



## Textes législatifs et réglementaires

### ► Différé d'indemnisation des intermittents

Le décret n°2014-1172 du 13 octobre 2014 prévoit la prise en charge par l'Etat de l'écart entre le différé d'indemnisation résultant des annexes VIII et X à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et le différé d'indemnisation résultant des annexes VIII et X à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

### ► Compte personnel de prévention de la pénibilité

Six décrets sont parus au JO du 10 octobre mettant en œuvre le compte personnel de prévention de pénibilité :

- le premier (décret n°2014-1155 du 9 octobre) détermine les modalités de gestion de ce compte, et les modalités de contrôle et de traitement des facteurs de risques professionnels par la CNAVTS ;
- le deuxième (décret n°2014-1156 du 9 octobre) est relatif à l'acquisition et à l'utilisation de ces points ;
- le troisième (décret n°2014-1157 du 9 octobre) est relatif au fonds de financement des droits à ce compte personnel ;
- le quatrième (décret n°2014-1158 du 9 octobre) est relatif au document unique d'évaluation ;
- le cinquième (décret n°2014-1159 du 9 octobre) est relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ;
- le sixième (décret n°2014-1160 du 9 octobre) impose à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 une obligation de négocier et de conclure un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

L'entrée en vigueur des autres décrets est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Jurisprudences

### ► Faits se rattachant à la vie de l'entreprise

Un salarié peut être licencié pour faute grave dès lors que « les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur - c'est-à-dire en dehors du temps et du lieu de travail - dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un challenge national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachent à la vie de l'entreprise » (Cass. soc., 8-10-14, n°13-16793).

### ► Ordre des licenciements dans le cadre d'une fusion

Dans le cadre de la détermination de l'ordre des licenciements économiques, l'employeur doit prendre en compte les salariés d'une société acquise depuis un an, même si ce n'est qu'un mois plus tard que la décision juridique d'intégration de la société reprise a lieu.

A défaut, il manque à son obligation de loyauté (Cass. soc., 8-10-14, n°13-14973).

### ► Contrôle des messageries professionnelles et licenciement abusif

Dès lors qu'un système de contrôle n'a pas été déposé à la CNIL, il ne peut servir de fondement pour licencier un salarié en raison d'un usage abusif de sa messagerie professionnelle à des fins personnelles, ce système de contrôle constituant un moyen de preuve illicite (Cass. soc., 8-10-14, n°13-14991).

### ► Audition de témoins et travail illégal

Les agents de contrôle doivent obtenir le consentement des salariés auditionnés afin de pouvoir dresser un procès-verbal pour travail illégal.

A défaut, le procès-verbal est vicié (Cass. soc., 9-10-14, n°13-19493).



### ► **Licenciement économique et convention de reclassement personnalisé**

Doit être cassé l'arrêt d'appel qui juge sans cause réelle et sérieuse un licenciement pour motif économique du fait de la nullité de la convention de reclassement personnalisé acceptée par le salarié.

La nullité de la CRP n'entraîne ipso facto le défaut de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8-10-14, n°13-13995).

### ► **Mutation provisoire et sanction disciplinaire**

Ne constitue pas une sanction disciplinaire, la mutation provisoire d'un salarié dans l'attente de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire, « dès lors qu'elle a pour seul objet d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers et qu'elle n'emporte pas une

modification durable du contrat de travail » (Cass. soc., 8-10-14, n°13-13673).

### ► **Syndicats catégoriels**

Un syndicat ne peut revendiquer son affiliation à un syndicat interprofessionnel catégoriel pour calculer sa représentativité si ses statuts lui permettent de représenter des salariés n'entrant pas dans le champ du syndicat catégoriel (Cass. soc., 8-10-14, n°14-11317).

### ► **Renouvellement du CHSCT**

L'employeur peut réunir le collège désignatif avant le terme des mandats des membres du CHSCT dès lors que son objectif est d'assurer la permanence du CHSCT et que les désignations ne prennent effet qu'au terme des mandats (Cass. soc., 8-10-14, n°13-60262)

## FOCUS

### Une convention collective ne peut exclure les salariés licenciés pour inaptitude d'origine non professionnelle du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement !

Par un arrêt de la chambre sociale en date du 8 octobre 2014 (Cass. soc., 8-10-14, n°13-11789), la Cour de cassation a eu à apprécier la validité d'une disposition conventionnelle excluant les salariés inaptes du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En l'espèce, Mme X. salariée depuis 1965 de la Mutualité sociale agricole (MSA) du Languedoc a été licenciée en 2005 en raison de son inaptitude d'origine non professionnelle.

L'article 36 de la convention collective du personnel de la MSA dispose que :

« 1- Licenciement : Lorsque le licenciement d'un salarié est prononcé avec indemnité, celle-ci est égale à un demi-mois de salaire par année d'ancienneté pour les six premières années, un mois de salaire par année d'ancienneté pour les années suivantes. Toutefois, l'indemnité ne pourra, en aucun cas, être supérieure à vingt-quatre mois de salaire.

2- Licenciement pour inaptitude physique : En cas de rupture du contrat de travail du salarié pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée, consécutive à une maladie ou à un accident de la vie privée, le versement de l'indemnité de licenciement visée au 1° du présent article est exclu. Seule est due une indemnité égale à l'indemnité légalisée de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978, majorée de 50% ».

Estimant alors que cette disposition introduit une discrimination en raison de l'état de santé du salarié, la salariée engage une action judiciaire.

La cour d'appel de Nîmes, en date du 11 décembre 2012, reconnaît le caractère discriminatoire de l'article 36 et condamne la MSA à payer à la salariée une somme à titre de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement. L'employeur forme alors un pourvoi en cassation considérant que prévoir le versement, aux salariés licenciés pour inaptitude d'origine non professionnelle, d'une indemnité conventionnelle moindre que celle versée aux autres salariés ne constitue pas une discrimination.

La Cour de cassation n'est, fort heureusement, pas de cet avis. En effet, les Hauts magistrats approuvent l'arrêt rendu par la cour d'appel considérant, « qu'en l'absence d'élément objectif pertinent la justifiant, est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié, la disposition d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour cause d'inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel du bénéfice de l'indemnité de licenciement qu'elle institue ». Dès lors, « les dispositions illicites de la convention devaient être écartées ».

Une solution inverse aurait, purement et simplement, constitué une violation du principe de non-discrimination posé à l'article L 1132-1 du code du travail.

En effet, quels éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, pourraient justifier qu'une salariée, licenciée pour inaptitude d'origine non professionnelle, ne bénéficie pas de la même indemnité conventionnelle de licenciement que les autres salariés ?