

Veille juridique Juin - Juillet - Août 2015

Veille législative et réglementaire

Publication de la loi « Macron »

La loi 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron » est publiée au journal officiel du 7 août 2015.

Elle comporte 290 articles. Sauf dispositions particulières ou nécessité d'un décret d'application, la plupart des mesures de la loi entrent en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 8 août 2015. D'autres mesures nécessitent des ordonnances. Dans ce dernier cas de figure, pour chaque ordonnance prévue par la loi, un projet de loi de ratification sera déposé devant le Parlement dans un délai de 5 mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Tour d'horizon des principales mesures sociales de cette loi.

Dérogations au repos dominical et travail en soirée. - La loi « Macron » revoit en profondeur la législation sur les dérogations à l'interdiction de l'ouverture dominicale du commerce de détail pour répondre aux enjeux du développement du territoire dans les zones d'attractivité économique et touristique et facilite également le travail en soirée :

- les maires sont habilités à autoriser les commerces de détail à ouvrir jusqu'à 12 dimanches par an (9 en 2015) ;
- les supermarchés qui ouvriront le dimanche matin devront accorder une majoration de salaire aux salariés concernés ;
- le système d'ouverture dans les zones commerciales disposant d'un potentiel d'activité est réformé. Les zones touristiques et les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle sont transformés respectivement en zones touristiques (ZT) et en zones commerciales (ZC) ;
- la création de zones touristiques internationales (ZTI) est prévue. les établissements de vente au détail situés dans les ZTI pourront ouvrir au public jusqu'à minuit, à condition que les salariés bénéficient de certaines contreparties et qu'ils soient volontaires ;
- le travail le dimanche dans les établissements de vente au détail situés dans les gares est rendu possible ;

-le travail le dimanche dans une zone touristique, une zone commerciale, une zone touristiques internationale ou une gare visée par la réforme est basé sur le volontariat des salariés et la mise en place de contreparties dans le cadre d'accords collectifs ;

-les dérogations préfectorales pour répondre à un besoin du public ou assurer le fonctionnement normal de l'établissement sont désormais accordées pour une durée maximale de 3 ans.

Réforme de la justice prud'homale. - La justice prud'homale est également réformée, aussi bien au niveau de la procédure suivie devant les conseils de prud'hommes qu'à celui de ses acteurs, l'objectif du législateur était d'améliorer son efficacité. Ainsi, la procédure de la médiation conventionnelle et la procédure dite « participative », modes amiables de règlement des conflits, sont étendues aux contentieux individuels du travail. La phase de conciliation, première étape d'un procès prud'homal, est réformée. Le statut des conseillers prud'hommes et des défenseurs syndicaux est aussi réformé.

Volet « épargne salariale ». - Même si certaines mesures se détachent, notamment la réforme du régime d'attribution d'actions gratuites et la création de taux réduits de forfait social sur certains mécanismes, le volet de la loi Macron consacré à l'épargne salariale se caractérise par un très large éventail de dispositions :

-pour rendre le régime social des actions gratuites plus attractif, la loi supprime la contribution salariale de 10 % et abaisse la contribution patronale de 30 à 20 %, sous certaines conditions ;

-les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place leur premier mécanisme de participation ou d'intéressement bénéficient d'un forfait social à 8 %. Les branches ont jusqu'au 30 décembre 2017 pour créer des mécanismes de participation et d'intéressement directement applicables par les entreprises ;

-pour être assujetti à la participation, il faut employer au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices (au lieu de 6 mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré) ;

-l'intéressement s'oriente vers l'épargne, avec l'instauration d'un mécanisme de placement par défaut sur le PEE ;

-il est désormais possible de mettre en place un PERCO par référendum.;

-sur certains sujets, la modification du PEI pourra s'effectuer après une simple information des entreprises parties prenantes, sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire ;

-le livret d'épargne salariale ne doit plus présenter que les mécanismes d'épargne qui sont en place dans l'entreprise. L'employeur doit communiquer le livret d'épargne aux représentants du personnel. Le livret récapitulatif délivré au salarié lors de son départ de l'entreprise précise que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par prélèvements sur les avoirs.

Nouvelle réforme du licenciement collectif pour motif économique. - La loi apporte un certain nombre de rectifications à la vaste réforme du licenciement économique intervenue en 2013 avec loi de sécurisation de l'emploi :

-les accords de maintien de l'emploi sont rendus plus attractifs, avec une durée maximale portée de 2 à 5 ans, Les signataires des accords de maintien de l'emploi peuvent également prévoir que l'accord sera suspendu en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise. L'employeur qui propose aux salariés visés par l'accord de maintien de l'emploi la modification de leur contrat de travail doit suivre la procédure prévue par l'accord ou, à défaut, la procédure légale. Le licenciement du salarié qui a refusé la modification de son contrat de travail est nécessairement justifié. Les nouvelles modalités des accords de maintien dans l'emploi entrent en vigueur le 7 août 2015 (lendemain de la date de promulgation de la loi).

-en matière de licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le document unilatéral peut redéfinir le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, dans certaines limites. L'annulation de la décision du DIRECCTE de validation ou d'homologation pour une simple insuffisance de motivation n'a pas d'incidence sur les licenciements si le DIRECCTE a pris dans les 15 jours une nouvelle décision, cette fois suffisamment motivée ;

-la loi confirme qu'en cas de « petit » licenciement, il n'y a pas de procédure de contrôle par le DIRECCTE ;

-lorsque l'entreprise qui licencie est implantée à l'étranger, c'est aux salariés de se manifester pour obtenir des offres de reclassement hors de France ;

-dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur propose aux salariés d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) après la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation. les périodes de travail accomplies dans le cadre du CSP peuvent prolonger ce dispositif au-delà d'un an. Les modalités de financement des formations réalisées dans le cadre du CSP sont précisées ;

-pour les entreprises en difficulté, l'administration évalue le contenu du PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe, sans tenir compte de l'appartenance éventuelle à une unité économique et sociale ;

-toutes ces mesures s'appliquent aux procédures de licenciement collectif pour motif économique engagées après le 7 août 2015 (date de publication de la loi). La procédure est considérée comme engagée à partir du moment où l'employeur a convoqué les représentants du personnel en vue de les consulter sur le projet de licenciement collectif.

Autres mesures sociales. - Cette loi se distingue également par un vaste éventail de mesures sociales qui touche à des domaines relativement variés. Un certain nombre de ces mesures concernent d'une part les institutions représentatives du personnel (IRP) et d'autre part la lutte contre le travail illégal :

-le dispositif obligatoire d'information préalable des salariés en cas de cession de PME est aménagé : réduction du champ d'application de l'obligation, création d'un cas de dispense, allègement de la sanction encourue, etc ;

-en matière d'élections professionnelles, le recours contre certaines décisions de l'autorité administrative relève désormais du juge judiciaire ;

-les employeurs sont tenus d'informer les organisations syndicales impliquées des résultats des élections du CE, des DP et de la DUP ;

-les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT par le président ou le secrétaire ;

-l'employeur peut, via la base de données économiques et sociales (BDES), communiquer au CE les informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé ;

-la peine d'emprisonnement pour les entraves à l'exercice régulier des fonctions ou au fonctionnement régulier des IRP est supprimée. La peine d'amende applicable est doublée ;

-les étudiants par ailleurs titulaires d'un contrat de travail bénéficient d'un congé de 5 jours ouvrables par semestre en vue de la préparation des examens ;

-l'employeur doit informer le salarié à l'origine d'une invention de mission de sa demande de dépôt de brevet et des suites qui lui sont réservées ;

-le plafond de l'amende administrative prévue en cas de manquement aux formalités liées au détachement est porté à 500 000 € et une mesure de suspension de la prestation est créée ;

-le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit déclarer l'absence de remise de la déclaration préalable de détachement et peut être tenu au paiement des salaires en cas de manquement de l'employeur établi à l'étranger ;

-pour faciliter les opérations de contrôle en matière de travail illégal, les salariés du BTP sont dotés d'une carte d'identification professionnelle ;

-les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en concluant des contrats avec des travailleurs indépendants handicapés ou en accueillant des personnes handicapées dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel ou, pour les mineurs, de périodes d'observation.

Loi 2015-990 du 6 août 2015, JO du 7 août 2015

Règlement amiable d'un litige entre un employeur et un salarié : les apports de la loi Macron

Le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dit « Macron », a été définitivement adopté le 10 juillet 2015. Il étend deux procédures de règlement amiable des conflits, la médiation conventionnelle et la convention de procédure participative, jusqu'alors applicables uniquement en matière civile, aux contentieux individuels du travail.

Règlement d'un litige via un médiateur. - Un employeur et un salarié pourront à l'avenir recourir à la médiation conventionnelle pour régler à l'amiable un différend « s'élevant à l'occasion (du) contrat de travail » qui les lie ou qui les liait. En effet, les dispositions de la loi 95-125 du 8 février 1995 relatives à la médiation conventionnelle (ou extrajudiciaire) deviendront applicables aux contentieux individuels du travail (loi 95-125 du 8 février 1995, art. 21 à 21-5, art. 24 abrogé).

La médiation, qu'est-ce que c'est ? - La médiation est un processus par lequel deux ou plusieurs personnes en conflit (loi 95-125 du 8 février 1995, art. 21) :

-tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends,

-avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par le juge saisi du litige.

La médiation est dite « conventionnelle » ou « extrajudiciaire » quand les personnes tentent une approche amiable pour régler leur litige avant même qu'un juge ne soit saisi.

Accord conclu en médiation sécurisé par le juge. – Le cas échéant, l'accord auquel parviendront l'employeur et le salarié pour régler leur litige pourra être soumis à l'homologation du juge, qui lui donnera force exécutoire (loi 1995-125 du 8 février 1995, art. 21-5). Ainsi, l'accord est sécurisé puisque l'un pourra en demander l'exécution forcée si l'autre ne respecte pas ses engagements.

Règlement d'un litige via la procédure dit « participative ». – Le projet de loi Macron ouvre à un employeur et un salarié qui souhaitent régler à l'amiable un différend la possibilité de conclure une « convention de procédure participative » (c. civ. art. 2064, al. 2 supprimé).

Une convention de procédure participative, qu'est-ce que c'est ? - Il s'agit d'une convention par laquelle les parties à un différend (ici, un employeur et un salarié), qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge (pour ce qui nous concerne, un conseil de prud'hommes) s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de ce différend (c. civ. art. 2062). Cette convention est conclue pour une durée déterminée, les parties étant assistées de leur avocat respectif (c. civ. art. 2062 et 2064). Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige, sauf inexécution de la convention par l'une des parties (c. civ. art. 2065).

Le cas échéant, l'accord auquel parviennent les parties, pour régler tout ou partie leur différend, est consigné par écrit avec l'aide de leur avocat respectif et détaille les éléments ayant permis la conclusion de cet accord (c. proc. civ. art. 1555). Il peut être soumis à l'homologation du juge afin de le rendre exécutoire (c. civ. art. 2066 ; c. proc. civ. art. 1565).

Date d'entrée en vigueur. - Cette réforme ne s'applique pas encore. La loi doit franchir la barre du Conseil constitutionnel, après quoi elle pourra être publiée au Journal officiel.

Ces mesures entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi. Un décret en Conseil d'État précisera leurs conditions d'applications.

Loi 2015-990 du 6 août 2015, JO du 7 août 2015 - art. 258 et 259

Représentativité patronale

Le décret n°2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale est paru au JO du 13 juin dernier.

Ce décret précise les conditions et les modalités selon lesquelles est mesurée l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche, au niveau national, interprofessionnel et multi-professionnel.

Décret n°2015-654 du 10 juin 2015

Accident du travail et maladie professionnelle

Le décret n°2015-653 du 10 juin 2015, publié au JO du 13 juin dernier, aligne les droits des partenaires d'un PACS sur ceux des conjoints pour l'accès à une rente d'accident du travail, modifie les modalités de récupération des sommes accordées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle lié à la faute inexcusable de l'employeur.

Décret n°2015-653 du 10 juin 2015

Déclaration des travailleurs handicapés

Le décret n°2015-655 du 10 juin 2015 relatif aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en application des articles L 5212-2 et L 5212-3 est paru au JO du 13 juin dernier.

Décret n°2015-655 du 10 juin 2015

Aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis

Les entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent un apprenti mineur bénéficient d'une aide de 4 400 € pendant un an. Sont concernés les recrutements en contrat d'apprentissage depuis le 1er juin 2015.

Décret n° 2015-773 du 29 juin 2015

Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Pour s'assurer de la qualité d'un organisme de formation, les financeurs, principalement les Opca, pourront mener leur propre évaluation ou s'appuyer sur la liste référençant les labels et les certifications dressées par le Cnefop.

Maintes fois annoncé, plusieurs fois reporté, le décret relatif à la qualité de la formation professionnelle, paru au JO hier, détaille l'une des dernières dispositions phares attendues de la loi du 5 mars 2014. Concrètement, il établit les règles selon lesquelles les financeurs de la formation, c'est-à-dire Opca, Opacif, Pôle emploi, les régions, l'Etat et l'Agefiph, s'assurent de la qualité des formations qu'ils financent.

Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015

Modalités de bénéfice par le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de l'indemnisation due à la mère au titre du régime d'assurance maternité

Depuis le 1er janvier 2015, en cas de décès de la mère, le père de l'enfant peut bénéficier, quel que soit le régime dont il relève, d'une indemnisation pour la durée du congé de maternité restant à courir. Un décret précise les modalités selon lesquelles cette demande d'indemnisation doit être faite.

Décret n° 2015-771 du 29 juin 2015

Divers

Plan en faveur des TPE et PME

Le 9 juin 2015, le Premier ministre a exposé un plan de 18 mesures en faveur des TPE et des PME. Certaines sont intégrées au projet de loi « Macron ».

D'autres seront insérées dans le projet de loi relatif au dialogue social : possibilité de renouveler deux fois les CDD et contrats d'intérim (sans changement de la durée maximale des contrats), prise en compte du seul temps de présence effective des apprentis dans l'entreprise pour apprécier la durée de leur période d'essai.

D'autres figureront dans les lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2016 (ex. : harmonisation des méthodes de calcul des seuils relatifs aux prélèvements sociaux et fiscaux) ou seront prises par décret (ex. : aide de 4 000 € pour l'embauche d'un 1^{er} salarié en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois).

Conférence de presse du Premier ministre du 9 juin 2015

Jurisprudence

Représentativité

Pour désigner un représentant au comité d'établissement, un syndicat doit avoir réuni au moins 10 % des voix lors de l'élection des membres de ce comité. Être représentatif au niveau global de l'entreprise ne suffit pas.

Seuls les syndicats « représentatifs » peuvent être représentés au comité d'entreprise ou d'établissement. - Le code du travail conditionne le droit de désigner un représentant syndical (RS) au comité à la qualité de syndicat représentatif. Plus précisément :

-dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical (DS) est, de droit, RS au comité d'entreprise ou d'établissement (c. trav. art. L. 2143-22) ;

-dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un RS au comité (c. trav. art. L. 2324-2).

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, la question du périmètre de représentativité ne se pose pas, dans la mesure où le syndicat doit être représentatif dans le périmètre de l'établissement pour y désigner un DS (cass. soc. 14 décembre 2010, n° 10-14751, BC V n° 291). Il en résulte que, mécaniquement, le syndicat qui mandate ce DS pour jouer le rôle de RS dans cet établissement est nécessairement représentatif dans ce périmètre.

Quant aux entreprises de 300 salariés et plus, il n'est pas explicitement indiqué si le périmètre de représentativité doit correspondre au périmètre de désignation. Autrement dit, le code du travail ne précise pas si le syndicat doit être représentatif au niveau de l'établissement pour y désigner un RS. La Cour de cassation a donc dû combler ce vide.

Concordance entre le périmètre de la représentativité et le cadre de la désignation. - Dans la présente affaire, un syndicat tentait de tirer profit de la rédaction « équivoque » de la loi pour contester la décision du tribunal d'instance qui avait annulé la désignation de son représentant à un comité d'établissement. Selon le syndicat, dans la mesure où il était représentatif au niveau de l'entreprise, il était en droit de désigner un RS au sein d'un comité d'établissement, et ce, même s'il n'avait pas atteint le seuil d'audience de 10 % aux élections de ce comité d'établissement.

Il n'obtient pas gain de cause devant la Cour de cassation, selon laquelle « seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ».

Autrement dit, l'interprétation de la Cour consacre le principe de concordance entre le périmètre de la représentativité et le périmètre dans lequel s'exercent les prérogatives que confère cette représentativité, à savoir, la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Les juges ont donc transposé la solution retenue pour la désignation du délégué syndical (voir ci-avant).

cass. soc. 8 juillet 2015, n° 14-60726

Diffuser aux élus le courrier d'un syndicat critiquant le professionnalisme d'un chef de service n'est pas diffamatoire

N'est pas diffamatoire le fait pour la représentante d'un syndicat de branche d'écrire à un DRH pour critiquer, dans un contexte de tensions sociales, les qualités professionnelles d'une chef de service en la qualifiant de "féale de choix" et en déplorant qu'elle ait été "bombardée chef de service". Il en est de même du fait pour une élue de l'entreprise de transmettre ce courrier à tous les représentants du personnel. C'est ce que juge

le tribunal de police de Paris le 8 juin 2015. Le juge considère que "le langage syndical justifie la tolérance de certains excès à la mesure des tensions nées de conflits sociaux ou de la violence qui parfois sous-tend les relations de travail".

Le tribunal de police de Paris considère le 8 juin 2015 que le fait pour un syndicaliste d'envoyer un courrier au DRH pour critiquer les qualités professionnelles et la promotion d'un chef de service, et pour un élu de l'entreprise de transmettre ce courrier à tous les représentants du personnel, ne constitue pas une diffamation non publique dès lors que les termes litigieux sont employés dans un cadre syndical et de conflit social qui justifie la tolérance de certains excès.

Tribunal de police de Paris, 8 juin 2015, n° 15/A70038

Un syndicat jugé non représentatif en raison de son défaut d'indépendance vis-à-vis de l'employeur

La cour d'appel de Paris juge le 4 juin 2015 non représentatif le syndicat Unsa d'une entreprise de gardiennage en raison de son défaut d'indépendance à l'égard de l'employeur. Les juges d'appel relèvent que le syndicat a apporté son soutien à l'employeur pendant une grève et qu'un de ses représentants au CE a assisté l'employeur lors d'un entretien avec un salarié.

Cour d'appel de Paris, 4 juin 2015, n° 13/07945

Autres

Un PSE ne peut pas pénaliser les salariés qui ont refusé un départ en préretraite

Le principe d'égalité de traitement interdit de priver de certains avantages prévus par le PSE les salariés qui ont préféré le licenciement à un mécanisme de cessation anticipée d'activité.

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avait mis en place un mécanisme de cessation anticipée d'activité en faveur des salariés d'au moins 55 ans totalisant plus de 20 ans d'ancienneté. Les adhérents bénéficiaient d'une allocation de préretraite intégralement prise en charge par l'employeur jusqu'à la date de liquidation de leur retraite à taux plein.

Pour inciter les salariés éligibles à ce dispositif à partir en préretraite, le PSE prévoyait que ceux qui déclinaient cette offre ne pouvaient pas prétendre à un certain nombre de mesures prévues par le plan pour les autres salariés licenciés, notamment une indemnité supra conventionnelle de licenciement et la proposition d'offres d'emploi valables par une cellule de reclassement externe.

Une salariée qui avait été licenciée après avoir refusé d'adhérer au mécanisme de cessation anticipée d'activité estimait qu'elle aurait dû avoir droit aux mêmes mesures d'accompagnement que les autres salariés licenciés dans le cadre du plan. Elle demandait en conséquence réparation à l'employeur

Selon une jurisprudence bien établie, si un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes, et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (cass. soc. 12 juillet 2010, n° 09-15182, BC V n° 166).

À titre d'exemple, un PSE ne peut pas créer une indemnité spécifique aux salariés dont le site a été fermé. En effet, il n'y a pas de raison objective de priver de cette indemnité les salariés licenciés dont le site a été maintenu (cass. soc. 23 octobre 2013, n° 12-23457, BC V n° 243). À l'inverse, on peut concevoir qu'un PSE exclue du bénéfice d'une indemnité additionnelle les salariés qui sont en congé sans solde et qui ont retrouvé un emploi (cass. soc. 30 janvier 2008, n° 06-46447 D).

En toute logique, dans la présente affaire, la Cour de cassation constate qu'il n'y avait aucune raison objective et pertinente à la différence de traitement instituée entre les salariés licenciés après avoir refusé d'adhérer à la préretraite d'entreprise et ceux qui n'étaient pas éligibles à cette préretraite. Toutes les personnes licenciées pour motif économique devaient bénéficier des mêmes mesures.

La salariée à l'origine de cette action en justice avait donc droit à réparation. Notons que les dommages et intérêts infligés à l'employeur dans cette affaire se sont élevés à 70 000 €

Cass. soc. 9 juillet 2015, n° 14-16009

Pas de retenues de salaire différentes selon les salariés grévistes

Il est exclu de procéder à des retenues sur salaire plus ou moins fortes, selon les grévistes, en tenant compte, pour chacun d'entre eux, de l'impact de la grève sur le fonctionnement et la production de l'entreprise. Cela revient à opérer une discrimination indirecte entre les salariés grévistes.

Un employeur peut réduire la rémunération des salariés grévistes au prorata du temps de grève.

En pratique, la retenue faite sur le salaire des grévistes doit être exactement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail, en fonction de l'horaire mensuel du salarié. L'abattement du salaire doit être calculé sur l'horaire mensuel réel des salariés (cass. soc. 16 juin 1999, n° 98-43696 D).

Lorsque, du fait de la grève, une entreprise peut sortir certains produits aux dates prévues (en l'espèce, des titres de presse) et d'autres non, les juges n'admettent pas que :

-les salariés des titres ayant « bouclé » en temps et en heure subissent une retenue de 50 % pour les jours de grève ;

-alors que les salariés dont les titres ont « bouclé » en retard subissent une retenue de 100 % pour les jours de grève.

En effet, s'il est exclu d'opérer une discrimination envers des salariés usant normalement de leur droit de grève (c. trav. art. L. 1132-2), la Cour de cassation écarte aussi la possibilité d'opérer une discrimination entre les grévistes. Or, prendre en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise constitue une discrimination indirecte de l'exercice normal du droit de grève.

Pour les juges une telle différence de traitement ne pourrait être valable que si elle était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée la grève, ce qui n'était pas le cas en l'espèce dans la mesure où la parution en retard des magazines résultait de la cessation collective de travail.

En d'autres termes, pour les juges, le critère lié au respect des délais de parution et de livraison, posé par l'entreprise, n'était pas un motif de différenciation objectif. Il prenait en considération l'exercice de leur droit de grève par les salariés.

cass. soc. 9 juillet 2015, n° 14-12779

cass. soc. 9 juillet 2015, n° 14-12780

La maladie ne reporte pas le point de départ de la protection post-congé de maternité

Lorsqu'une salariée est en arrêt de travail pour maladie à l'issue de son congé maternité, le point de départ de la période de protection de 4 semaines faisant suite au congé maternité n'est pas reporté à la date de la reprise du travail. Autrement dit, le délai de 4 semaines court durant l'arrêt maladie.

L'employeur a l'interdiction de licencier une salariée enceinte à compter du moment où il a connaissance de son état de grossesse et jusqu'à 4 semaines après le congé de maternité, sauf faute grave indépendante de la grossesse ou motif non lié à la grossesse rendant impossible le maintien du contrat (c. trav. art. L. 1225-4).

Même en cas de motif « autorisé », le licenciement ne peut ni être notifié à la salariée, ni prendre effet pendant le congé de maternité (c. trav. art. L. 1225-4). L'entretien préalable est également exclu pendant le congé maternité (cass. soc. 15 septembre 2010, n° 08-43299, BC V n° 182). En revanche, l'employeur peut licencier une salariée pour un des motifs autorisés pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité (cass. soc. 4 avril 1995, n° 93-45051 D ; cass. soc. 17 février 2010, n° 06-41392, BC V n° 49).

Le point de départ de cette période de protection « relative » de 4 semaines peut parfois être reporté. Tel est le cas lorsqu'une salariée part en congés immédiatement après son congé de maternité : la période de protection de 4 semaines qui fait suite au congé de maternité est suspendue et court uniquement à compter du retour de congés payés (cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-12321, BC V n° 111).

La règle applicable en cas de départ en congés payés vaut-elle également en cas de suspension du contrat de travail pour arrêt maladie ? La Cour de cassation répond négativement à cette question dans un arrêt du 8 juillet 2015.

Dans cette affaire, la salariée avait été en congé maternité jusqu'au 21 juillet, puis en arrêt maladie dès le lendemain et jusqu'au 22 août, et en congés payés la dernière semaine d'août avant de reprendre son travail. Licenciée le 11 septembre pour « divergences persistantes d'opinion sur la politique de ressources humaines de l'entreprise », elle demandait la nullité de son licenciement.

Les juges ne lui ont pas donné gain de cause. Ils ont en effet estimé que la période de protection de 4 semaines avait couru dès la fin du congé de maternité, indépendamment du congé maladie, de sorte que la salariée n'était plus protégée au jour de son licenciement. La Cour de cassation a donc refusé de transposer à la maladie la solution qu'elle avait adoptée pour les congés payés.

La salariée soutenait par ailleurs que son arrêt maladie s'analysait en réalité en un état pathologique résultant de la maternité, de sorte qu'il prolongeait la période de congé de maternité, ce qui reportait d'autant le point de départ du délai supplémentaire de protection de 4 semaines (c. trav. art. L. 1225-21).

Cet argument aurait pu faire mouche si l'attestation du médecin traitant indiquant un état pathologique lié à la maternité n'avait pas été établie un an et demi après les faits. Compte tenu du temps écoulé, les juges ont dénié à cette attestation toute valeur probante.

cass. soc. 8 juillet 2015, n° 14-15979

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.

Pas de grève sans revendications connues de l'employeur. – La Cour de cassation rappelle que l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.

La Cour a d'ailleurs récemment indiqué qu'une communication de ces revendications le même jour que le déclenchement de la grève suffit (cass. soc. 22 octobre 2014, n° 13-19858 FSPB).

Conséquence du défaut d'information de l'employeur sur la protection des grévistes. – Mais dans l'affaire qu'elle a tranchée le 30 juin 2015, l'employeur avait été tenu dans l'ignorance des motifs de l'arrêt de travail, à savoir le versement d'un acompte sur le 13^e mois. Il n'avait été informé de cette revendication qu'en demandant aux grévistes les raisons du blocage des portes de l'entreprise.

Les juges d'appel, approuvés par la Cour de cassation, en déduisent que le salarié initiateur du piquet de grève ne pouvait pas se prévaloir de la protection attachée au droit de grève.

La conséquence est de taille, puisque lorsqu'un salarié participe à un mouvement de grève licite, seule une faute lourde peut légitimer son licenciement ou toute autre sanction disciplinaire (voir Dictionnaire Social, « Grève »). En l'espèce, il n'était donc pas nécessaire qu'une telle faute soit caractérisée pour que le salarié impliqué puisse être licencié. Une faute d'une gravité moindre suffisait.

Or, ce salarié avait bloqué la sortie de l'entreprise afin d'empêcher les véhicules de service de se rendre sur les chantiers puis avait volontairement heurté avec son véhicule le directeur et le gérant, blessant ce dernier. Pour les juges d'appel, approuvés encore une fois par la Cour de cassation, ces faits rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

Le licenciement pour faute grave du salarié a donc été validé.

Cass. soc. 30 juin 2015, n° 14-11077

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.

Le constat de l'inaptitude physique d'un salarié à son poste de travail relève de la compétence du médecin du travail (cass. soc. 28 juin 2006, n° 04-47672, BC V n° 230).

L'éventuelle reconnaissance de l'inaptitude va, en principe, nécessiter deux examens médicaux de l'intéressé, espacés de 2 semaines et accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires (c. trav. art. R. 4624-31). Par ailleurs, à la suite de certaines absences (ex. : congé de maternité, arrêt maladie d'au moins 30 jours), le salarié doit passer une visite de reprise dans les 8 jours de son retour dans l'entreprise (c. trav. art. R. 4224-22 et R. 4624-23).

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de toutes ces visites médicales.

Dans l'affaire tranchée par la Cour de cassation, un salarié absent depuis plusieurs années en raison, notamment d'un arrêt de maladie, avait repris le travail le 5 janvier 2010. L'employeur l'avait affecté à un poste à temps plein comme avant son absence.

La visite de reprise avait eu lieu le 12 janvier 2010 (donc dans le délai réglementaire de 8 jours) et s'était soldée par un avis d'aptitude avec réserves, le médecin du travail préconisant un poste à temps partiel pendant 1 à 3 mois. L'employeur avait alors temporairement affecté le salarié à un travail administratif, dans l'attente d'un nouvel examen médical.

Par la suite, le médecin du travail avait conclu à l'inaptitude du salarié à son poste, après deux nouvelles visites médicales, le 22 janvier puis le 8 février 2010. L'employeur avait finalement licencié le salarié le 10 mars 2010, faute de possibilité de reclassement.

Le salarié s'estimait victime de harcèlement moral de la part de son employeur qui l'avait affecté :

-à un temps plein du jour de sa reprise au jour de la visite de reprise (5 au 12 janvier 2010), c'est-à-dire avant le premier avis d'aptitude du médecin du travail ;

-à des tâches qui n'étaient pas celles de son poste initial, après la première visite médicale ayant donné lieu à l'avis d'aptitude avec réserves du médecin du travail (12 janvier 2010) puis durant la recherche de reclassement.

Mais pour la Cour de cassation, si l'employeur s'était mépris en mettant en place un temps plein au retour du salarié et avant le résultat de la visite de reprise, cela n'avait concerné qu'un laps de temps extrêmement court et il avait remédié à cette situation dès le lendemain de cette visite. Par ailleurs, la décision de l'employeur après six années d'absence du salarié, de ne pas lui confier son poste initial, s'expliquait par les incertitudes liées à son aptitude partielle à son poste de travail dans l'attente du second examen d'inaptitude par le médecin du travail. Il n'y avait rien de répréhensible de la part de l'employeur et les éléments présentés par le salarié ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

cass. soc. 16 juin 2015, n° 13-23861

Une réintégration en métropole à l'issue d'un détachement à La Réunion n'est pas une modification du contrat

Commet une faute grave le salarié, détaché outre-mer lors de son embauche, qui refuse sa réintégration en région parisienne à l'issue de ce détachement, dès lors que les missions qui lui sont confiées au cours de son détachement comme à l'issue de celui-ci correspondent aux mêmes responsabilités et fonctions de responsable administratif et financier. La réintégration du salarié, qui ne résulte pas de la mise en œuvre d'une clause de mobilité mais du terme du détachement, ne constituait pas une modification du contrat de travail nécessitant son accord.

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 24 juin 2015 que la réintégration d'un salarié à l'issue d'un détachement n'est pas une modification de son contrat de travail nécessitant son accord, et qu'un salarié qui refuse, à l'issue de son détachement à La Réunion, de réintégrer un emploi à Nanterre commet une faute grave.

Cass. soc., 24 juin, n° 13-25.522

Le non-respect réitéré de l'interdiction de fumer en violation des règles de sécurité est une faute grave

Commets une faute grave le salarié qui, déjà sanctionné pour les mêmes faits, fume de nouveau dans l'enceinte de l'entreprise en violation de consignes de sécurité édictées en raison de l'activité de la société et des produits inflammables qui y sont manipulés.

Le salarié qui persiste à fumer dans l'enceinte de l'entreprise en dépit de l'interdiction édictée pour des raisons de sécurité liées aux produits qui y sont manipulés, alors qu'il a déjà été sanctionné pour ces faits, commet une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, juge la Cour de cassation dans un arrêt du 16 juin 2015.

Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-10327

Preuve du versement du salaire : l'employeur doit établir que le chèque a bien été encaissé

Il revient à l'employeur, en cas de contestation, de prouver le paiement du salaire, qui ne peut résulter de la seule remise de chèques à l'ordre du salarié. En effet, celle-ci n'a valeur libératoire pour l'employeur que sous réserve d'encaissement effectif par le salarié, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir. Ainsi, l'employeur qui produit des photocopies de chèques qu'il a émis ne justifie pas du paiement des salaires.

Conformément au droit commun, il revient à l'employeur de prouver le paiement du salaire (code civil, article 1315). La seule production de chèques émis à l'ordre d'un salarié ne prouve pas que les salaires ont bien été versés, faute pour l'employeur d'établir que les chèques ont bien été encaissés par ce dernier.

Cass. soc., 18 juin 2015, n° 13-27.049

Les documents rédigés en anglais déterminant la rémunération variable d'une Américaine lui sont opposables

Les objectifs déterminant la rémunération variable d'une consultante américaine lui sont opposables bien qu'ils aient été rédigés exclusivement en anglais. **En effet, il résulte de l'article L. 1321-6, alinéa 3, du code du travail que la règle selon laquelle tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers. C'est ce que juge la Cour de cassation le 24 juin 2015.**

Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français, prévoit l'article L. 1321-6, alinéa 2, du code du travail. Toutefois, poursuit l'alinéa 3 de cet article, "ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers". La Cour de cassation en conclut, le 24 juin 2015, que cette exception s'applique aux documents rédigés en anglais servant à déterminer la part variable de la rémunération contractuelle d'une consultante américaine.

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

Travail dissimulé : condamnation pénale d'un intermédiaire qui blanchissait les chèques des salariés non déclarés

Constitue le délit de blanchiment aggravé le fait d'encaisser des chèques d'entreprises du bâtiment correspondant aux salaires de travailleurs étrangers en situation irrégulière et non déclarés, de convertir ces fonds en espèces en prélevant une commission, avant de reverser le solde à ces employés. Ces faits sont punissables dès lors que les sommes en cause sont le produit direct de l'infraction de travail dissimulé. C'est ce que retient la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 17 juin 2015, qui confirme une condamnation à 10 000 euros d'amende et trois ans de prison avec sursis.

Justifie une condamnation pénale pour blanchiment aggravé le fait d'avoir permis la conversion en espèces de chèques émis par des entreprises du bâtiment pour payer des salariés étrangers en situation irrégulière et non déclarés, et ainsi apporté son concours à une opération de conversion du produit du délit de travail dissimulé. C'est ce que décide la Cour de cassation dans un arrêt du 17 juin 2015, qui retient également l'existence du délit d'exercice illégal de la profession de banquier.

Cass. crim., 17 juin 2015, n° 14-80.977

Redressement

Lorsque dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, l'administrateur élabore un plan de cession de l'entreprise, il ne peut être arrêté qu'après la consultation des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues par l'article L. 1233-58 du code du travail dès lors qu'il prévoit des licenciements pour motif économique et que c'est à la date à laquelle est établi le projet de plan que doit s'apprécier l'effectif de l'entreprise. Ayant constaté que l'administrateur judiciaire avait consulté la délégation unique du personnel le 27 novembre 2009 sur un plan de cession qui envisageait des licenciements pour motif économique et qu'à cette date l'effectif de l'entreprise était supérieur à cinquante salariés, la cour d'appel a exactement décidé que les licenciements devaient être précédés d'un plan de sauvegarde de l'emploi et qu'en son absence ils étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Cass.soc., 19 mai 2015 n°13-26669

PSE

Attendu que pour rejeter les demandes en paiement d'indemnités conventionnelles de licenciement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, l'arrêt retient d'une part que la cause économique de la rupture et la requalification de la mise à la retraite en un licenciement n'impliquent pas automatiquement l'application du plan de sauvegarde de l'emploi et le bénéfice des mesures qu'il comporte au profit du salarié vis-à-vis duquel la procédure de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi n'a pu être conduite à son terme qu'à raison du refus d'autorisation administrative de son licenciement et d'autre part que les dispositions du plan n'avaient plus vocation à s'appliquer à la date de la décision de la mise à la retraite du salarié ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait relevé que l'employeur avait attendu la fin de la période de protection du salarié pour, sous le couvert d'une mise à la retraite ne répondant pas aux conditions légales, procéder à la rupture du contrat de travail, laquelle s'inscrivait dans le cadre du projet de licenciement collectif consécutif à la décision de fermeture du site de Gennevilliers, ce dont il résultait qu'était nécessairement différée à l'égard de ce salarié la mise en œuvre des engagements pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.

Cass.soc., 19 mai 2015 n°13-27763

CHSCT

La société fait valoir que le pouvoir donné par le CHSCT dans sa délibération du 26 octobre 2012 à MM. X... et Y..., secrétaire et secrétaire adjoint du CHSCT, de « mener toute action de représentation », serait rédigé en termes trop généraux et ne permettrait pas de connaître l'étendue de la représentation visée ;

Mais attendu que le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action ; que, par la délibération adoptée dans le cadre de la procédure d'expertise, le CHSCT a donné mandat à ses représentants pour prendre toute disposition d'ordre juridique relative à son exécution, ce qui inclut le pourvoi en cassation ; que le pourvoi est recevable.

Cass.soc., 19 mai 2015 n°13-24887

Faute grave

Pour dire que le licenciement procède d'une faute grave, l'arrêt retient, par motifs adoptés, qu'il est exact que le salarié a fait l'objet de nombreuses demandes d'explication, qui sont des mesures d'instruction des affaires disciplinaires exposées à l'article 211 du texte de réglementation interne ; qu'il apparaît en conséquence que le document, établi à la suite de la demande, qui ne constitue qu'une mesure d'instruction, et qui comporte essentiellement la réponse du salarié à une question qui lui est posée, ne peut s'analyser en une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail, aucune mesure n'étant prise de nature à affecter le contrat de travail du salarié qui peut seulement voir la procédure disciplinaire se poursuivre à la demande de sa hiérarchie ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein de La Poste, avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs, que le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction et que le procès verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel de celui-ci, la cour d'appel, qui devait en déduire le caractère disciplinaire de cette mesure, a violé les textes susvisés.

Cass.soc., 19 mai 2015, n°13-26916

Prise d'acte

Attendu que pour dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié produisait les effets d'une démission, l'arrêt retient que les parties ont, d'un commun accord et jusqu'à l'automne 2008, eu recours au chèque emploi associatif lequel n'exclut pas de son champ d'application, eu égard au terme " notamment " figurant à l'article L. 1272-4 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée intermittent pour la dispense d'écrit ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 1272-4 du code du travail ne déroge pas aux dispositions spéciales de l'article L. 3123-33 du même code relatives au contrat de travail intermittent, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cass.soc., 20 mai 2015 n°14-13127

Reclassement

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs adoptés, que la société n'était adhérente à aucune organisation patronale ayant signé l'accord du 31 mai 1969 non étendu et instituant, dans le cadre des dispositions du titre I de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, une commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie des textiles naturels, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur dans sa recherche de reclassement n'avait pas d'obligation de saisir cette commission préalablement aux licenciements économiques.

Cass.soc., 27 mai 2015 n°13-26968

Salarié protégé

Lorsqu'une autorisation administrative a été accordée, le principe de la séparation de pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur des obligations que des dispositions conventionnelles mettent à sa charge préalablement au licenciement pour favoriser le reclassement.

Cass.soc., 27 mai 2015 n°13-26985

Ordre des licenciements

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir souverainement constaté qu'au sein de l'activité d'usinage, les salariés exerçaient des fonctions similaires sur des machines de générations différentes, sans que l'employeur ne démontre que le pilotage de l'une ou l'autre de ces machines ait nécessité une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation, a pu en déduire que l'employeur en scindant ces fonctions en deux catégories professionnelles et en mettant en œuvre les critères d'ordre des licenciements dans chacune d'elles, n'avait pas respecté ces critères ; que le moyen n'est pas fondé ;

Cass.soc., 27 mai 2015 n°14-11.688

Indemnité de requalification CDD/CDI – Transfert

Vu les dispositions des articles 7 à 7.7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et de services associés du 26 juillet 2011, ensemble les articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'entreprise entrante à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité de requalification, l'arrêt retient que si l'obligation au paiement d'une indemnité de requalification d'un contrat à durée déterminée naît dès la conclusion de ce contrat en méconnaissance des exigences légales et pèse en conséquence sur l'employeur l'ayant conclu, le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent et lui sont transférés, en application des dispositions conventionnelles sur les conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII), aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, qu'en conséquence la salariée est fondée à réclamer le paiement de cette indemnité de requalification au nouvel employeur, ce dernier disposant d'un recours contre l'ancien employeur ;

Qu'en statuant ainsi alors que la poursuite du contrat de travail résultait de la seule application des dispositions conventionnelles susvisées, lesquelles ne prévoient pas que le nouveau prestataire est tenu des obligations qui incombent à l'ancien au moment du transfert du contrat de travail, la cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles et par fausse application les articles du code du travail susvisés.

Cass.soc., 27 mai 2015, n°14-11.155

Intérim

1/ Cass.soc., 3 juin 2015 n°14-17.705

Vu les articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que la possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des missions successives avec le même salarié, soit, pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, soit, pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente ; [...]

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations qu'entre 2002 et 2006, puis en 2008 et 2009, la salariée avait occupé le même emploi de manutentionnaire quel que soit le motif de recours au travail temporaire, ce dont il résultait qu'il y avait été recouru pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et que l'emploi qu'elle occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

2/ Cass.soc ., 3 juin 2015, n°14-13.510

Vu les articles L. 1222-1 et L. 1251-40 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu, cependant, que le travailleur temporaire engagé par plusieurs contrats de mission et dont le contrat de travail est requalifié en contrat à durée indéterminée le liant à l'entreprise utilisatrice ne peut prétendre à rappel de salaire au titre des périodes non travaillées entre plusieurs missions que s'il s'est tenu à la disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour effectuer un travail ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si, durant les périodes non travaillées, le salarié s'était tenu à disposition de l'entreprise utilisatrice en vue d'effectuer un travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Temps partiel

Vu les articles L. 3123-1, L. 3123-10 et L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, qu'est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail, ou à son application sur une durée mensuelle ou annuelle, ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du

travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ; qu'il s'en déduit qu'en cas de requalification en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à cette durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement ;

Attendu qu'après avoir retenu que le contrat de travail à temps partiel ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel l'a requalifié en contrat à temps plein de 169 heures ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fixé une durée de travail à temps complet supérieure à la durée légale, a violé les textes susvisés.

Cass.soc., 3 juin 2015, n°13-21671

Congé sabbatique

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 3142-95 du code du travail qu'à l'issue du congé sabbatique, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire ;

Et attendu qu'ayant constaté que le précédent emploi occupé par la salariée n'était plus disponible et que celle-ci avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsable client qu'elle occupait avant son départ en congé, la cour d'appel, motivant sa décision et répondant aux conclusions sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a légalement justifié sa décision [en déboutant la salariée de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse].

Cass.soc., 3 juin 2015, n°14-12.245

Rupture conventionnelle

Vu les articles L. 1237-13, L. 1234-9, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail ; [...]

Attendu que pour accueillir les demandes du salarié relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient d'une part que l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 n'est pas applicable au litige, que les articles L. 1234-9, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail ne fixent pas un mode de calcul unique de l'indemnité de licenciement mais un mode de calcul minimum auquel il peut être dérogé, que l'indemnité de licenciement du journaliste prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail constitue une indemnité de licenciement au sens de l'article L. 1234-9 du code du travail auquel la convention de rupture ne pouvait pas déroger par application des dispositions de l'article L. 1237-13 du même code, d'autre part que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est l'un des éléments substantiels de la rupture conventionnelle de sorte que le salarié ne peut y renoncer, que l'intéressé ayant perçu une indemnité inférieure à l'indemnité de licenciement qui lui était due, la convention de rupture n'est pas valide et produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 1237-13 du code du travail se réfère aux seules dispositions de l'article L. 1234-9 du même code, de sorte que le calcul du minimum de l'indemnité est celui prévu par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 de ce code, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cass.soc., 3 juin 2015, n°13-26799

PSE - Mise en place volontaire par l'employeur

L'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) n'est obligatoire que pour les licenciements économiques collectifs de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés (c. trav. art. L. 1233-61).

Dans les autres cas, l'employeur n'est juridiquement pas tenu de mettre en place un PSE. Mais s'il le fait, quelles contraintes doit-il respecter ? C'est à cette question que s'est confrontée la Cour de cassation dans un arrêt du 10 juin 2015 concernant une entreprise de 49 salariés en cours de liquidation judiciaire, qui avait procédé à des licenciements collectifs pour motif économique en établissant volontairement un PSE.

Des salariés ont contesté leur licenciement devant la juridiction prud'homale. Ils considéraient que leur licenciement était sans cause réelle et sérieuse car le PSE mis en place par le mandataire liquidateur de l'entreprise était insuffisant.

Mais ils n'ont pas obtenu gain de cause. En effet, pour la Cour de cassation, dans la mesure où l'entreprise comportait moins de 50 salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, le « PSE » volontairement mis en place par l'employeur n'avait pas à satisfaire aux exigences des dispositions légales sur le PSE (mise en place d'un plan de reclassement, etc.) (c. trav. art. L. 1233-61 et L. 1233-62).

Cass, soc, 10 juin 2015, n°14-10031 à 14-10038

Rappel de congés payés conventionnels : régime de la preuve

Le salarié n'établissant pas n'avoir pas pu prendre ses congés payés conventionnels du fait de l'employeur, aucune demande de rappel n'est fondée.

Cass. soc., 12 mai 2015, n° 13-20349

CDD de remplacement :

Lorsqu'un CDD a été conclu sans terme précis afin de faire face à l'absence d'un salarié, remplacé provisoirement par un collègue dont les fonctions sont confiées au titulaire du CDD, ce contrat ne peut prendre fin qu'au retour du salarié absent de l'entreprise. Peu importe donc que son remplaçant en interne ait regagné prématurément son poste initial, cet événement n'étant pas susceptible de marquer le terme du CDD. Telle est la précision, inédite, apportée par la Cour de cassation dans un arrêt du 24 juin 2015.

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

L'utilisation, pour les besoins du travail, d'un logiciel piraté n'est pas fautive si l'employeur en avait pleinement connaissance

En jugeant fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour avoir téléchargé et utilisé sur le lieu de travail, sans licence valable, le logiciel « Adobe C3S », sans répondre aux conclusions du salarié, qui soutenait que l'utilisation du logiciel litigieux s'était faite au vu et su de l'employeur et même à sa demande, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

Cass. soc., 16 juin 2015, n° 13-26913

Licenciement économique : motivation de la lettre de licenciement

La lettre de licenciement n'a pas à donner des explications sur l'origine de la baisse d'activité ni sur l'impact des difficultés économiques sur la suppression du poste du salarié.

Pour considérer le licenciement économique d'un salarié comme sans cause réelle et sérieuse, les juges du fond ont retenu que la lettre de licenciement ne donne aucune explication causale ni sur l'origine de la baisse d'activité invoquée, ni sur l'impact des difficultés économiques sur la suppression du poste de directeur des ressources humaines du groupe.

Décision censurée par la Cour de cassation qui, pour sa part, considère que la lettre de licenciement faisant état de la suppression du poste du salarié consécutive à une réorganisation de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient pour sauvegarder leur compétitivité mise en péril du fait d'une baisse d'activité et des résultats déficitaires, est suffisamment motivée.

Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-16996

En cas d'absence à l'audience de conciliation, le salarié comme l'employeur doivent délivrer à leur représentant un mandat écrit les autorisant à concilier en leur nom. L'avocat est toutefois dispensé d'un tel mandat.

En principe, pas de conciliation sans mandat. - En cas de litige devant les prud'hommes, sauf cas particulier, l'employeur et le salarié passent d'abord par une phase de conciliation.

Le demandeur (en général le salarié) peut se faire représenter à l'audience de conciliation, sous réserve, d'une part, d'avoir justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, et, d'autre part, que son représentant soit muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. À défaut, la demande est déclarée caduque, ce qui signifie que le salarié doit saisir à nouveau le conseil de prud'hommes pour relancer la procédure (c. trav. art. R. 1454-12).

L'exigence d'un mandat écrit pour se faire représenter à l'audience de conciliation s'applique également au défendeur (en général l'employeur) (c. trav. art. R. 1454-13).

Dispense de mandat pour l'avocat. - Dans cette affaire, l'employeur avait demandé au bureau de conciliation de prononcer la caducité de l'instance, car l'avocat qui représentait le salarié en son absence n'avait pas de mandat écrit pour concilier.

La Cour de cassation approuve néanmoins la cour d'appel d'avoir estimé qu'il n'y avait pas caducité, car l'exigence d'un mandat écrit ne s'applique pas à l'avocat, qui, du fait de ses fonctions, bénéficie d'une dispense générale (c. proc. civ. art. 416 et 417). Les juges se conforment ici à un avis qu'ils avaient rendu il y a moins d'un an (cass. avis 8 septembre 2014, n° 14-70005).

Il convient de souligner que cette exception ne s'applique qu'aux avocats. Les autres personnes susceptibles de représenter le salarié ou l'employeur à l'audience de conciliation – défenseur syndical ou patronal, conjoint, etc. (c. trav. art. R. 1453-2) – doivent toujours justifier d'un mandat écrit à l'audience de conciliation.

Cass. soc. 10 juin 2015, n° 14-11814

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation
Dépêches AFP
Editions Législatives veille permanente
Lamy social, actualité juridique
Liaisons sociales Quotidien
Revue RF Social