



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Comité d'entreprise*

Deux décrets publiés au *JO* du 29 mars dernier détaillent les obligations comptables des comités d'entreprise résultant de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (D. n°2015-358 du 27-3-15 relatif à la transparence des comptes des comités d'entreprise et D. n°2015-357 du 27-3-15 relatif aux comptes des comités d'entreprise et des comités interentreprises).

### ► *Décision administrative*

Une circulaire du 12 mars 2015 (RDF1501796C) précise les cas dans lesquels s'applique, par exception au principe selon lequel « le silence vaut acceptation », la règle d'une décision implicite de rejet après le silence de l'administration gardé pendant deux mois pour les demandes formulées par des agents dans leurs relations avec les autorités administratives de l'Etat.

### ► *Détachement des travailleurs*

Le décret n°2015-364 du 30 mars 2015 publié au *JO* du 31 mars, pris en application de la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, précise les obligations des entreprises détachant des travailleurs en France. Ce texte détermine également les modalités de mise en œuvre de l'obligation de vigilance et de la responsabilité des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage vis-à-vis de leurs sous-traitants et cocontractants.

### ► *Elus locaux et statut protecteur*

La loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat a été publiée au *JO* du 1<sup>er</sup> avril dernier. Elle prévoit notamment d'étendre le nombre des maires et adjoints au maire susceptibles de prétendre à la faculté reconnue par la loi de suspendre leur activité professionnelle jusqu'à la fin de leur mandat et de doubler la période au terme de laquelle un élu peut faire valoir un droit à réintégration dans l'entreprise à l'issue du mandat. Les élus poursuivant leur activité professionnelle pendant l'exercice de leur mandat pourront obtenir le statut de salarié protégé.

### ► *Portage salarial*

Une ordonnance du 2 avril 2015 fixe les conditions d'exercice du portage salarial suite à une décision QPC (n°2014-388) du 11 avril 2014 par laquelle le Conseil constitutionnel avait déclaré inconstitutionnelles les dispositions du III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008, au motif que l'organisation des relations contractuelles en la matière relevait de la compétence du législateur. Cette ordonnance est parue au *JO* du 3 avril.

## Jurisprudence

### ► *RTT*

La Cour de cassation vient de juger qu'« à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur » (Cass. soc., 18-3-15, n°13-16369). Par cet arrêt, la Cour de cassation opère une distinction entre les congés payés, qui doivent être indemnisés lorsqu'ils ne sont pas pris et les jours de RTT, qui ne le sont que dans les conditions posées par le présent arrêt.

### ► *Heures de délégation*

Un salarié avait utilisé 105 heures de délégation pour exercer une activité salariale au sein d'une autre société. Le Conseil d'Etat retient (CE, 27-3-15, n°371174) que l'utilisation d'heures de délégation pour exercer une activité salariale au sein d'une autre entreprise constitue une violation de l'obligation de loyauté à l'égard de l'employeur de nature à justifier le licenciement pour faute.



### ► Temps de pause

Un salarié, chauffeur-livreur, demande que ses temps de pause soient requalifiés en temps de travail effectif.

La Cour de cassation censure la position de la cour d'appel (Cass. soc., 18-3-15, n°13-23728) dans les termes suivants : « *Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, par référence à l'absence de conduite consécutive pendant plus de quatre heures trente, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si le salarié n'était pas contraint par l'employeur, pendant ses interruptions de conduite, de se livrer à des opérations de chargement et de déchargement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés.* »

Ainsi, ce n'est pas parce qu'un chauffeur-livreur ne conduit pas qu'il n'accomplit nécessairement aucune heure de travail.

### ► CDD

La Cour de cassation (Cass. soc., 25-3-15, n°13-27695) valide le recours au CDD pour faire face à un accroissement saisonnier de l'activité habituelle de l'entreprise.

Il s'agissait en l'espèce d'une tâche amenée à se répéter chaque année à la même période.

Une position identique a été adoptée récemment en matière d'intérim (Cass. soc., 18-3-15, n°13-21181).

### ► Procédure statutaire de licenciement

Une disposition statutaire d'une association stipulait que « *sur proposition du président, le conseil d'administration désigne le directeur.* »

Le directeur a été licencié directement par le président.

La Cour de cassation estime qu'il se déduisait de ladite disposition que le directeur ne pouvait être démis de ses fonctions que sur décision du conseil d'administration.

Le licenciement prononcé par le président est, en conséquence, dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 17-3-15, n°13-20452).

### ► Discrimination fondée sur le sexe

Une salariée embauchée en qualité d'ingénieur commercial saisit la justice s'estimant avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe. Elle soutient notamment, en s'appuyant sur des tableaux comparatifs, des bulletins de salaire et des attestations, que quatre de ses collègues hommes, ingénieurs commerciaux, bénéficient d'une rémunération supérieure à la sienne.

La cour d'appel de Lyon la déboute estimant que dans la mesure où la salariée ne travaille pas dans la même région que son collègue, leur situation n'est alors pas comparable. Elle relève également que l'employeur utilise deux modes de rémunération selon que les commerciaux doivent prendre une clientèle existante ou la développer.

La Cour de cassation (Cass. soc., 25-3-2015, n°14-10149) censure cette analyse : « *en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de l'intéressée avec celles des autres ingénieurs commerciaux* », la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

### ► Procédure disciplinaire conventionnelle

Certaines conventions collectives fixent en matière de licenciement des règles de procédure qui s'ajoutent à celles prévues par le code du travail.

Le juge considère que de telles dispositions constituent une règle de fond dont le non-respect par l'employeur rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation réitère cette jurisprudence concernant le non-respect par l'employeur d'une disposition conventionnelle prévoyant l'information des délégués du personnel préalable au licenciement disciplinaire.

Un tel licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 17-3-15, n°13-24252 et n°13-23983).

### ► Licenciement d'un salarié protégé

Lors d'une suspension de séance du comité d'établissement, un salarié RS au CE et au CHSCT, délégué syndical a porté un coup de tête à un autre salarié occasionnant à ce dernier une incapacité temporaire de travail de 30 jours.

L'employeur demande à l'administration du travail l'autorisation de le licencier.

Cette dernière refuse considérant que les faits n'ont pas eu lieu dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Un recours hiérarchique est formé auprès du ministre du travail qui annule la décision de l'inspection du travail.

Le Conseil d'Etat valide également le licenciement de l'intéressé considérant que « *cet acte de violence délibérément commis sur la personne d'un collègue sur le lieu du travail, même à l'occasion des fonctions représentatives de l'intéressé, doit être regardé comme une méconnaissance par celui-ci de son obligation, découlant de son contrat de travail, de ne pas porter atteinte, dans l'enceinte de l'entreprise, à la sécurité d'autres membres du personnel* » (CE, 27-3-2015, n°368855).

### ► Licenciement d'un salarié protégé

Le Conseil d'Etat (CE, 27-3-2015, n°366166) est venu préciser que l'administration du travail, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, doit être informée par l'employeur de tous les mandats détenus par le salarié, y compris ceux acquis après la convocation à l'entretien préalable de licenciement, afin d'être en mesure d'exercer son pouvoir d'appréciation de l'opportunité du licenciement au regard des motifs d'intérêt général.

### ► Assurance maladie et droit d'option des salariés frontaliers

Dans une décision rendue le 26 mars dernier, le Conseil constitutionnel a validé la suppression du droit d'option des frontaliers.

En effet, le Haut Conseil à l'occasion d'une QPC (CC, 26-3-2015, n° 2015-460 QPC) a rejeté les demandes de salariés frontaliers travaillant en Suisse s'opposant à la suppression, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014, de leur droit d'option entre l'assurance française et une assurance privée suisse pour couvrir leurs frais de santé.



## ► Désignation des DS

Pour la première fois, la Cour de cassation fait application des dispositions de la loi du 5 mars 2014 (n°2014-288) ayant notamment déconnecté le périmètre de désignation des DS et celui du comité d'entreprise ou d'établissement.

En l'espèce, la Cour de cassation (Cass. soc., 18-3-2015, n°14-16596 et n°14-17463) a validé la désignation d'un DS dans un établissement de moins de 50 salariés (appartenant à une entreprise dépassant ce seuil), doté d'un comité d'établissement conventionnel.

Les Hauts magistrats considèrent que l'établissement doté d'un comité d'établissement conventionnel, impliquant la présence d'un représentant de l'employeur doté de pouvoirs de direction et une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, répond nécessairement aux conditions posées par la loi.

## FOCUS

### *La rupture conventionnelle, un édifice en pleine construction !*

La Cour de cassation, par deux arrêts récents, apporte une nouvelle pierre à l'édifice de la rupture conventionnelle.

Dans le premier arrêt (Cass. soc., 25-3-15, n°14-10149), une rupture conventionnelle avait été signée durant la période de protection des quatre semaines suivant la fin du congé maternité. La salariée demandait en justice la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement nul.

La Chambre sociale précise qu'une rupture conventionnelle peut être conclue pendant un congé maternité ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent.

La seule possibilité offerte au salarié pour obtenir la nullité d'une telle rupture conventionnelle est d'apporter la preuve d'une fraude ou d'un vice du consentement.

Cette solution était loin d'être évidente pour deux raisons.

La première raison est que la loi interdit de rompre le contrat de travail pendant toute la durée du congé maternité et les quatre semaines qui suivent (article L. 1225-4 du code du travail). La Haute cour n'applique pas à la rupture conventionnelle ladite protection.

La seconde raison est qu'une circulaire de l'administration du travail ferme la possibilité de conclure une rupture conventionnelle « *durant le congé maternité* » (circ. DGT n°2009-04, n°14-10149). La Chambre sociale, par le présent arrêt donne, peu de poids à cette circulaire.

Il fallait malheureusement s'attendre à cette décision puisque la Chambre sociale avait déjà permis qu'une rupture conventionnelle puisse être signée durant une suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, alors même que des dispositions interdisent également à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture au cours de cette période (Cass. soc., 30-9-14, n°13-16297).

Le second arrêt rendu par la Chambre sociale (Cass. soc., 25-3-15, n°13-23368) précise les conditions de validité d'une transaction conclue après une rupture conventionnelle.

Dans cette affaire, une transaction est signée le 22 juillet 2009. Elle fixe la fin de la relation de travail au 31 août 2009. Elle est homologuée le 12 août 2009.

Entre le 22 juillet et le 28 août, une transaction est conclue afin de mettre fin à un différend qui s'est élevé au sujet de la rupture conventionnelle.

Cette transaction est destinée à mettre fin à toute contestation résultant de la conclusion, de l'exécution et de la rupture du contrat de travail. L'employeur invoque la nullité de ladite transaction.

La Cour de cassation énonce « *qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture* ».

Pour la Cour de cassation, une telle transaction aurait dû être annulée par la cour d'appel dans la mesure où les parties à la rupture conventionnelle ne peuvent « *éluder l'application des dispositions de l'article L. 1237-14 du code du travail prévoyant la saisine du conseil de prud'hommes et qu'il résultait de ses constatations que la transaction avait notamment pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail* ».

A l'inverse de la solution rendue dans la première affaire, les Hauts magistrats rendent ainsi une décision bien plus respectueuse de la volonté des partenaires sociaux signataires de l'ANI du 25 juin 2008.