



Textes législatifs et réglementaires

► TPE - Alternance

L'arrêté du 12 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 19 mars 2012 portant autorisation de traitements automatisés de données à caractère personnel relatives au service dématérialisé de l'alternance mis à disposition des usagers a été publié au JO du 18 octobre 2015. Ce service permet de faciliter la prise en charge de l'aide en faveur des TPE (NOR : ETSD1522982A).

Un autre arrêté du 12 octobre 2015 qui apporte des modifications rédactionnelles à l'arrêté du 26 novembre 2012 créant le téléservice dénommé Sylae (système de libre accès des employeurs) pour que puisse être prise en compte l'aide "TPE jeunes apprentis" a été publié au JO du 18 octobre 2015 (NOR : ETSD1522984A).

► Amiante

Trois arrêtés qui concernent les listes d'établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ont été publiés au JO du 20 octobre 2015.

Il s'agit de l'arrêté du 13 octobre 2015 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales (NOR : ETST1521617A), l'arrêté du 13 octobre 2015 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante (NOR : ETST1521615A) et l'arrêté du 13 octobre 2015 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales (NOR : ETST1521623A).

► Travail illégal

Un décret n° 2015-1327 du 21 octobre 2015 relatif à la diffusion sur un site internet de condamnations prononcées pour travail illégal ainsi que la délibération de la CNIL du 17 septembre 2015 sur ce décret (NOR: CNIX1525068X) ont été publiés au JO du 23 octobre 2015.

Jurisprudence

► Obligation de sécurité du salarié

Un responsable de site qui donne des instructions mettant en danger des salariés alors qu'il est tenu en vertu de son contrat de travail de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, commet une faute grave. Ce comportement constitue une atteinte à l'obligation de sécurité qui incombe au salarié alors même qu'il suit les instructions de son supérieur hiérarchique (Cass. soc., 7-10-15, n° 14-12403).

► Expertise du CHSCT

Pour établir l'existence d'un projet important de réorganisation justifiant une expertise, le CHSCT ne peut se borner à invoquer une baisse significative du chiffre d'affaires de l'établissement de construction automobile ainsi que la disparition de certaines productions attribuées à ce site. La Cour prend en compte le fait que cette situation est le résultat prévisible de la fin de certains marchés à laquelle s'ajoutent les difficultés conjoncturelles affectant l'industrie automobile en Europe et notamment des marques françaises, causes étrangères aux décisions de l'employeur.

Cette décision concerne une réorganisation intervenue au sein du groupe PSA Peugeot-Citroën dans un établissement d'équipement automobile Faurecia (Cass. soc., 14-10-15, n° 14-17224).

► Indemnités de transport

Les unions départementales des associations familiales sont assujetties au versement transport. La Cour de cassation considère qu'elles ne relèvent pas de la catégorie des associations ou fondations reconnues d'utilité publique exonérées de cette taxe (Cass. civ. 2, 8-10-15, n° 14-24240).

► CDD / Prime de précarité

La demande en paiement de la prime de précarité après signature d'une convention de rupture anticipée du CDD est fondée. C'est ce que retient la Cour de cassation car ladite rupture a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties et ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail (Cass. soc., 6-10-15, n° 14-19126).



► *Titularisation d'un agent d'un organisme de sécurité sociale*

La Cour de cassation précise les dispositions concernant la titularisation des agents des organismes de sécurité sociale qui prévoient une présence effective de six mois. La période à prendre en compte est celle passée dans les services du même organisme employeur et non plusieurs (Cass. soc., 6-10-15, n° 14-11452).

► *Contrôle Urssaf*

La Cour de cassation s'est prononcée pour la validité d'un avis envoyé au siège d'une entreprise pour un contrôle effectué dans un établissement dès lors que la société destinataire de l'avis adressé par l'Urssaf est tenue aux obligations afférentes au paiement des cotisations et contributions qui font l'objet du contrôle envisagé (Cass. civ. 2, 8-10-15, n° 14-23739).

► *Entretien préalable au licenciement*

La Haute Cour rappelle qu'un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation à l'entretien préalable au licenciement et l'entretien lui-même. Un mouvement de grève à La Poste qui avait entraîné la réception de la lettre de convocation par le salarié le jour dudit entretien ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de cette obligation procédurale. Les employeurs auraient dû reporter la tenue de l'entretien (Cass. soc., 6-10-15, n° 14-18067).

► *Heures supplémentaires / Travail dissimulé*

Le seul fait que des heures supplémentaires n'aient pas été payées ne suffit pas à caractériser le délit de travail dissimulé. Si la Cour décide qu'en présence d'heures supplémentaires impayées, le salarié est fondé à en obtenir le paiement, la reconnaissance de la dissimulation n'est pas automatiquement établie par ce constat. L'intention de l'employeur doit être recherchée. (Cass. soc., 17-9-15, n° 14-10578).

► *Inaptitude*

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude qui fait suite à un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur, la Chambre sociale de la Cour de cassation met fin à toute possibilité pour le salarié de demander une indemnité complémentaire pour perte d'emploi et droits de retraite. Elle suit un revirement engagé dans une décision récente de la Chambre mixte (Cass. soc., 6-10-15, n° 13-26052 ; Cass., ch. mixte, 9-1-15, n° 13-12310).

► *Critères d'ordre des licenciements*

Un accord collectif peut définir des critères d'ordre des licenciements dans un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise. La Cour de cassation retient que le périmètre « *de l'agence, du bureau ou du site technique, siège social, plateforme technique* » est suffisamment précis (Cass. soc., 14-10-15, n° 14-14339).

► *Discrimination – Grève*

La Cour d'appel de Paris a reconnu le constat d'une discrimination dans le déroulement d'une carrière qui a pour point de départ la participation du salarié à un mouvement de grève (Cour d'appel de Paris, 16-10-15, n° S 13/03526).

► *Liberté d'expression*

Le salarié n'abuse pas de sa liberté d'expression lorsqu'il reproche à son employeur des griefs inexacts dès lors que les messages litigieux ne comportent pas de termes injurieux, diffamatoires voire excessifs. Un licenciement pour faute grave n'est donc pas justifié par les courriels adressés à son employeur et dans lesquels il lui reprochait de ne pas avoir tenu ses engagements de l'associer au capital de la société et l'accusait de harcèlement moral (Cass. soc., 14-10-15, n° 14-12478).



FOCUS

Statut protecteur

La Cour a eu l'occasion de se prononcer sur le montant de l'indemnité due pour violation du statut protecteur d'un salarié délégué du personnel qui ne demande pas sa réintégration. Elle retient le plafonnement de cette indemnité à 30 mois malgré la possibilité ouverte d'allonger la durée du mandat à quatre ans par la loi n°2005-882 du 2 août 2005 et s'inscrit ainsi dans la lignée d'une jurisprudence entreprise par deux arrêts rendus le 15 avril dernier publiés au rapport annuel de la Cour de cassation (Cass. soc., 15-4-15, n° 13-27211 et n° 13-24182).

Elle énonce, dans un attendu de portée générale, que le calcul se fait sur la base de la durée minimale légale du mandat de deux ans, augmenté de six mois et vise l'ensemble des hypothèses où le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail.

Hypothèse qui concerne en l'espèce un infirmier de nuit, élu membre du comité d'entreprise puis délégué du personnel et qui avait saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'heures supplémentaires, de repos compensateurs, de primes et d'heures de délégation. Alors que la procédure était en cours, il a pris acte de la rupture de son contrat.

La cour d'appel a accueilli sa demande qu'elle considère justifiée au regard des manquements de l'employeur et fait produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement nul. Elle condamne l'employeur à payer une indemnité pour violation du statut protecteur calculée sur la base de la durée de la période de protection restant augmentée de six mois.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel et réaffirme sa position engagée dans les arrêts du 15 avril 2015 précités. Dans le cas où le salarié protégé ne demande pas sa réintégration, l'indemnité est égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois (Cass. soc., 14-10-15, n° 14-12193).

L'absence de volonté d'être réintégré est en l'espèce déduite de la prise d'acte. Déduction qui repose sur une décision de la Cour de cassation qui considère que le salarié dont la prise d'acte est justifiée ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi (Cass soc, 29-5-13, n°12-15974).

Ce plafonnement revient à ne pas prendre en compte la durée réelle du mandat du salarié délégué du personnel qui peut, depuis la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, être portée de deux à quatre ans par un accord de branche, de groupe ou d'entreprise (C. trav. Art. L.2314-27).

En outre, sur le pourvoi incident formé par le salarié, la Cour d'appel rappelle l'absence d'automatisme de la reconnaissance du travail dissimulé en cas de non-paiement d'heures supplémentaires. L'intention de l'employeur doit être établie pour caractériser ce délit. Cette précision fait écho à un récent arrêt qui reprend ce principe (Cass. soc., 17-9-15, n° 14-10578).