



Textes législatifs et réglementaires

► Désignation des conseillers prud'hommes

La loi n°2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes est parue au JO du 19 décembre 2014.

► Droits à la retraite des apprentis

Le décret n°2014-1514 du 16 décembre 2014 (JO du 17 décembre) améliore la prise en compte des périodes d'apprentissage dans le calcul des droits à la retraite. Ce texte s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2014.

► Compte épargne-temps

A titre expérimental, les salariés pourront utiliser une partie des droits affectés sur leur compte épargne-temps afin de financer des prestations de service à la personne (Décret n°2014-1535 du 17-12-14, JO du 19-12-14).

► Retraite progressive

Un décret du 16 décembre (n°2014-1513, JO du 17 décembre) révisé les conditions d'accès à la retraite progressive.

Il permet au salarié de continuer à travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de sa retraite.

Depuis la loi du 20 janvier 2014, ce dispositif est ouvert dès 60 ans et accessible sur la base de 150 trimestres d'assurance tous régimes.

La durée du travail du bénéficiaire ne peut être inférieure à 40% d'un temps complet.

Jurisprudence

► Temps de pause et de trajet Crédit d'heures

Par deux arrêts publiés, en date du 9 décembre (Cass. soc., 9-12-14, n°13-18005 et n°13-22212), la Haute Cour est venue préciser dans quelle mesure les temps de pause et les temps de trajet s'imputent sur le crédit d'heures d'un représentant du personnel.

Dans la première affaire (n°13-18005), la Cour de cassation considère qu'un accord de réduction du temps de travail qui, assimile à du travail effectif la durée des pauses accordées aux salariés en situation de travail, ne permet pas d'augmenter le nombre légal d'heures de délégation d'un représentant du personnel à ce titre.

Dans la seconde affaire (n°13-22212), les Hauts magistrats retiennent « *qu'en l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives s'impute sur les heures de délégation* ».

► Fautes commises pendant la période d'essai et licenciement

Par un arrêt en date du 3 décembre 2014 (Cass. soc., 3-12-14, n°13-19815), les Hauts magistrats pose le principe selon lequel « *l'employeur peut, pour fonder un licenciement disciplinaire, invoquer même après l'expiration de la période d'essai des fautes que le salarié aurait commises au cours de cette période* ».

En l'espèce, un directeur des ventes à l'international avait été licencié pour faute grave plus de 2 mois après l'expiration de sa période d'essai de 3 mois.

L'employeur lui reprochait une longue série de griefs remontant à la période durant laquelle il se trouvait en période d'essai.



► **Mandat et présentation de candidats aux élections**

Un DS ne peut présenter une liste de candidats au nom de son syndicat que s'il a expressément reçu mandat à cette fin. La Cour de cassation (Cass., soc., 10-12-14, n°14-60447 P) vient de préciser que ce mandat peut être donné verbalement.

► **Requalification du CDD en CDI et du temps partiel en temps plein**

La Cour de cassation (Cass. soc., 10-12-14, n°13-22422 PB) a eu à connaître de la situation d'un salarié embauché par une succession de CDD à temps partiel qui a sollicité leur requalification en un CDI à temps complet.

Il convient, selon les Hauts magistrats, de distinguer les requalifications et leurs incidences : « *la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat* ».

Réciproquement, la Cour de cassation indique que « *la requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail* ».

► **Passage du congé parental à une activité à temps partiel**

Une salariée responsable « *contrôle qualité* » demande à l'issue de la première période de congé d'un an à reprendre ses fonctions à 80%.

L'employeur, considérant que l'emploi qu'elle occupait précédemment ne pouvait être exercé qu'à temps plein lui propose un poste de responsable « *qualité technique groupe* » à temps partiel. La salariée est licenciée pour faute grave pour avoir refusé de rejoindre ce poste.

Les juges du fond ont relevé que « *la salariée avait exercé l'option que lui réserve l'article L 1225-51 du Code du travail lui permettant de transformer son congé parental en activité à temps partiel* » et que « *l'employeur ne démontrait pas que l'emploi occupé avant le congé de maternité, qui était disponible lorsqu'elle avait fait sa demande de reprise de son activité à temps partiel, n'était pas compatible avec une activité* ».

Selon les Hauts magistrats, ils en ont exactement déduit que « *le refus de la salariée de se voir imposer la reprise de son activité à temps partiel dans un autre emploi n'était pas fautif, de sorte que son licenciement, pour ce seul motif, était dépourvu de cause réelle et sérieuse* » (Cass. soc., 10-12-14, n°13-22135 P).

► **Forfait en jours dans les banques**

La Cour de cassation a, par un arrêt en date du 17 décembre (Cass. soc., 17-12-14, n°13-22890 P), a validé les dispositions relatives au forfait annuel en jours de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques.

Les Hauts magistrats ont considéré que l'accord répondait aux exigences relatives au droit à la santé et au repos.

► **Harcèlement moral**

En date du 10 décembre 2014, le Conseil d'Etat (CE, 10-12-14, n°362663) censure une CAA, lui reprochant d'avoir écarté le harcèlement moral imputé à un médecin du travail en tenant compte du système de management mis en place par le service de santé au travail qui l'employait.

En l'espèce, un service de santé au travail demande à l'administration l'autorisation de licencier pour faute un médecin du travail pour des faits qu'il considère comme étant constitutifs d'un harcèlement moral à l'encontre de trois secrétaires. L'administration refuse d'accorder l'autorisation de licencier le médecin.

Le Conseil d'Etat considère que « *la cour administrative d'appel de Marseille a commis une erreur de droit en tenant compte, pour écarter en l'espèce la qualification de harcèlement, du système de management mis en place par l'employeur ainsi que de l'inaction prolongée de ce dernier face aux agissements de sa salariée* ».

► **Obésité et discrimination**

Le 18 décembre 2014, la CJUE (n° C-354/13) retient que l'obésité d'un travailleur peut, dans certaines circonstances, relever de la notion de « *handicap* » au sens du droit de l'Union européenne interdisant les discriminations.

Pour la CJUE, l'état d'obésité relève de la notion de « *handicap* », notamment, « *si l'obésité du travailleur fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs du fait d'une mobilité réduite ou de la survenance, chez cette personne, de pathologies qui l'empêchent d'accomplir son travail ou qui entraînent une gêne dans l'exercice de son activité* ».

