

# BULLETIN D'INFORMATION DES ABONNÉS ACCES



## On va en parler au CE

**Les sujets à mettre à l'ordre du jour de votre prochain CE.**

### Zoom sur ...

**Le compte personnel de formation (CPF)**

### L'actu juridique du CE...

Représentativité des syndicats catégoriels, Ues et contestation des élections CHSCT, déplacer le local du comité d'entreprise : sous quelles conditions ? Alerte des délégués du personnel : pas besoin de mandat pour agir en justice, pas d'accident du travail pour le représentant du personnel qui agit dans le cadre d'un détachement syndical, etc...



*Le renouvellement du CHSCT peut avoir lieu avant la fin des mandats en cours... !*

*Étendre l'application des critères d'ordre des licenciements à la société nouvellement acquise*

### L'actu juridique des salariés...

Apprécier et rémunérer le temps excédentaire entre le lieu de travail inhabituel et le domicile du salarié, défaut de déclaration d'un système de surveillance = sanction illicite, le salarié peut-il supporter les frais liés à la réparation de son véhicule qu'il a accidenté ? La remise tardive des documents de fin de contrat ouvre droit à des dommages - intérêts, calcul de l'indemnité de licenciement : attention aux dispositions conventionnelles illicites ! La rupture amiable, c'est fini ! ...



*Peut-on conclure une succession de CDD de remplacement immédiatement après un CDD pour accroissement temporaire d'activité ?*

*Le salarié en accident du travail peut valablement signer une rupture conventionnelle !*

# Les sujets à mettre à l'ordre du jour

## INFORMATION TRIMESTRIELLE DU CE EN MATIÈRE DE GESTION ET D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

*ENTREPRISES DE + DE 300 SALARIÉS.*

L'employeur doit informer chaque trimestre le CE de la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il doit être procédé à l'analyse, mois par mois, de l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe. Cette analyse doit notamment faire apparaître :

- le nombre de CDI ;
- le nombre de CDD, de temps partiels, d'intérimaires, de travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, de salariés en portage salarial, ainsi que les motifs qui ont conduit l'employeur à recourir à ces salariés ;
- le nombre de journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés en CDD et les salariés intérimaires ;
- le nombre de contrats de professionnalisation ;
- le nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, les conditions de leur accueil et les tâches qui leur sont confiées.

Le CE doit également être informé des éléments qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel pour le trimestre à venir à des CDD, à des intérimaires ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

## INFORMATION ET CONSULTATION DU CE SUR LE PROJET DE PLAN DE FORMATION ANNÉE N+1

*TOUTES ENTREPRISES - ART. L2323-34CT ET S. ET ART.D2323-5 ET S. CT*

Le CE doit obtenir les documents avant le 9 décembre pour cette seconde réunion de consultation sur la mise en œuvre des actions de formation pour l'année à venir qui doit intervenir avant le 30 décembre. Cette réunion permet au CE d'examiner le plan de formation et les conditions de mise en œuvre du droit individuel à formation (bientôt remplacé par le CPF (voir article principal de cette lettre abonnés page ), des contrats et périodes de professionnalisation pour l'année n+1.

L'employeur doit remettre au CE et aux DS le projet de plan de formation et les conditions de mise en œuvre du droit individuel à formation, des contrats et périodes de professionnalisation pour l'année à venir comportant respectivement les informations suivantes:

- Organismes de formation
- Conditions d'organisations des actions
- Conditions financières de leur exécution
- Aux effectifs répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

Concernant les périodes et contrats de professionnalisation:

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées ces actions et notamment les conditions d'accueil, d'encadrement, de suivi, les emplois occupés pendant et à l'issue et les conditions d'organisation des actions de formation et ou suivi des bénéficiaires.
- les effectifs concernés par âge sexe et niveau initial de formation, résultats obtenus et les conditions d'appréciation et de validation

## ÉVOLUTION GÉNÉRALE DES COMMANDES, SITUATION FINANCIÈRE, EXÉCUTION DES PROGRAMMES DE PRODUCTION ET SITUATION AU REGARD DES COTISATIONS SOCIALES

*TOUTES ENTREPRISES - C. TRAV., ART. L. 2323-46*

L'employeur doit communiquer trimestriellement au comité d'entreprise, quel que soit l'effectif de l'entreprise, des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards dans le paiement par l'entreprise des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire (...) ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs (prévoyance, retraite, chômage, risque décès, invalidité).

Cette information, qui clôture généralement l'année, permet de pouvoir se projeter sur l'année à venir et anticiper les conséquences sociales des difficultés à venir, ou au contraire, d'évaluer la marge de manœuvre de l'employeur en termes d'augmentation des salaires.

# Le compte personnel de formation

Créé par un ANI de JANVIER 2013, le dispositif du compte personnel de formation, dit « CPF » a été précisé par la loi « formation » du 5 mars 2014, ainsi que par deux décrets parus en octobre 2014<sup>1</sup>. Retour sur la mise en œuvre pratique de ce CPF...

## LES RÈGLES D'ALIMENTATIONS DU CPF<sup>2</sup>

**Rappel des règles d'alimentation du compte** - Dès le 1er janvier 2015, le DIF disparaîtra et tout salarié bénéficiera d'un CPF. Il sera alimenté tout au long de la carrière professionnelle du salarié, selon les modalités suivantes<sup>3</sup> :

L'employeur devra communiquer à l'OPCA dont il relève, avant le 1er mars de chaque année :

- ❶ la durée de travail à temps complet applicable à ces salariés (c. trav. art. R. 6323-1, VI)
- ❷ le nombre d'heures venant abonder le CPF (c. trav. art. R. 6323-2.) en cas d'aménagement conventionnels.

- 24 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Par année de travail à temps complet, il faut entendre la durée de travail à temps complet fixé par accord d'entreprise ou de branche, ou, à défaut d'accord, 1607h (y compris pour les salariés au forfait jour).

**Salariés dont la durée annuelle est inférieure à la durée à temps complet**- Pour les salariés qui sont en dessous de la durée annuelle de travail à temps complet (durée conventionnelle ou à défaut 1607h), l'acquisition des heures se fera au prorata, sauf dispositions conventionnelles plus favorables<sup>4</sup>. Le nombre d'heures sera arrondi à l'entier supérieur.

En cas de modalités conventionnelles (accord d'entreprise, groupe, branche) d'alimentation plus favorable que le prorata, il incombera alors à l'employeur d'effectuer annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant « abonder » le CPF.

L'employeur devra, par ailleurs, prévoir un **financement spécifique du CPF pour ces salariés** : le montant de ce financement correspondra au nombre d'heures d'abondement, multiplié par un montant forfaitaire, qui ne pourra pas être inférieur à 13 €. Si l'entreprise est dotée d'un accord « 0,2 % CPF », ce financement viendra s'ajouter aux sommes que l'employeur doit consacrer au CPF des salariés. En l'absence d'un tel accord, il versera cette somme à l'OPCA.

**En cas d'abondement « correctif »** - Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur qui, pendant 6 ans, n'a pas fait bénéficier un salarié de l'entretien professionnel bisannuel et qui ne lui a pas accordé au moins deux mesures d'évolution professionnelle parmi une liste de trois<sup>5</sup> fera bénéficier l'intéressé d'un abondement correctif. Il inscrira au CPF **100 heures de formation supplémentaires** pour un salarié à temps complet et 130 heures pour un salarié à temps partiel<sup>6</sup>. L'employeur devra déclarer chaque année à l'OPCA, avant le 1er mars, le nombre d'heures ainsi attribuées<sup>7</sup>. Par ailleurs, il devra verser à l'OPCA une somme qui s'élèvera au nombre total d'heures inscrites au titre d'un abondement correctif, multiplié par 30€.

**Transition entre le DIF et le CPF** - Le reliquat de DIF existant au 31.12.2014 sera transféré dans le compte

<sup>1</sup> Décret no 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation, Décret no 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation.

<sup>2</sup> Décret 2014-1120 du 2 octobre 2014, JO du 4

<sup>3</sup> C. trav. art. L. 6323-11.

<sup>4</sup> c. trav. art. L. 6323-11.

<sup>5</sup> Suivi d'une action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou la VAE, progression salariale ou professionnelle.

<sup>6</sup> c. trav. art. L. 6323-11, dans sa version en vigueur au 1er janvier 2015.

<sup>7</sup> c. trav. art. R. 6323-3, en vigueur au 1er janvier 2015.

DIF et pourra être utilisé de la même façon que s'il s'agissait d'heures acquises dans le cadre du CPF. Le titulaire pourra utiliser ces heures **jusqu'au 1er janvier 2021**<sup>8</sup>. Les employeurs doivent informer par écrit chaque salarié<sup>9</sup> du nombre total d'heures de DIF acquises et non utilisées au 31.12.2014.

## UTILISATION DU CPF, CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION ET DE LA RÉMUNÉRATION<sup>10</sup>

### Traitement des demandes d'utilisation du compte : 3 possibilités :

❶ Utilisation sur initiative du salarié sans accord de l'employeur : si la formation se déroule entièrement en dehors du temps de travail.

❷ Utilisation à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur sur le calendrier de formation :

Dans les cas ❷&❸, le salarié devra adresser sa demande à l'employeur :

→ au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,  
→ au moins 120 jours avant le début de la formation dans le cas contraire.

- Formation financée par un abondement correctif (voir ci-dessus)
- Formation visant à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences
- Formation visant à l'accompagnement à la VAE
- Formations pour lesquelles un accord collectif limite l'accord de l'employeur au calendrier.

❸ Utilisation à l'initiative du salarié **avec accord de l'employeur sur le calendrier ET le contenu de la formation**: si la formation se déroule

en tout ou partie sur le temps de travail.

**Réponse de l'employeur** : 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Passé ce délai, l'employeur sera censé avoir accepté.

**Prise en charge des frais de formation : règles applicables en cas d'accord « 0,2 % CPF »** - Les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent conclure un accord « 0,2 % CPF » ou « gestion directe » sur 3 ans dans lequel elles s'engagent, au terme des 3 ans, à consacrer l'équivalent de 0,2% de la masse salariale au titre du CPF 11 (à défaut l'employeur sera redevable envers l'OPCA).

L'employeur prendra en charge : les frais pédagogiques, les frais annexes (transport, repas et hébergement) et éventuellement les frais de garde d'enfant ou de parent à charge si la formation a lieu en tout ou partie pendant le temps de travail<sup>12</sup>.

**La prise en charge de ces frais sera effectuée au regard du coût réel de la formation, mais l'accord collectif pourra fixer un plafond.**

Pour les formations effectuées pendant le temps de travail, l'employeur devra maintenir la rémunération du salarié<sup>13</sup>. Il ne pourra prendre en compte cette rémunération au titre de l'enveloppe du « 0,2 % CPF » que si l'accord collectif le prévoit expressément, et dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF (sur les 3 ans de l'accord).

**Prise en charge des frais de formation en l'absence d'accord « 0,2 % CPF » par l'OPCA<sup>14</sup>** - Lorsque la formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, l'employeur devra maintenir la rémunération du salarié<sup>15</sup> ; sous réserve d'un accord exprès de son conseil d'administration, l'OPCA pourra prendre en charge cette rémunération dans la limite de 50 % du montant total qu'il finance au titre des autres coûts de la formation<sup>16</sup>.

### Formations éligibles

Le CPF ne peut servir qu'à suivre certaines formations, (dont formations qualifiantes ou certifiantes), dont une liste sera définie par des institutions paritaires et contrôlée par les pouvoirs publics.  
Décret 2014-1119 du 2 octobre 2014, JO du 4.

<sup>8</sup> Loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 1-V, JO du 6.

<sup>9</sup> C. trav. art. R. 6323-7, en vigueur au 1er janvier 2015.

<sup>10</sup> Décret 2014-1120 du 2 octobre 2014, JO du 4.

<sup>11</sup> c. trav. art. L. 6331-10, dans sa version en vigueur au 1er janvier 2015.

<sup>12</sup> c. trav. art. R. 6323-5, en vigueur au 1er janvier 2015.

<sup>13</sup> c. trav. art. L. 6323-18, dans sa version en vigueur au 1er janvier 2015.

<sup>14</sup> c. trav. art. R. 6323-5, I et II, en vigueur au 1er janvier 2015

<sup>15</sup> c. trav. art. L. 6323-18, dans sa version en vigueur au 1er janvier 2015.

<sup>16</sup> c. trav. art. R. 6323-5, IV, en vigueur au 1er janvier 2015.

## SYNDICATS

### Représentativité des syndicats catégoriels

Pour déterminer si un syndicat est bien catégoriel et bénéficie à ce titre du calcul dérogatoire de sa représentativité<sup>17</sup>, il ne doit viser dans ses statuts que des personnels cadres. Pour exemple de syndicats non catégoriel : l'UNAC est bien affilié à la CFE-CGC mais ses statuts prévoient qu'il a vocation à représenter le personnel navigant technique, cadre et commercial, salariés qui ne relèvent pas de la catégorie professionnelle représentée par la CFE-CGC. Ce syndicat affilié n'est donc pas catégoriel parce qu'il ne représente pas que des cadres, et ce peu importe que ce syndicat n'ait présenté de candidats que dans certains collèges. Conséquence : l'UNAC n'a pas droit au calcul spécifique de l'audience, sa représentativité doit être appréciée sur l'ensemble des collègues.

► Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 14-11.317

## COMITÉ D'ENTREPRISE

### Déplacer le local du comité d'entreprise : sous quelles conditions ?

Un employeur avait affecté un nouveau local au comité d'entreprise et lui avait demandé de déménager. Le comité avait refusé, car le nouveau local était moins vaste. L'employeur a alors saisi en référé le tribunal de grande instance afin d'obtenir l'autorisation de procéder à ce déménagement<sup>18</sup>.

Or la cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel qui avait rejeté la demande de l'employeur au prétexte que le local était plus petit que le précédent, et que l'employeur ne justifiait pas en quoi le maintien du CE dans son local lui causait un préjudice particulier. En effet, les juges suprêmes estiment que l'employeur n'a pas à justifier que le maintien du CE dans son local lui cause un préjudice particulier. Il peut mettre à disposition du CE un nouveau local aménagé, dès lors que ce local lui permet d'exercer normalement ses fonctions<sup>19</sup>.

► Cass. soc. 22 octobre 2014, n° 13-16614 FSPB

### Dans une UES, nul besoin d'être unis pour contester une candidature aux élections CHSCT

La société Altran technologies, qui forme une unité économique et sociale avec la société Altran CIS, a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la candidature d'une salariée au CHSCT comme étant frauduleuse.

La cour d'appel déclare irrecevable cette action au motif que l'UES n'ayant pas la personnalité morale, elle devait être représentée par les deux sociétés qui la composaient pour agir en annulation des candidatures au CHSCT. À tort selon la cour de cassation : l'employeur était recevable à contester la désignation d'un de ses salariés en qualité de membre du CHSCT. Dans une UES il n'est pas utile que toutes les sociétés soient unies pour contester les élections chsct.

► Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-26.307



**Le renouvellement du CHSCT peut avoir lieu avant la fin des mandats en cours... !**

Jusqu'alors l'employeur ne pouvait pas organiser le vote du collègue désignatif antérieurement à la date d'expiration des mandats, faute de quoi la désignation était nulle (cass. soc. 14 janvier 2004, n° 02-60225, BC V n° 16).

La cour de cassation vient de changer de route : l'employeur peut tout à fait réunir le collègue désignatif pour que celui-ci élise le nouveau chsct.

Les juges précisent toutefois que le renouvellement des membres du CHSCT ne peut avoir pour effet de mettre fin aux mandats en cours avant leur date d'expiration, la désignation ainsi effectuée ne prenant effet qu'aux termes de ces derniers.

Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-60262 FSPBR

## EXERCICE DU MANDAT

### Alerte des délégués du personnel : pas besoin de mandat pour agir en justice

Lorsqu'un délégué du personnel agit en justice dans le cadre de son droit d'alerte<sup>20</sup>, afin de faire cesser l'atteinte que subissaient des salariés de

<sup>17</sup> son audience est calculée sur les seuls collèges comportant la population visée par ses statuts (C. trav., art. L. 2122-2)

<sup>18</sup> c. proc. civ. art. 809

<sup>19</sup> c. proc. civ. art. 809 ; c. trav. art. L. 2325-12

<sup>20</sup> art. L. 2313-2 CT.

l'entreprise, celui-ci n'a pas besoin d'un mandat exprès des salariés concernés. Il doit seulement les avoir individuellement avisés de l'introduction de l'instance, à laquelle ils ne se sont pas opposés. L'action est dans ce cas recevable.

*Nb : Ce n'est que dans le cadre d'une action en qualité de représentant syndical de ces salariés<sup>21</sup> que celui-ci aurait dû obtenir un « pouvoir d'agir en justice » au nom de ces salariés.*

- ▶ Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-14.970

*Pas d'accident du travail pour le représentant du personnel qui agit dans le cadre d'un détachement syndical*

La qualification d'un accident pendant l'exercice des fonctions syndicales n'est pas automatiquement un accident du travail, c'est au juges du fond d'en apprécier souverainement la qualification en fonction des éléments de faits présentés au dossier

- ▶ Cass. 2e civ., 18 sept. 2014, n° 13-14.435

## RUPTURE DU CONTRAT

*Salarié protégé : la pension d'invalidité doit être déduite de son indemnisation*

Lorsqu'un salarié - protégé - est licencié suite à l'autorisation (par la suite annulée) de l'inspection du travail, le préjudice subi doit être réparé et évalué en tenant compte de la pension d'invalidité perçue par celui-ci. Elle doit en effet être prise en compte dans l'évaluation du préjudice subi.

*Nb : sont pris en compte aussi bien les sommes perçues de la sécurité sociale que d'un régime complémentaire.*

- ▶ Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-15.733



### Étendre l'application des critères d'ordre des licenciements à la société nouvellement acquise

Lorsqu'une société qui s'apprête à licencier pour motif économique a précédemment acquis une autre société à des fins de fusion, elle doit élargir le périmètre de mise en œuvre des critères d'ordre des licenciements aux salariés de cette « nouvelle » société. Et ce, même si la fusion n'a pas encore eu lieu au moment où les critères sont appliqués.

Une société A rachète une autre (B) en 2008. En 2009, la société A met en œuvre une procédure de licenciements économique, consulte le CE ... s'ensuit alors la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciements applicables aux catégories de personnels de la société A uniquement. L'employeur ne tient pas compte à ce stade des salariés de la société B, rachetée depuis 2008 mais qui n'est pas officiellement immatriculée comme établissement de la société A.

*Nb : la fusion définitive n'interviendra que le 1 avril 2009 et l'immatriculation le 7 du même mois.*

Les salariés A licenciés saisissent les prud'hommes en estimant que l'employeur a violé les critères d'ordres de licenciements. La cour d'appel et la cour de cassation font droit aux demandes des salariés. En effet, lors de la mise en œuvre des critères d'ordre des licenciements économiques après achèvement de la phase de consultation du comité d'entreprise, la société destinée à être fusionnée avec la société acheteuse avait été acquise par cette dernière depuis une année. L'employeur avait manqué à son obligation de loyauté en ne prenant pas en compte les salariés issus de cette opération peu important que l'immatriculation de l'entité acquise en tant qu'établissement secondaire de la société HTF ne soit intervenue que le 7 avril 2009.

Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-14973 FSPB

<sup>21</sup> art. R. 1453-2 CT.



## Peut-on conclure une succession de CDD de remplacement immédiatement après un CDD pour accroissement temporaire d'activité ?

L'employeur est tenu de respecter un délai de carence entre le terme du 1<sup>er</sup> CDD pour accroissement d'activité et le 2<sup>ème</sup> CDD pour remplacer un salarié absent. Sinon le 2<sup>ème</sup> contrat est réputé à durée indéterminée. **Quid dans le cas où un CDD de remplacement succède à un CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité ?** Faire succéder, avec le même salarié, un CDD de remplacement après un CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité **n'est pas licite**. L'employeur doit respecter un délai de carence entre les deux contrats. À défaut, le deuxième CDD est réputé à durée indéterminée.

► Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-18.162

## RÉMUNÉRATION

*Le salarié peut-il supporter les frais liés à la réparation de son véhicule qu'il a accidenté ? NON*

Un salarié, chauffeur de poids lourd, avait endommagé son camion de livraison en effectuant une marche arrière et ce malgré l'aide proposée par son supérieur hiérarchique présent dans le véhicule. Le salarié avait immédiatement proposé à son employeur de rembourser les réparations. Par la suite, le salarié avait réclamé le remboursement des sommes prélevées au titre de la réparation du véhicule de l'entreprise. Sa demande avait été rejetée par les juges du fond. À tort, selon la Cour de cassation qui rappelle que **la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde**, qui n'était pas invoquée en l'espèce. L'affaire sera donc rejugée.

► Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-20082 D

## DURÉE DU TRAVAIL

*Apprécier et rémunérer le temps excédentaire entre le lieu de travail inhabituel et le domicile du salarié*

Quand le temps de trajet d'un salarié vers un lieu de travail - différent de son lieu habituel - est plus long que son temps de déplacement entre son domicile et son lieu normal de travail, il doit bénéficier d'une compensation, en repos ou financière, pour la partie du temps de trajet qui excède la durée habituelle de déplacement entre son domicile et son lieu de travail<sup>22</sup>. Comment apprécier le montant de la compensation ? Il ne faut pas a priori retenir le temps de déplacement théorique correspondant à cinq allers-retours d'un travailleur type, mais plutôt

raisonner mission par mission. Dès lors, si le salarié fait l'aller et le retour une fois dans la semaine, c'est sur cette base là qu'il faut calculer la rémunération de l'excédent de son temps de trajet.

► Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 12-28.664, P+B

## CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS

*Défaut de déclaration d'un système de surveillance - sanction illicite*

L'employeur peut sanctionner un salarié lorsqu'il lui reproche des faits fautifs, dont il a eu connaissance via un système de surveillance (mail, caméra, etc.). Faut-il encore que l'employeur ait effectué toutes les formalités de déclaration qui s'imposent auprès de la Cnil, dont celle de la déclaration préalable du système. Un employeur, comme en l'espèce, qui utiliserait des preuves issues du contrôle de la messagerie électronique de ses salariés, pour les sanctionner (pour abus en l'occurrence) alors qu'à cette époque le système n'avait pas été déclaré à la CNIL, n'est pas dans son droit. Le moyen de preuve est alors illicite et les sanctions (ici le licenciement) aussi!

► Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-14.991

## DROIT DISCIPLINAIRE

*Oublier d'informer qu'on a été mis en examen peut être constitutif d'une faute !*

Un salarié qui dissimule sa mise en examen peut être licencié pour faute. En l'espèce, une salariée médecin-conseil de la CNAMTS a été mise en examen pour suspicion de fraude, et avait caché cela à son employeur. Une fois au courant de cette mise en examen l'employeur a donc engagé une procédure de licenciement. La salariée a contesté cette mesure en se fondant sur la présomption d'innocence. La cour de cassation ne retient pas cet argument en partant du principe que ce n'est pas le fait d'avoir été mis en examen qui était sanctionnable ici, mais le fait de l'avoir dissimulé, et dans la mesure où celle-ci était directement en rapport

<sup>22</sup> C. trav., art. L. 3121-4 ; Cass. soc., 9 nov. 2010, n° 08-45.283.

avec son emploi (escroquerie en bande organisée aux cotisations sociales)...

► Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-13.661

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

*La remise tardive des documents de fin de contrat ouvre droit à des dommages-intérêts*

Un salarié licencié réclamait des dommages-intérêts pour remise tardive de ses documents de fin de contrat. L'attestation d'assurance chômage avait en effet été remise, après corrections, 8 jours après la fin du préavis. La Cour d'appel avait rejeté cette demande, se basant sur un préjudice inexistant du fait du faible retard de l'employeur. Peu importe l'importance du retard pour la cour de cassation : la remise tardive des documents de fin de contrat au salarié entraîne nécessairement un préjudice et donc droit à réparation.

► Cass. soc. 17 septembre 2014, n° 13-18850 D

Nb : il en va de même en ce qui concerne la remise de l'attestation Pôle Emploi<sup>23</sup>.

*La rupture amiable, c'est fini !*

Sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée !

Bien avant que la rupture conventionnelle soit créée en 2008, il était déjà possible de rompre un CDI d'un commun accord. Ce « départ négocié » était en effet admis par la Cour de cassation. Or, depuis qu'a été instaurée, dans le Code du travail, une procédure spécifique pour rompre un CDI d'un commun accord (la rupture conventionnelle homologuée), le sort des départs négociés restait en suspens. Cette attente a pris fin avec une décision de la Cour de cassation du 15 octobre dernier : il n'est plus possible de rompre un CDI d'un commun accord autrement que par une rupture conventionnelle homologuée.

Le fait de se mettre d'accord avec le salarié pour rompre son CDI sans passer par la rupture conventionnelle homologuée expose l'employeur à voir cette rupture requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

► Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22251

*Notification du licenciement par remise en main propre : le récépissé ne s'impose pas forcément*

La notification du licenciement par recommandé n'est pas obligatoire pour rendre valide le licenciement. Ainsi, un employeur peut valablement notifier le licenciement de son salarié par simple remise en main propre, et sans même lui demander de signer un récépissé. La preuve du licenciement peut, par exemple, être rapportée par d'autres salariés témoins de la scène.

► Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 12-26.932

*Calcul de l'indemnité de licenciement : attention aux dispositions conventionnelles illicites !*

Auparavant, une clause conventionnelle pouvait exclure les salariés licenciés pour inaptitude du droit à l'indemnité conventionnelle<sup>24</sup>. Dans ce cas, souvent ces derniers ne bénéficiaient que de l'indemnité légale de licenciement. **Désormais, les clauses excluant les salariés licenciés pour inaptitude du droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement sont frappées de nullité.** Ces salariés ont droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors qu'elle est plus favorable que l'indemnité légale.

► Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-11.789



### LE SALARIÉ EN ACCIDENT DU TRAVAIL PEUT VALABLEMENT SIGNER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Revirement !!** Une rupture conventionnelle peut être conclue pendant la période de suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement.

Auparavant, il était interdit de conclure une rupture amiable (conventionnelle) avec des salariés placés dans une situation particulière, dont les accidentés du travail, pour lesquels la rupture du contrat ne peut intervenir que dans un cadre légal strict et d'ordre public ! Ainsi il était inconcevable de signer une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle - Circ. DGT n° 2009-04, 17 mars 2009.

Les juges sont moins catégoriques... ils estiment, en date du 30 septembre, que "**sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle**".

En admettant ces ruptures conventionnelles, les Hauts Magistrats se montrent plus tolérants que l'administration mais cette tolérance a des limites : la fraude et le vice du consentement, ce qui semble logique puisque la rupture n'est pas imposée mais "conventionnelle" et repose en principe sur le libre consentement des parties.


► Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297


<sup>23</sup> Cass. soc. 1er octobre 2014 n° 13-17515 D



## **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](#).

**Code accès espace ABONNES :**

**ABONNE13**

**44000**