



Textes législatifs et réglementaires

► *Gratification des stages*

Pris en application de la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014, le décret relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages est paru. Il fixe notamment le montant de la gratification due aux stagiaires pour les conventions conclues avant le 1^{er} septembre 2015 (passage de 436 à 480€), mais également les mentions devant figurer dans la convention de stage et celles du registre unique du personnel (D. n°2014-1420 du 27 novembre 2014, JO du 30 novembre).

► *Agents contractuels de la poste*

Un décret n°2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de la Poste exerçant un mandat de représentation a été publié au JO du 30 novembre 2014.

Jurisprudence

► *Rupture conventionnelle et droits au chômage*

La Cour de cassation considère, dans un arrêt en date du 5 novembre 2014 (n°13-16372), qu'une rupture conventionnelle peut être annulée en raison d'une information erronée sur le calcul de l'allocation chômage délivrée par l'employeur.

► *Rupture conventionnelle et assistance*

La Cour de cassation, dans un arrêt en date du 19 novembre 2014 (n°13-21207), réaffirme que l'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié qu'il a la possibilité de se faire assister lors du ou des entretiens de négociation de la rupture conventionnelle.

Le défaut d'information n'est pas de nature à remettre en cause la convention de rupture.

► *Signature de la convention de rupture conventionnelle*

La Cour de cassation, dans un arrêt en date du 19 novembre 2014 (n°13-21979), rappelle que l'article L 1237-12 du code du travail n'instaure pas de délai entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture et la signature de la convention de rupture.

En conséquence, une convention de rupture conventionnelle peut être signée le lendemain de l'entretien.

► *Revendication du mandat de délégué syndical*

Le 19 novembre 2014, la Cour de cassation (Cass. soc., 19-11-2014, n°13-19908) juge qu'un délégué syndical dont la désignation a été annulée mais qui continue de se prévaloir de son mandat ne commet pas un manquement à ses obligations contractuelles pouvant justifier un licenciement.

► *Surveillance des salariés*

La Cour de cassation (Cass. soc., 19-11-2014, n°13-18749) considère qu'il est interdit à l'employeur de recueillir, par l'intermédiaire de deux faux clients, des attestations visant à établir des irrégularités commises par une vendeuse à l'insu de celle-ci. Les Hauts magistrats ont approuvé la cour d'appel qui a constaté « que les deux témoins n'étaient pas dans le magasin par hasard et que leur présence résultait d'un stratagème mis en place par l'employeur afin de contrôler à son insu les pratiques de la salariée ».

► *Recours à un expert par le CHSCT*

La Cour de cassation admet, le 19 novembre 2014 (Cass. soc., 19-11-2014, n°13-21523), la possibilité pour le CHSCT de désigner un expert en raison d'un risque grave sur proposition d'un membre du CHSCT alors que l'ordre du jour de la réunion vise uniquement la mise en place d'une commission d'enquête suite d'une alerte concernant une éventuelle situation de harcèlement.



► **Transfert conventionnel de contrats et discrimination**

Le Conseil d'Etat refuse d'annuler l'arrêté du ministre du travail du 23 juillet 2012 qui a étendu la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011. Il rejette la requête de l'union syndicale Solidaires qui faisait valoir que le texte conventionnel instaurait une discrimination en excluant les CDI absents depuis 4 mois et la plupart des CDD de la garantie d'emploi en cas de changement de prestataire (CE, 28-11-2014, n°362823).

► **Refus d'annulation de l'arrêté de représentativité nationale interprofessionnelle**

La cour administrative d'appel de Paris a débouté FO de son recours en annulation dirigé contre l'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales

représentatives au niveau national et interprofessionnel (CAA Paris, 24-11-2014, n°13PA0287).

► **Absence de prévention du harcèlement moral**

La Cour de cassation, dans un arrêt en date du 19 novembre 2014 (Cass. soc., 19-11-2014, n°13-17729), indique qu'indépendamment de l'obligation pour l'employeur d'indemniser le préjudice lié au harcèlement effectivement subi, le salarié peut aussi réclamer des dommages-intérêts au titre d'un manquement à l'obligation de prévention.

FOCUS

La « substitution » de documents de l'employeur à des fins probatoires

Photocopier ou substituer des documents appartenant à son employeur ne caractérise pas forcément un vol. C'est ce que vient récemment de rappeler la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 25 novembre 2014 (n°13-84414).

Dans cette affaire, un salarié, avait photocopié des documents professionnels (il s'agissait du salarié d'un cabinet d'avocats), quelques jours après avoir été convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour faute lourde. L'employeur ayant porté plainte pour vol, le juge d'instruction puis la chambre d'instruction de la Cour d'appel de Paris ont rendu une ordonnance de non-lieu confirmée par la Cour de cassation.

En effet, la chambre criminelle a considéré qu'il ressortait des débats que le salarié « *informé du projet de son employeur de rompre son contrat de travail avait appréhendé, sous forme de photocopies, des documents dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qui étaient strictement nécessaires à la défense de ses intérêts dans le litige prud'homal l'opposant à son employeur* ».

La Cour de cassation rappelle, dans cet arrêt, la position désormais constante de la chambre criminelle et de la chambre sociale qui, depuis 2004 (Cass. crim., 11-5-04, n°03-85521 ; Cass. soc., 30-6-04, n°02-41720) précisent, toutes les deux, que la production en justice de documents ou de copies appartenant à l'entreprise dont le salarié a eu connaissance

dans l'exercice de ses fonctions ne constitue ni un vol, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement, tant que cette production est strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du salarié.

Deux conditions cumulatives sont donc incontournables pour établir que l'utilisation de documents professionnels n'est pas fautive.

- Le salarié doit avoir eu connaissance des documents à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

Il est en effet nécessaire que les documents produits par le salarié aient été connus à l'occasion de son activité professionnelle. Ne sont pas concernés les instruments personnels du salarié (carnets de notes, relevés personnels...) qui, ne constituant pas un document de l'entreprise, peuvent donc être produits librement en justice.

Il peut également s'agir de documents couverts par le secret médical, dès lors que seuls ces documents sont de nature à justifier la demande du salarié (en l'espèce, il s'agissait de justifier des fonctions qu'il exerçait avant un changement d'affectation) ce dernier ne devant disposer d'aucun autre élément pour le faire (Cass. soc., 5-7-11, n°09-42959).

Par contre, le salarié ne doit pas s'être procuré des documents dont il ne devait absolument pas avoir eu connaissance car dans ce cas, le vol aggravé pourrait être retenu.

- Les documents doivent être strictement nécessaires à la défense des intérêts du salarié devant les prud'hommes.

Cette seconde condition est indissociable de la première. Le salarié doit avoir appréhendé ces documents professionnels dans le but exclusif d'assurer sa défense devant les prud'hommes.

En outre, ces documents doivent être « *strictement nécessaires* » à l'exercice des droits de la défense, ce qu'il appartient aux juges du fond de rechercher (arrêt du 5-7-11 précité).

Se pose cependant la question du moment précis où le salarié peut légitimement copier ces documents. La Cour de cassation, dans ses différents arrêts relève souvent l'existence d'un litige au moment de la « *substitution* » des documents.

Ainsi, dans l'arrêt du 25 novembre 2014, les photocopies ont été effectuées dans les jours précédant l'entretien préalable au licenciement pour faute lourde, ce qui fait supposer l'existence d'un différend probable.

De même, dans un arrêt du 16 juin 2011 (n°10-85079), la chambre criminelle a admis la licéité du transfert de documents sur l'ordinateur personnel du salarié, même si la procédure de licenciement n'était pas engagée, dès lors que le salarié avait eu connaissance de ce projet de l'employeur.

Dans tous les cas, il est impératif que le salarié ait engagé une action prud'homale peu après.