



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 29 juin au 3 juillet 2015

Textes législatifs et réglementaires

► Droit international

Le décret n°2015-738 du 25 juin 2015 portant publication du protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, signé à New York le 11 décembre 2012 est paru au *JO* du 27 juin dernier.

► Formation professionnelle

Le décret n°2015-742 du 24 juin 2015 relatif au système d'information sur l'offre de formation professionnelle est paru au *JO* du 27 juin dernier. Il apporte des précisions ayant trait au format des informations relatives à l'offre de formation et à leur diffusion.

Le décret n°2015-753 du 24 juin 2015 relatif aux missions des fonds d'assurance formation de non-salariés et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle est publié au *JO* du 28 juin 2015.

Le décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle continue est paru au *JO* du 1^{er} juillet.

► Taux d'intérêt légal

L'arrêté du 24 juin 2015 paru au *JO* du 28 juin fixe les taux de l'intérêt légal applicables au cours du second semestre 2015 pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, d'une part, et pour tous les autres cas, d'autre part.

► Régime d'assurance maternité

Le décret n°2015-771 du 29 juin 2015 fixant les modalités de bénéfice par le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de l'indemnisation due à la mère décédée, au titre du régime d'assurance maternité est paru au *JO* du 30 juin.

► Apprentissage

Le décret n°2015-773 du 29 juin 2015 paru au *JO* du 30 juin a pour objet de créer une aide en faveur des très petites entreprises embauchant de jeunes apprentis.

► Amiante

Le décret n°2015-789 du 29 juin 2015 paru au *JO* du 1^{er} juillet définit les niveaux d'empoussièrement servant à l'évaluation des risques d'exposition à l'amiante des travailleurs.

Jurisprudence

► CHSCT

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (art. L 2323-3 du code du travail) a encadré les délais de certaines consultations du comité d'entreprise qui sont, à défaut d'accord entre l'employeur et les élus, fixés par décret (art. R 2323-1-1 du code du travail). A l'expiration de ces délais, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté. Le CHSCT est-il lié par l'encadrement des délais de consultation du comité d'entreprise? La cour d'appel de Versailles a répondu par la positive (cour d'appel Versailles, 14^{ème} ch, 4-6-15, n°14/09234). Elle a énoncé que « si l'article L. 2323-3 ne vise que le comité d'entreprise, il demeure selon l'article R. 2323-1-1, que le CHSCT doit transmettre son avis au comité d'entreprise au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise lui-même pour donner son avis ». En conséquence, à l'expiration du délai de consultation imparti au comité d'entreprise, le CHSCT ne peut valablement estimer que le processus d'information-consultation le concernant ne serait pas clos.

► Opposabilité des documents rédigés en anglais

Une salariée de nationalité américaine argue de l'inopposabilité des éléments servant à déterminer sa rémunération variable, au motif que les documents ont été exclusivement rédigés en anglais.

La Cour de cassation (Cass. soc., 24-6-15, n°14-13829) considère que lesdits objectifs sont bien opposables à la salariée de nationalité américaine.

Elle énonce « qu'il résulte de l'article L. 1321-6, alinéa 3, du code du travail, que la règle selon laquelle tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers ».



► **Egalité de traitement**

La Cour de cassation a récemment confirmé (Cass. soc., 18-6-15, n°13-22972 et n°13-23870) l'arrêt rendu en début d'année (Cass. soc., 27-01-15, n°13-22179) en énonçant que : « *les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toutes considérations de nature professionnelle* ». En l'espèce, la convention collective du commerce de détail de papeterie, fourniture de bureau, de bureautique et informatique et de librairie prévoyait le paiement d'une prime d'ancienneté mensuelle pour les non-cadres. Un cadre demande le paiement de cette prime. La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié au motif que l'employeur ne fournit aucune raison objective autre que la non-appartenance du salarié à la catégorie des non-cadres pour justifier d'un tel refus. L'arrêt rendu par la cour d'appel est cassé.

► **Salaires**

L'employeur peut-il prouver le paiement des salaires par une simple photocopie de chèques établis à l'ordre du salarié ? La Cour de cassation répond par la négative dans les termes suivants : « *l'employeur doit prouver le paiement du salaire ; que celui-ci ne peut résulter de la seule remise de chèques à l'ordre du salarié, laquelle n'a valeur libératoire pour le débiteur que sous réserve d'encaissement effectif par le créancier, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir* » (Cass. soc., 18-6-15, n°13-27049).

► **Sanction disciplinaire**

Constitue une faute grave, le comportement du salarié, précédemment sanctionné pour les mêmes faits, ayant de nouveau fumé dans l'enceinte de l'entreprise alors que les consignes de sécurité, dont il avait connaissance, interdisait cette pratique en raison de l'activité de la société et des produits qui s'y trouvaient manipulés (Cass. soc., 16-6-15, n°14-10327).

► **Salariés protégés**

La Cour de cassation a rappelé « *qu'il résulte de l'article L. 2422-4 du code du travail que le salarié licencié avec l'autorisation de l'inspecteur du travail, laquelle est par la suite annulée, a droit à une indemnité réparant le préjudice subi entre le jour de son licenciement et le jour de sa réintégration s'il l'a demandée dans les deux mois après que la décision d'annulation de la décision de l'inspecteur est devenue définitive ; que cette indemnité constitue un complément de salaire* » (Cass. soc., 17-6-15, n°14-13222).

► **Indemnité de congés payés**

Lorsque les primes sont payées chaque mois (en l'espèce prime de panier et prime d'ancienneté), il n'y a pas lieu de les intégrer dans l'assiette de l'indemnité de congés payés. A défaut cela reviendrait à les faire payer pour partie une seconde fois (Cass. soc., 18-6-15, n°13-25981).

► **Stagiaire**

La Cour de cassation confirme (Cass. crim., 23-6-15, n°14-80513) la condamnation pénale d'une société pour blessures involontaires résultant d'un grave accident survenu à un élève d'un lycée technique en stage au sein de ladite entreprise alors qu'il aidait, sur demande, deux salariés lors d'une opération de chargement.

Les juges du fond relèvent notamment que « *les salariés chargés de la formation du stagiaire n'avaient pas été clairement informés des tâches pouvant lui être confiées* ».

La chambre criminelle rappelle que les accidents survenus aux élèves ou étudiants d'un lycée technique au cours de l'enseignement ou à l'occasion d'un stage relèvent de la législation sur les accidents du travail et non des règles de droit commun.

FOCUS

Remplacement en cascade et CDD sans terme précis

Parmi les motifs de recours au CDD figure le remplacement d'un salarié absent (art. L 1242-2 du code du travail).

La pratique du remplacement en cascade est depuis longtemps admise (par ex. Cass. soc., 25-3-97, n° 94-40515).

Le remplacement en cascade consiste à demander à un salarié permanent de l'entreprise (salarié B) d'occuper provisoirement le poste du salarié absent (salarié A) et à affecter le salarié sous CDD (salarié C) au poste laissé vacant (poste occupé par le salarié B).

Un CDD qui a pour objet un remplacement en cascade peut être conclu avec un terme précis (en fixant une date de fin de contrat) ou alors sans terme précis (art. L 1242-7 du code du travail).

Un CDD à terme imprécis ne fixe pas, comme son nom l'indique, de date précise pour son échéance. Il doit comprendre uniquement une durée minimale librement fixée par les parties (art. L 1242-7 du code du travail) durant laquelle le contrat ne pourra pas être rompu sauf à justifier d'un cas de rupture anticipée (art. L 1243-1 et L 1243-2 du code du travail).

Le CDD à terme imprécis prend fin au retour du salarié absent ou à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Mais quelle est la date de fin d'un CDD à terme imprécis conclu dans le cadre d'un remplacement en cascade ? L'employeur peut-il rompre le CDD lorsque le salarié B est contraint de retourner sur son poste d'origine, et ce alors que le salarié A est toujours absent ?



C'est à cette épineuse question que la Cour de cassation a répondu dans un arrêt en date du 24 juin 2015 (n°14-12610).

Dans cette affaire, un salarié embauché en qualité de cuisinier (salarié A) est absent pour maladie.

Un collègue du salarié absent, agent de service intérieur (salarié B), le remplace à son poste. Celui-ci est à son tour remplacé par un salarié embauché en CDD (salarié C).

Le salarié permanent, affecté sur le poste du salarié en arrêt de travail pour maladie (salarié B), est déclaré inapte au poste de cuisinier et réintègre son poste d'origine.

L'employeur rompt le CDD (du salarié C) estimant qu'il est arrivé à terme.

Le salarié embauché en CDD saisit le juge afin d'obtenir des dommages et intérêts pour rupture anticipée du contrat.

Cette demande est rejetée par la cour d'appel. Selon elle, l'évènement constitutif du terme du CDD sans terme précis est le retour du salarié permanent (salarié B) temporairement affecté au poste du salarié absent (salarié A).

La Cour de cassation censure cette analyse dans les termes suivants : « *qu'en statuant ainsi, alors qu'elle [la cour d'appel] constatait que le contrat à durée déterminée ne comportait pas de terme précis, de sorte qu'il ne pouvait prendre fin qu'au retour du salarié dont l'absence avait constitué le motif de recours à un tel contrat, peu important le remplacement par glissement effectué par l'employeur* ».

Ainsi, le terme du CDD correspond au retour du salarié absent pour arrêt de travail (salarié A). L'employeur a donc, en l'espèce, rompu le CDD de manière anticipée.

Le salarié dont le CDD est rompu de manière anticipée a droit à des dommages et intérêts. Pour les CDD à terme précis, le salarié aura droit au minimum au paiement des salaires jusqu'au terme initialement fixé dans le contrat.

Mais comment fixer ce montant en présence d'un CDD à terme imprécis ?

L'indemnisation du salarié dépendra de la durée prévisible du contrat (Cass. soc., 13-12-06, n°05-41232).