaît, dans cette affaire, que le juge a déterminé la prolongation de la manière suivante : il l'a prolongé selon une durée équivalente à celle qui s'était écoulée entre le déclenchement du délai et la saisine du juge, soit le temps qui a été strictement perdu. Une confirmation de cette solution est attendue. À suivre.

🔗 TGI Paris, 9 juin 2015, n° 15/54403.

L'actu juridique des salariés

EMPLOI ET HANDICAP

Les nouveaux modes d'accomplissement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Le Code du travail met à la charge des employeurs, dans les établissements d'au moins 20 salariés, une obligation d'employer un nombre minimum de travailleurs handicapés (au moins 6% de l'effectif total). La loi prévoyait déjà que cette obligation pouvait être satisfaite par d'autres moyens que l'embauche : accueil de stagiaire, contribution à l'Agefiph... La loi du 8 août 2015 a créé trois nouvelles modalités d'accomplissement de cette obligation : recours au travail indépendant (contrat de sous-traitance), période de mise en situation (dans la limite de 2% des effectifs) ou une période d'observation destinée aux collégiens et lycéens.

🔗 *Loi n° 2015-990, du 8 août 2015, « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ».*

HARCELEMENT

Le salarié qui dénonce un harcèlement ne peut être sanctionné lorsqu'il est de bonne foi

La mauvaise foi du salarié peut notamment être établie lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté de l'allégation ou de déclaration mensongère. En revanche, lorsque sa bonne foi ne peut-être mise en cause, le licenciement est nul de plein droit (1^{er} arrêt). Dans un cas similaire, la Cour de cassation décide qu'en l'absence d'éléments corroborant la mauvaise foi de l'intéressé, il est impossible d'obtenir la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage (2nd arrêt).

🔗 *Cass. soc. 10 juin 2015, n° 13-25.554, publié ; Cass. soc. 10 juin, n° 14-13.318, publié.*

Harcèlement moral : la prise d'acte est justifiée si l'employeur réagit trop tardivement

Lorsque l'employeur ne prend aucune mesure pour faire cesser les actes de harcèlement moral subi par un salarié, ce dernier peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Cela déclenchera à son profit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-18.603, publié). Il en va de même lorsque l'employeur met trop de temps à réagir après avoir été averti. La crainte, pour le salarié, de subir de nouveaux actes de harcèlement justifie, en effet, la prise d'acte.

🔗 *Cass. soc. 8 juil. 2015, inédit.*

CONGE DE MATERNITE

Articulation avec l'arrêt maladie

L'article L. 1225-4 du Code du travail prévoit une période de protection pour les salariées en état de grossesse. Cette période débute en même temps que la grossesse elle-même et s'achève en principe 4 semaines après la fin du congé de maternité. Qu'en est-il lorsque le congé de maternité est immédiatement suivi d'un arrêt maladie ? Dans sa décision, la Cour de cassation pose une distinction fondamentale en la matière.

- Lorsqu'un arrêt de travail est prescrit en raison d'une pathologie liée à la grossesse, sous réserve que la prescription établisse clairement le lien, la fin de la période de protection est reportée.
- En revanche, elle ne l'est pas dans le cas d'un arrêt maladie sans lien avec la grossesse.

🔗 *Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-15.979, publié.*

DOSSIER MEDICAL DU SALARIE

L'employeur ne peut produire devant le juge, à l'occasion d'un litige l'opposant à un salarié, des informations extraites du dossier médical de l'intéressé.

🔗 *Cass. soc. 30 juin 2015, n° 14-15.979, publié.*

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une indemnité insuffisante et une date de rupture trop précoce n'entraîne pas la nullité de la rupture conventionnelle

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle imposent que la convention prévoit une indemnité au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Par ailleurs, le jour de la rupture est fixé, au plus tôt, le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'inspecteur du travail (art. L. 1237-13 CT). La violation cumulée de ces deux obligations n'entraîne pas l'annulation de l'acte, c'est-à-dire l'anéantissement de l'opération. Seul un vice du consentement (par exemple, une pression exercée sur le salarié pour qu'il donne son accord) peut emporter de telles conséquences. La Cour précise que cela n'empêche pas le juge de prononcer des sanctions pécuniaires.

🔗 *Cass. soc. 8 juill. 2015, n° 14-10.139, publié.*

FORFAIT-JOURS

Forfait-jours : la Cour de cassation poursuit son œuvre au nom du « droit à la santé et au repos »

La Cour de cassation juge avec constance depuis 2011 (Soc. 29 juin 2011, n° 09-71.107, publié) que la validité du forfait-jours est

L'actu juridique des salariés

subordonné au respect du droit à la santé et au repos du salarié. En bonne logique, elle réitère ici sa position : « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ». Tel n'est pas le cas des accords de branche et d'entreprise qui se bornent, d'une part, à organiser la tenue d'un registre des jours de travail et de repos des salariés concernés et, d'autre part, à rappeler la teneur des dispositions législatives relatives à durée légale du travail et au droit à un entretien annuel des salariés au forfait. Selon la Cour, les mesures de nature à garantir la santé des travailleurs que doit prévoir les accords collectifs doivent être plus consistantes.

🔗 Cass. soc. 7 juil. 2015, n° 13-26.444, publié.



Salariés itinérants et rémunération des trajets

La grande question des salariés itinérants et de leur temps de trajet domicile -1ère client/ dernier client –domicile va-t-elle être résolue? La CJUE, saisie de la question par une juridiction espagnole, apporte un début de réponse.

Des techniciens chargés de l'installation et de la maintenance de dispositifs de sécurité chez des particuliers et dans des locaux industriels et commerciaux, s'étaient retrouvés sans lieu de travail fixe après que leur employeur a pris la décision, au cours de l'année 2011, de fermer ses bureaux régionaux et de rattacher l'ensemble de ses employés au bureau central de Madrid. Les techniciens partaient directement de leur domicile jusqu'aux différents lieux d'intervention selon une feuille de route envoyée et imposée quotidiennement.

L'article 2 de la directive 2003/88/CE définit le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». La Cour souligne que :

Les travailleurs se trouvent, lors des déplacements « domicile-clients », dans l'exercice de leurs activités et fonctions. Les trajets des salariés pour se rendre chez le client font ainsi partie intégrante de l'exécution des prestations de travail.

Les travailleurs sont à la disposition de l'employeur pendant les temps de déplacement puisque l'employeur peut modifier les parcours en modifiant le planning. Ils ne peuvent donc vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Ainsi, au vu de ces éléments, la CJUE considère que le temps de déplacement des salariés itinérants entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client de la journée doit être comptabilisé comme du temps de travail.

En France, les temps de trajet entre domicile et lieu habituel du travail ouvrent droit à une compensation pécuniaire ou en repos. La situation des salariés itinérants sans lieu de travail habituel reste ambiguë.

NB : Nous attirons votre attention sur le fait que cette décision tient aussi compte des circonstances de l'espèce notamment le fait que c'est l'employeur et non le salarié gère le planning, la solution serait elle identique si c'était le salarié qui gèrait son propre planning ?

🔗 CJUE, 10 septembre 2015, C266/14.

RECLASSEMENT ET OBLIGATION DE FOURNITURE DE TACHES

Evaluation de la faute de l'employeur

Après avoir été déclaré inapte à un travail sur chantier, un salarié est reclassé sur un poste administratif sans tâches réelles à accomplir. Selon la cour de cassation, en agissant de la sorte, l'employeur a violé ses obligations contractuelles. Cela permet au salarié de prendre acte de la rupture du contrat de travail au tort de l'employeur. Pour apprécier la gravité du manquement et donc la sanction encourue par l'employeur, les juges vérifieront les raisons de l'insuffisance du travail à accomplir.

🔗 Cass. Soc., 9 juin 2015, n° 13-26.834, inédit.



Principe d'égalité de traitement et PSE

Le PSE n'échappe au principe d'égalité de traitement. Les mesures qu'il contient sont soumises à son exigence qui implique que les différences de traitement pratiquées entre des salariés placés dans une situation identique doivent être justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

Le PSE critiqué prévoyait un avantage spécifique pour les salariés âgés de plus de 55 ans et présentant plus de 20 ans d'ancienneté. Ces derniers pouvaient cesser leur activité de manière anticipée et bénéficier d'une allocation de préretraite entièrement prise en charge par l'employeur. Les autres salariés licenciés bénéficiaient d'un maintien de salaire pendant plusieurs mois, d'une indemnité de licenciement supérieur à celle prévue par accord collectif et d'offres valables d'emploi.

Pour inciter les salariés de la première catégorie à partir, le plan prévoyait que le refus du salarié de cesser son activité lui permettrait seulement d'obtenir l'indemnité conventionnelle. Dans son arrêt, la Cour décide que cette incitation ne saurait justifier une différence de traitement sans constituer une discrimination sur l'âge.

🔗 Cass. soc. 9 juil. 2015, n° 14-16.009, publié.

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/>