



Textes législatifs et réglementaires

► *Travailleurs handicapés*

Pris en application de la loi « *Macron* », le décret n°2016-60 du 28 janvier 2016, relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, est paru au *JO* du 30 janvier dernier.

► *Formation professionnelle*

Un décret du 1^{er} février 2016, paru au *JO* du 3 février, précise les modalités d'accueil du salarié (jeunes de 16 à 25 ans et demandeurs d'emploi) en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises (D. n°2016-95).

► *Reconnaissance de la lourdeur du handicap*

Un décret du 2 février 2016 simplifie la procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap (D. n°2016-100, *JO* du 4 février). Un arrêté daté du même jour fixe les modèles de formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Jurisprudence

► *Formation syndicale*

La règle de non imputation de la durée de formation syndicale sur celle des congés payés (art. L 3142-12 du code du travail) s'applique peu important qu'il s'agisse des congés payés légaux ou des congés payés conventionnels (Cass. soc., 20-1-16, n°14-26684).

► *NTIC – Secret des correspondances*

Dans le cadre d'un litige prud'homal, l'employeur produit aux débats un échange de courriels reçus par la salariée sur sa messagerie personnelle et figurant sur son ordinateur professionnel. La Cour de cassation énonce que : « *les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie personnelle de la salariée distincte de la messagerie professionnelle dont celle-ci disposait pour les besoins de son activité, la cour d'appel en a exactement déduit que ces messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances* » (Cass. soc., 26-1-16, n°14-15360).

► *Entretien préalable au licenciement*

Un salarié s'est rendu à son entretien préalable assisté d'un représentant du personnel. Du côté de l'employeur figuraient la responsable d'établissement, le responsable de la boutique et le chef du personnel. Le salarié était en droit de se prévaloir du versement d'une indemnité pour licenciement irrégulier. La Cour de cassation considère que « *la présence aux côtés de la responsable d'établissement, du responsable de la boutique et du chef du personnel avait transformé l'entretien préalable au licenciement en enquête* » (Cass. soc., 20-1-16, n°14-21346).

► *Inaptitude – Périmètre de reclassement*

Un secrétaire, recruté par un cabinet d'avocat, a été déclaré « *inapte à tout poste* » dans l'entreprise par le médecin du travail. Le salarié demande, notamment, des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse faute de recherche suffisante de reclassement.

Pour estimer que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel considère qu'un cabinet d'avocats doit étendre ses recherches de reclassement à tous les cabinets d'avocats relevant de l'ordre des avocats.

La Haute cour procède à la cassation de cet arrêt dans les termes suivants : « *un ordre professionnel ne constitue pas un groupe* » (Cass. soc., 20-1-16, n°14-18416).

► *Date d'effet de la résiliation judiciaire*

Une cour d'appel a fixé la date de résiliation judiciaire au jour de la cessation d'activité à savoir au jour où l'employeur n'a plus fourni de travail au salarié.

La Cour de cassation censure cette analyse en rappelant « *qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date* » (Cass. soc., 20-1-16, n°14-10134).

► *Requalification de CDD*

« *L'indemnité de fin de contrat prévue en application de l'article L 1243-8 du code du travail est destinée à compenser la précarité du salarié sous contrat à durée déterminée, ce qui exclut son intégration dans le calcul de l'indemnité de requalification* » (Cass. soc., 13-1-16, n°14-16000).

► *Amiante – Préjudice d'anxiété*

La Haute cour écarte la demande d'indemnisation formée par d'anciens salariés au titre du manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Elle considère que le seul préjudice moral « *résultant pour un salarié du risque de développer une maladie induite par son exposition à l'amiante est constitué par le préjudice d'anxiété dont l'indemnisation répare l'ensemble des troubles psychologiques* ». Le préjudice découlant du manquement à l'obligation de sécurité n'est pas distinct du préjudice d'anxiété (Cass. soc., 27-1-16, n°15-10640).



► Licenciement – Maladie – Discrimination

Le non-remplacement d'un salarié licencié en raison des perturbations occasionnées à l'entreprise par ses absences prolongées ou répétées ne rend pas, à lui seul, le licenciement discriminatoire. La Haute cour considère que le non-remplacement définitif du salarié rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, à défaut d'éléments de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé (Cass. soc., 27-1-16, n°14-10084).

► Audit extérieur – Preuve recevable

La Cour de cassation retient, dans un arrêt du 26 janvier, que le résultat d'un audit extérieur mené pour contrôler l'exercice par un salarié de ses fonctions, et dont ce dernier avait connaissance notamment parce qu'il a été entendu par les auditeurs, peut valablement servir de preuve en justice, sans que l'employeur ait été tenu d'informer préalablement l'intéressé de la réalisation de cette mission (Cass. soc., 26-1-16, n°14-19002).

► QPC – Inaptitude à tout emploi – Reclassement – Rejet

La Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel la question suivante : « *Les dispositions de l'article L 1226-2 du code du travail, en ce que, telles qu'interprétées en jurisprudence, elles ne dispensent pas l'employeur de procéder à une mesure de reclassement en cas d'avis d'inaptitude à*

tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail et d'absence de toute indication de ce médecin relative à l'aménagement d'un autre emploi approprié aux capacités du salarié portent-elles atteinte aux principes constitutionnels de liberté d'entreprendre ainsi qu'à l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi (...) ? »

La Cour de cassation considère que cette question n'est ni nouvelle ni sérieuse (Cass. soc., 13-1-16, n°15-20822).

► QPC – Représentativité des organisations professionnelles d'employeurs

Le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC portant sur le critère de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs pour l'appréciation de la représentativité, a rendu sa décision et juge le 6° de l'article L 2151-1, le 3° de l'article L 2152-1 et le 3° de l'article L 2152-4 du code du travail conformes à la Constitution (Décision n°2015-519 QPC du 3 février 2016).

► Harcèlement moral

La chambre criminelle de la Cour de cassation vient de préciser que le délit de harcèlement moral n'exige ni que soient constatés des agissements répétés de nature différente, ni que ces agissements aient initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime (Cass. crim., 26-01-16, n°14-80455).

FOCUS

Délit d'entrave et récupération des heures de délégation

Les Hauts magistrats, dans un arrêt rendu par la chambre criminelle de la Cour de cassation le 26 janvier dernier (Cass. crim., 26-1-16, n°13-85770), condamne un employeur pour entrave aux fonctions de délégué syndical et de délégué du personnel.

En l'espèce, un salarié, travailleur de nuit, membre de la délégation unique du personnel, puis délégué syndical, n'a jamais bénéficié du paiement des heures de délégation effectuées en dehors du temps de travail. L'employeur lui imposait la récupération de ces heures à des jours fixes.

Selon l'employeur, un usage dans l'entreprise ainsi que l'article 33-5 de la convention collective des casinos du 29 mars 2002 lui permettaient d'imposer des journées de récupération en contrepartie des heures de délégation réalisées plutôt que de les rémunérer.

Le tribunal correctionnel, puis la cour d'appel, ont condamné l'employeur pour entrave aux fonctions de délégué syndical et de délégué du personnel rejetant l'argumentation de l'employeur : « *S'agissant des heures de délégation prises hors du temps de travail, les représentants du personnel concernés bénéficient, selon l'article 18 bis de ladite convention, soit d'un repos compensateur correspondant au temps de l'absence rémunéré par l'employeur, soit d'un paiement des heures conformément aux dispositions légales dans la limite du nombre d'heures prévu par ce texte* ».

De plus, les juges du fond ont considéré qu'en choisissant systématiquement d'imposer des dates de repos compensateur malgré l'opposition du salarié et l'avertissement de l'inspection du travail, l'employeur « *a éloigné l'intéressé de l'entreprise dans laquelle il travaillait principalement la nuit, entravant sciemment ses fonctions de délégué du personnel, puis celles de délégué syndical* ».

L'employeur a formé un pourvoi contre l'arrêt rendu par la cour d'appel. Ce dernier a été rejeté par la Haute cour. La chambre criminelle a approuvé l'analyse des juges du fond : « *Attendu qu'en l'état de ses énonciations, et dès lors que les dispositions précitées, seules applicables, aménagent, au bénéfice des représentants du personnel concernés, un droit de choisir entre deux modes de compensation des heures de délégation prises hors du temps de travail, la violation de ce droit caractérisant l'entrave reprochée, la cour d'appel a justifié sa décision* ».

Ainsi, selon les Hauts magistrats, ladite convention collective instaure au bénéfice des représentants du personnel un véritable droit d'option, celui de choisir entre les deux modes de compensation prévus.

Par conséquent, l'employeur qui impose, au salarié réclamant le paiement de ses heures de délégation, la récupération de celles-ci à jours fixes, commet nécessairement un délit d'entrave.