

Mars – Avril  
2015

# BULLETIN D'INFORMATION DES ABONNÉS ACCES



## L'ordre du jour de votre prochain CE

Les sujets dont il est temps de parler en réunion

### Zoom sur ...

Le projet de loi Macron

## L'actu juridique du CE...

Comme tout salarié, le salarié protégé peut refuser un changement de secteur géographique sans commettre de faute, Autorisation de licenciement économique d'un salarié protégé : pas d'appréciation de la validité du PSE par l'inspecteur du travail, L'indemnité pour violation du statut protecteur est soumise à cotisations, L'employeur peut demander notamment par la voie judiciaire des explications aux salariés sur l'utilisation de ses heures de délégation après paiement, Un syndicat peut demander au juge de requalifier la nature d'un contrat de travail pour le décompte des effectifs, Assistance syndicale : les délégués du personnel peuvent se faire assister d'autant de représentants syndicaux qu'il y a de délégués du personnel appartenant à des confédérations syndicales différentes, Le CHSCT peut obtenir des dommages si l'employeur porte atteinte à ses prérogatives...



*Modification des règles d'organisation et de fonctionnement du fond paritaire de financement des organisations syndicales*

*Élections des membres du comité central (CCE)*

## L'actu juridique des salariés...

Requalification en CDI en cas de non-respect du contenu du contrat de mission, Licencié pour faute grave du fait d'un manquement à l'obligation de loyauté, Le salarié qui injurie son employeur par erreur ne commet pas une faute grave, Requalification de la rupture et conséquences sur l'indemnité compensatrice, Modification du périmètre de prospection = modification du contrat ! vérifier le respect du minima conventionnel en fonction des primes ...



*Contrôle de la durée du travail : c'est à l'employeur de se pré constituer des preuves des temps travaillés*

*L'employeur peut accéder aux SMS échangés avec le téléphone professionnel*

# Les sujets à mettre à l'ordre du jour

## COMMUNICATION DU PROJET DE BILAN SOCIAL FOURNI AU CE 15 JOURS AVANT LA RÉUNION DU CE (ART. L.2323-72 CT) (ENTREPRISE + 300 SALARIÉS)

La réunion de consultation doit se dérouler **avant le 30 avril**. Le bilan social permet d'éclairer le CE sur des informations telles que l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, la santé et sécurité au travail, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et les autres conditions de vie relevant de l'entreprise. Le CE devra rendre un avis éclairé sur ce document, l'avis étant transmis à l'inspecteur du travail !

## INFORMATION DU CE SUR LE RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL + 300 SALARIÉS (SUR DEMANDE DU CE DANS LES ENTREPRISES DE –300 SALARIÉS) + REMISE DE LA FICHE D'ENTREPRISE (D4624-37CT)

Ce rapport doit être présenté avant la fin du 4ème mois suivant l'année pour laquelle ils sont établis, soit le 30 avril. Le contenu de ce rapport est fixé par arrêté ministériel du 13 déc.1990 JO1er février 1991: on trouvera notamment le nombre de salariés soumis à des risques particuliers, les examens médicaux cliniques (visite d'embauche, visite de reprise...), les examens complémentaires, les conclusions de ces examens (nombre d'avis d'aptitude...), les actions sur le milieu du travail (nombre de visites dans les locaux, participation à des enquêtes suite à un accident du travail/maladie professionnelles...)

## RAPPORT ÉCRIT SUR LA SITUATION GÉNÉRALE DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ÉTABLISSEMENT ET SUR LES ACTIONS MENÉES AU COURS DE L'ANNÉE ÉCOULÉE ET PROGRAMME DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR L'ANNÉE À VENIR : INFORMATION ANNUELLE (ART. L4612-17CT) : INFORMATION ANNUELLE

Le CHSCT doit être consulté sur le rapport relatif à la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail. Son avis doit ensuite être transmis au CE, ainsi que le rapport et le programme annuels afférents.

Le CE a accès aux informations suivantes:

- nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles,
- les modifications intervenues dans l'établissement et ayant eu des effets importants dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail,
- liste des mesures à prendre pour l'année à venir en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

## SITUATION DE L'ACTIF DISPONIBLE ET RÉALISABLE ET DU PASSIF EXIGIBLE — INFORMATION SEMESTRIELLE (ART. L.2323-10 CT ET ART. L. 232-2 ET S. CCOM)

Cette obligation d'information n'incombe **qu'à l'employeur d'une société commerciale** qui, à la clôture d'un exercice social, comptent 300 salariés ou plus ou dont le montant net du chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 18 Millions d'€.

Pour information, l'actif disponible correspond aux valeurs dans le patrimoine qui peuvent rapidement être utilisées comme moyen de paiement liquides (dépôts bancaires, fond de caisse, etc...). L'actif réalisable correspond aussi aux valeurs dans le patrimoine qui peuvent rapidement être utilisées comme moyen de paiement mais moins liquides (ex. : prêts à moins d'un an). Quant au passif exigible ce sont les dettes qui vont arriver rapidement à échéance.

*N'hésitez pas à recourir aux compétences d'experts comptables pour vous aider à comprendre le contenu de ces documents.*

## INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'APPRENTISSAGE DANS L'ENTREPRISE (FIN MARS) – ART. L. 2323-41 ET S. CT

Le CE doit recevoir une information en vue d'être consulté à propos notamment du nombre d'apprentis engagés, les diplômes ou titres obtenus par les apprentis et les perspectives d'emplois.

Le CE doit ensuite être consulté sur le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis, les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage, ses conditions de mise en œuvre, les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation, l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage, les conventions d'aide au choix professionnel des élèves de la classe préparatoire à l'apprentissage.

# Le projet de loi Macron

## Projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Ce projet de loi s'articule autour de trois grands principes : **libérer, investir et travailler**. Au terme de 111 heures de débats en séance plénière, l'examen du projet de loi a été suspendu mardi 17 février, après que le Premier ministre ait décidé d'engager, en vertu de l'article 49 al. 3 de la Constitution, la responsabilité du Gouvernement sur ce texte. Le 19 février, suite au rejet de la motion de censure déposée par l'opposition, le projet de loi est de fait adopté en 1<sup>ère</sup> lecture et transmis au Sénat. Son adoption n'est pas attendue avant cet été. Voici les principales mesures intéressant les salariés :

### ÉPARGNE SALARIALE...

**Harmonisation des régimes de la participation et de l'intéressement** en matière de date limite de versement des primes aux salariés (« *le premier jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés* », soit, en général, le 1<sup>er</sup> juin si exercice civil) et de calcul des intérêts de retard

**Placement par défaut des sommes issues de l'intéressement** : si le salarié n'a pas déjà exprimé son choix (versement ou placement dans un plan d'épargne), ses droits à intéressement seraient, par défaut, **bloqués dans un plan d'épargne d'entreprise**, dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement (alignement des règles de placement avec la participation).

**Allègement des charges sur l'épargne salariale pour l'entreprise** avec la création d'un taux réduit de forfait social (dans les entreprises de – 50 salariés), suppression de la contribution patronale de 8,20 % sur la fraction d'abondement au PERCO dépassant 2 300 €, abaissement à 20 % (au lieu de 30 %) de la contribution due sur les attributions gratuites d'actions.

**Mesures relatives au Perco plan d'épargne pour la retraite collectif (= outil de gestion)** avec la mise en place simplifiée du PERCO, une alimentation par des jours de repos jusqu'à 10 jours (en l'absence de CET), la gestion pilotée (= versement dans un outil qui présente le moins de risque) devient la norme par défaut, abondement de l'employeur unilatéral possible sous réserve d'une attribution uniforme ..

### À cela s'ajoutent des mesures diverses :

- **Meilleure information des salariés** : contenu du livret d'épargne remis au salarié revu, livret communiqué aux IRP dans la BDES, contenu de l'état récapitulatif remis au salarié lors de son départ revu
- **Relance de la négociation des accords de participation de branche (fait en 2006-2009)** : Un nouveau cycle de négociation serait donc ouvert, avec obligation pour chaque branche de mettre en place un régime de participation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ...sans sanction assortie.

### TRAVAIL DU DIMANCHE

**Commerce de détail** : augmentation des 5 dimanches sur autorisation du maire à **12** (maintien de la contrepartie actuelle : majoration de salaire 100 % + contrepartie en repos équivalent).

**Commerce de détail alimentaire ouvert jusqu'à 13h** (art. L. 3132-13CT) : création d'une majoration de salaire de 30 % dans les commerces de détail alimentaire de plus de 400 m<sup>2</sup>.

### Les dérogations accordées par zone géographiques :

**Des zones touristiques internationales (ZTI) seraient créées** (= zones de rayonnement international disposant d'une offre commerciale particulièrement importante et attractive pour les touristes (ex. : les Champs-Élysées)). Les commerces de détail alimentaire situés dans ces zones pourraient ouvrir le dimanche après 13 h.

**Changement de nom** : les actuelles communes d'intérêt touristique ou thermales, ainsi que les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, seraient transformées en zones touristiques (ZT) (projet, art. 73). Les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) seraient transformés en zones commerciales (ZC) (projet, art. 74).

Le travail dominical serait autorisé pour les **établissements situés dans certaines gares listées par arrêté**, qui ne seraient pas comprises dans l'emprise d'une des zones précitées (projet, art. 79). Par ailleurs, les commerces de détail alimentaire situés dans ces gares pourraient ouvrir le dimanche après 13 h (projet, art. 78).

**En termes de contreparties**, les ouvertures dominicales dans l'ensemble de ces zones seraient subordonnées à la con-

clusion d'un accord collectif. Cet accord doit fixer, notamment les contreparties, en particulier, salariales (**pas de montant plancher fixé**).

A NOTER : actuellement, il n'y a légalement aucune contrepartie obligatoire dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Dans les PUCE, le salaire est au moins doublé et s'y ajoute un repos compensateur.

### ■ DÉLIT D'ENTRAVE (ART.85 BIS):

Le montant de l'amende encourue serait **doublé** (3750 > 7500€). Et le **caractère pénal de l'entrave supprimé** (= emprisonnement d'un an), excepté pour l'entrave à la constitution des instances et l'atteinte au statut protecteur des représentants du personnel...

### ■ LICENCIEMENT ÉCONOMIQUES ET IRP (ART.98.100.102)

**Ordre des licenciements** : possibilité de modifier le périmètre d'application des critères aussi bien par accord collectif que par décision unilatérale, mais dans ce dernier cas, à la condition que le périmètre d'application des critères ne soit pas inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi (art.98)

Suite à une **décision d'annulation de l'homologation** du PSE par le tribunal pour insuffisance de motivation, la Direccte disposerait d'un **délai de 15 jours** à compter de la notification du jugement pour procéder à une nouvelle validation (pas de sanction pour l'employeur, pas de réintégration pour le salarié, pas d'indemnité à lui verser).

**Priorité au reclassement national = simplification de l'obligation de reclassement à l'étranger** : cela serait au salarié intéressé par un poste à l'étranger de se manifester et dans ce cas l'employeur adresserait aux salariés des offres écrites et précises (art.100)

**En cas de redressement ou liquidation judiciaire, la validité du PSE** sera appréciée par l'administration au regard des moyens dont dispose l'entreprise (*avant c'était l'entreprise, l'UES, et le cas échéant le groupe*).

**Pas de contrôle administratif en cas de licenciement économique de moins de 10 salariés** sur une même période de 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés.

**Proposition du CSP au salarié** concerné seulement APRES la notification par la Direccte de sa décision de validation ou d'homologation du PSE.

### ■ AUTRES MESURES « SOCIALES »

**Élections professionnelles : fin de la compétence administrative en matière préélectorale au profit du juge judiciaire dans certains cas précis**

**Transmission du PV des élections aux organisations syndicales** qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins, ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais et par tout moyen

**Les consultations obligatoires inscrites à l'ordre du jour du CHSCT** sur le même modèle que pour les réunions du CE.

**Information du CE sur le plan de continuation lors d'un redressement judiciaire**

### ■ ZOOM SUR LE PROJET DE LOI RELATIF À LA MODERNISATION SOCIALE :

Après l'échec de la négociation sur la modernisation du dialogue social, les grands axes du projet de loi sur le dialogue social en entreprise ont été présentés par le 1<sup>er</sup> ministre. Le projet de loi sera présenté en Conseil des ministres fin mars-début avril pour être définitivement adopté cet été.

Rendez-vous sur nos sessions de formation  
pour en savoir plus ! <http://acces.fr>

## CHSCT

*Le CHSCT peut obtenir des dommages si l'employeur porte atteinte à ses prérogatives*

La loi oblige l'employeur à consulter le CHSCT sur un certain nombre de points. A défaut, il peut saisir le juge des référés pour que soit ordonnée la suspension du projet jusqu'à ce que l'employeur régularise les consultations. Dorénavant il est reconnu à cette instance le droit de demander réparation à l'employeur en cas d'atteinte à ses prérogatives. L'employeur a ainsi été condamné à payer au CHSCT par provision une réparation de 5 000 euros pour ne pas l'avoir consulté sur le projet en question.

☞ *Cass. soc. 3 mars 2015, n° 13-26258 FSPB*

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

*L'employeur peut maintenir les élections professionnelles pendant un mouvement de grève*

Le syndicat contestait ces élections parce que, selon lui, le fait d'organiser des élections professionnelles pendant le mouvement avait pour effet de l'exclure des élections et d'empêcher l'information et la participation des salariés grévistes. Cependant, après avoir vérifié que l'employeur avait bien procédé aux formalités d'information des syndicats et des salariés conformément à la loi, la Cour de cassation a estimé que, dans la mesure où les salariés étaient largement présents dans les locaux de l'entreprise et que le mouvement de grève ne touchait pas l'ensemble des salariés, les élections étaient régulières.

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

## PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

*Autorisation de licenciement économique d'un salarié protégé : pas d'appréciation de la validité du PSE par l'inspecteur du travail*

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un représentant du personnel dans le cadre d'un licenciement économique collectif, **il n'a pas à apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors**

**que l'autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié puisse ultérieurement contester cette validité devant la juridiction compétente.**

Pour rappel, depuis la loi de sécurisation de l'emploi (loi 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16), l'essentiel du contentieux relatif au licenciement avec PSE n'est plus du ressort du tribunal de grande instance, mais de celui du tribunal administratif (c. trav. art. L. 1235-7-1). Cette action en justice peut être exercée par l'employeur, les syndicats, le CE ou les DP. Tous ont en effet un intérêt à agir (instr. DGEFP/DGT 2013-13 du 19 juillet 2013, fiche 3).

Elle est également ouverte au salarié. Ce dernier peut contester la décision de validation ou d'homologation prise par le DIRECCTE s'il estime que la procédure de licenciement collectif était irrégulière ou que le PSE est insuffisant. Cette action doit être engagée dans les 2 mois, ce délai courant à compter du moment où la décision de validation ou d'homologation a été portée à la connaissance des salariés, par affichage ou par tout autre moyen (c. trav. art. L. 1235-7-1).

☞ *CE 25 février 2015, n° 375590*

*L'indemnité pour violation du statut protecteur est soumise à cotisations*

L'indemnité due au salarié bénéficiant d'un statut protecteur licencié sans autorisation administrative est soumise aux cotisations sociales et d'assurance chômage.

☞ *Cass. 2e civ. 12-2-2015 n° 14-10.886*

*Comme tout salarié, le salarié protégé peut refuser un changement de secteur géographique sans commettre de faute*

Selon la jurisprudence, tout salarié peut refuser une modification de son contrat de travail mais pas un simple changement de ses conditions de travail. A la différence des autres salariés, un salarié protégé peut également refuser un changement de ses conditions de travail.

La différence entre la modification du contrat et le changement des conditions de travail pour le changement de lieu de travail dépend de la notion de « secteur géographique ». Si le nouveau lieu de travail du salarié protégé ou non est situé en dehors du même secteur géographique que l'ancien, alors il y a modification du

contrat de travail pouvant être refusé par le salarié (sans commettre de faute).

L'affaire n'a finalement pas de conséquences sur ce que nous savions déjà mais il faut souligner que le conseil d'état s'est placé dans le même cadre que le juge judiciaire concernant les salariés protégés, à savoir que le changement s'apprécie compte tenu de la nature de l'emploi occupé par le salarié, de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et des moyens de transport disponibles.

☞ *CE 23-12-2014 n° 364616*

## HEURES DE DÉLÉGATION

*L'employeur peut demander notamment par la voie judiciaire des explications aux salariés sur l'utilisation de ses heures de délégation après paiement*

Le représentant du personnel dispose d'un crédit d'heures de délégation. Si l'employeur doute de la bonne utilisation des heures prises, il doit malgré tout les payer à échéance. Ce n'est qu'après paiement qu'il peut contester (cass. soc. 8 juillet 1997, n° 94-44581 D).

Sur le principe de la présomption de bonne utilisation du crédit d'heures, la cour d'appel a estimé que c'était à l'employeur de prouver que le salarié n'avait pas utilisé son crédit d'heures conformément à son mandat. Mais pour la Cour de cassation, qui estime que l'obligation faite à l'employeur de payer les heures à l'échéance normale, ne dispense pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer, sur la demande de l'employeur, au besoin formée par la voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures. L'affaire sera rejugée.

☞ *Cass. soc. 11 février 2015, n° 13-22973 D*

## ASC ET URSSAF

*Seul le CE dispose de la tolérance permettant l'exonération sociale sur les chèques cadeaux*

Les chèques-cadeaux remis aux salariés par le CE, ou, en l'absence de CE dans les entreprises de moins de 50 salariés, par l'employeur, sont exonérés de cotisations sous réserve du respect des règles Urssaf. Ici,

l'employeur a distribué lui-même les chèques cadeaux et même s'il respectait les conditions Urssaf, il y a eu redressement car il ne bénéficiait pas d'une délégation explicite au nom du CE (dans le cadre de gestion des activités sociales et culturelles du CE). L'employeur ne pouvait donc pas se prévaloir de la tolérance appartenant au CE.

☞ *Cass. civ., 2e ch., 12 février 2015, n° 13-27267 D*

## DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

*Assistance syndicale : les délégués du personnel peuvent se faire assister d'autant de représentants syndicaux qu'il y a de délégués du personnel appartenant à des confédérations syndicales différentes*

Selon l'article L. 2315-10 CT, lors des réunions plénières, les DP peuvent, sur leur demande, se faire assister « d'un représentant d'une organisation syndicale ». Les juges viennent de donner une précision importante : il ne faut pas entendre ce texte comme le droit à un seul représentant mais le droit à un représentant par confédération syndicale.

Attention, un seul représentant par confédération signifie que l'on ne peut pas inviter deux représentants du même syndicat ou de deux syndicats affiliés à la même confédération.

☞ *Cass. soc., 28 janvier 2015, n° 13-24.242 FS-PB*



### Modification des règles d'organisation et de fonctionnement du fond paritaire de financement des organisations syndicales

Les règles d'organisation et de fonctionnement du fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs impactées par la loi du 5 mars 2014, dite « Loi formation et démocratie sociale », sont désormais fixées par décret.

Notons que ce fond est principalement alimenté par une contribution des employeurs privés (0,016 % de la masse salariale) et par l'État. Il finance les organisations syndicales au titre de leurs missions d'intérêt général. Le décret détaille les modalités d'organisation, de répartition et de fonctionnement du fonds.

☞ *Décret n° 2015-87 du 28/01/2015, JO du 31*

## SYNDICATS

*Un syndicat peut demander au juge de requalifier la nature d'un contrat de travail pour le décompte des effectifs*

Un syndicat a obtenu devant le juge d'instance saisi dans le cadre des élections professionnelles la requalification de CDD (litigieux) en CDI pour le calcul des effectifs de l'entreprise. Il n'y a pas eu requalification des contrats de travail en tant que telle mais le décompte des effectifs s'est fait sur la base de l'effectif réel compte tenu des conditions de travail des CDD au moment des élections.

☞ *Cass. soc 17 décembre 2014 n°14-13.712, 14-60.511, n°2390 FS-PB*

## REQUALIFICATION DU CONTRAT

### Requalification en CDI en cas de non-respect du contenu du contrat de mission

Un travailleur temporaire a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir, notamment, la requalification de son contrat de mission avec l'ETT en CDI pour avoir omis la mention relative à l'indemnité de fin de mission.

Les juges lui donnent raison. En effet, le contrat de mission est établi par écrit et doit notamment comporter les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission. Le non-respect par l'entreprise de travail temporaire de l'une des prescriptions des dispositions de l'article L. 1251-16 du code du travail implique, sous réserve d'une intention frauduleuse du salarié, la requalification de son contrat en CDI.

☞ Cass. soc. 11 mars 2015, n° 12-27855 FSPB

## RUPTURE DU CONTRAT

### Le salarié qui injurie son employeur par erreur ne commet pas une faute grave

Les propos insultants tenus par un salarié envers son employeur ne peuvent pas justifier son licenciement pour faute grave dès lors que l'intéressé pensait s'adresser par téléphone non à son supérieur hiérarchique mais à un ami...

☞ Cass. soc. 28 janvier 2015, n° 14-10.853

### Défaut de visite médicale d'embauche et prise d'acte

Excepté en cas d'une surveillance médicale renforcée, l'employeur doit organiser la visite médicale d'embauche

avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche<sup>1</sup>. Pour autant, lorsque le **défaut d'organisation de la visite médicale** résulte d'une **simple négligence** de l'employeur, ce dernier ne **commet pas un manquement suffisamment grave pour faire produire, à la prise d'acte** de rupture du contrat par le salarié, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

☞ Cass. soc. 18 février 2015, n° 13-21804 D

### Licencier pour faute grave du fait d'un manquement à l'obligation de loyauté

Tous les salariés sont tenus par une obligation de loyauté à l'égard de l'entreprise qui les emploie. En conséquence, le salarié qui réalise pour son propre compte, en cours de chantier, des travaux pour un client de l'entreprise qui l'emploie après que ce client ait refusé un devis de l'entreprise (le jugeant trop élevé), manque à son obligation de loyauté vis-à-vis de l'entreprise. Ce comportement constitue une faute grave et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

☞ Cass. soc. 15 janvier 2015, n° 12-35072 D

### Requalification de la rupture et conséquences sur l'indemnité compensatrice

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat, (démission qu'il impute à l'employeur en raison de faits suffisamment grave ne pouvant permettre le maintien de la relation de travail), celle-ci produit, par décision de justice, les effets d'un licenciement sans cause

réelle et sérieuse et celui-ci a droit aux indemnités de préavis et de congés payés.

Toutefois, dans ce cas présent, la prise d'acte était fondée, **mais le salarié avait effectué ses trois mois de préavis dans**



### Contrôle de la durée du travail : c'est à l'employeur de se préconstituer des preuves des temps travaillés

Lorsqu'employeur et salarié ne sont pas d'accord sur le nombre d'heures ou de jours travaillés, la charge de la preuve de la réalisation de ces heures ou jours relève, en principe, tant de l'employeur que du salarié.

En pratique, le salarié doit dans un premier temps présenter aux juges des éléments de nature à étayer sa demande. En réponse, l'employeur fournit alors au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Les éléments fournis par le salarié doivent être « suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ». En l'espèce, les juges ont estimé suffisant que la salariée produise un décompte précis énumérant ses diverses tâches et un relevé « extrêmement détaillé » mentionnant pour chaque journée de travail son horaire précis.

Conséquence : lorsque l'employeur ne produit aucun élément pour répondre à ceux avancés par le salarié, les juges peuvent reconnaître l'existence d'heures supplémentaires, ce qui fut le cas en l'espèce.

☞ Cass. soc. 12 février 2015, n° 13-17900 D

<sup>1</sup> c. trav. art. R. 4624-10

**le cadre de sa démission** : les juges ont estimé que l'employeur n'avait pas à lui verser d'indemnité compensatrice de préavis dans le cadre de la requalification de cette démission en prise d'acte de la rupture.

☞ *Cass., Soc. 21 janvier 2015, n° 13-16896 FPB*

## MODIFICATION DU CONTRAT

*La modification du périmètre de prospection doit parfois être acceptée par le salarié !*

Le contrat de travail peut prévoir une fixation unilatérale des objectifs par l'employeur<sup>2</sup>. Cela lui permet d'ajuster périodiquement les objectifs, en fonction de la stratégie de l'entreprise, sans avoir à solliciter l'accord du salarié. Toutefois dans certains cas l'employeur doit recourir à l'accord du salarié. Tel est le cas lorsque l'employeur, en modifiant le périmètre de prospection exclut un secteur et une catégorie importante de clientèle qui étaient auparavant prospectés par le salarié. En réduisant le périmètre de prospection, avec tout ce que cela impliquait en termes de rémunération, l'employeur était allé au-delà de la révision des objectifs : il avait modifié unilatéralement le contrat de travail, ce qui justifiait la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié.

☞ *Cass. soc. 12 février 2015, n° 13-19309 D*

## RÉMUNÉRATION

*La situation économique de l'entreprise peut justifier le non-paiement d'une prime d'objectifs*

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémuné-

ration variable dont le montant résulte de la réalisation par le salarié d'objectifs fixés annuellement d'un commun accord. S'ils n'aboutissent pas à un accord pour une année, il appartient aux juges de fixer l'objectif de résultat par référence aux années antérieures. Lorsque la situation économique de l'entreprise le justifie, le juge peut toutefois décider du non-paiement de la prime d'objectifs.

Cette affaire précise la notion de situation économique permettant le non-paiement de la prime d'objectifs. La Cour de cassation a, en effet, approuvé la décision de la cour d'appel qui avait rejeté la demande du salarié de paiement de la prime d'objectifs en considération d'une inversion de tendance dans l'activité globale de la société employeur. Celle-ci intervenait en particulier dans un contexte particulièrement aléatoire et régressif, ne permettant aucune visibilité sur les années où aucune prime d'objectifs n'avait été versée.

☞ *Cass. soc. 12 février 2015, n° 13-22098 D*

### *Minima conventionnel – prime d'assiduité*

Un salarié estimait que la « prime d'atelier » versée dans l'entreprise devait s'ajouter au minimum conventionnel et, à ce titre, demandait un rappel de salaire. Cette prime était en apparence directement liée à l'exécution de la prestation de travail. Néanmoins, le salarié avait été privé de cette prime les mois où il avait été absent, sans aucune proratisation en fonction de son temps de travail. Cette prime était liée à son assiduité et visait à pénaliser l'absentéisme. En effet, dans la mesure où le salarié n'avait pas bénéficié de la prime d'atelier pendant les mois où il avait été en partie absent, cette prime était liée à la présence du salarié et ne pouvait pas être prise en compte pour vérifier si le minimum conventionnel avait été respecté. La prime devait donc s'ajouter au salaire minimum conventionnel et le salarié pouvait prétendre à un rappel de salaire au titre du respect du minimum conventionnel.

☞ *Cass. soc. 4 février 2015, n° 13-20879 FSPB*



### L'employeur peut accéder aux SMS échangés avec le téléphone professionnel

L'employeur peut, même en l'absence du salarié, accéder aux courriels échangés à l'aide de la messagerie professionnelle, sauf s'ils sont identifiés comme personnels. Mais qu'en est-il des messages écrits ou « SMS » échangés à partir du téléphone professionnel ?

Dans cette affaire il s'agissait pour une entreprise de prouver, via les communications téléphoniques et sms des salariés, qu'une entreprise les avaient débauchés de manière illicite. Saisissant les juges, l'entreprise obtient gain de cause quant à la consultation des échanges SMS des salariés.

En effet ils estiment que les « SMS » envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont **présumés avoir un caractère professionnel**, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

En conséquence, les « SMS » n'ayant pas été identifiés comme personnels peuvent être produits en justice sans que cela ne constitue un procédé déloyal. En définitive, la Cour de cassation transpose aux « SMS » sa jurisprudence élaborée pour les courriels.


☞ *Cass. com. 10 février 2015, n° 13-14779 FPPB*


<sup>2</sup> *Cass. soc. 22 mai 2001, n° 99-41838, BC V n° 180 ; cass. soc. 2 mars 2011, n° 08-44977, BC V n° 55.*



## Pour nous contacter :

### **Bureau Lyon (siège social)**

 3 rue de l'Humilité - 69003 Lyon

 04.78.14.54.27


Fax 04.37.48.07.54

### **Bureau de NANTES :**

ACCES Nantes

 44 Quai MAGELLAN

44000 NANTES

 02.53.55.72.58

Fax 02.53.55.72.55

 Retrouvez l'actualité ACCES [sur internet.](#)

Demandez vos nouveaux codes abonnés en remplissant par le formulaire :

<http://acces.fr/espace-abonnes-demande-de-mot-de-passe/>