



Veille Juridique du Secteur Juridique

FO

du 06 au 10 octobre 2014

Textes législatifs et réglementaires

► *Le compte personnel de formation*

Deux décrets sont parus au JO du 4 octobre : l'un traitant des listes de formations éligibles au compte personnel de formation (décret n°2014-1119), l'autre est relatif aux modalités d'alimentation de ce compte (décret n°2014-1120).

► *Revalorisation du montant du revenu de solidarité active*

Le montant du RSA pour un allocataire passe de 449,31 euros à 509,30 euros (D. n° 2014-1127 du 03-10-14, JO du 03.10).

► *Décrets sur la pénibilité au travail*

Trois décrets du 9 octobre viennent de paraître au JO du 10 octobre :

- le premier (n° 2014-1159) fixe la liste des facteurs de risques professionnels à prendre en compte ;
- le deuxième (n° 2014-1158) vise à renforcer les fiches de prévention des expositions et à les intégrer au document unique d'évaluation ;
- le troisième décret (n° 2014-1160) vise enfin les accords en faveur de la prévention de la pénibilité en les intégrant dans le code du travail. Ces dernières dispositions n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2018.

Jurisprudences

► *Annulation de l'autorisation de licenciement disciplinaire d'un salarié protégé*

Il n'est pas nécessaire qu'un nouvel entretien préalable soit organisé lorsque :

- les motifs cités dans la demande d'autorisation liée à la seconde procédure de licenciement disciplinaire sont identiques à ceux de la première demande lors de laquelle le salarié avait déjà été convoqué à un entretien préalable ;
- aucun fait nouveau n'est survenu depuis (CE, 19-9-14, n°362660).

► *CDD successifs et délai de carence*

L'article L 1244-4 du code du travail prévoit les cas dans lesquels il est possible de conclure des CDD successifs sans délai de carence.

La Cour de cassation vient préciser que le délai de carence doit être respecté entre un CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité et un CDD pour remplacement d'un salarié absent.

Si le délai de carence n'a pas été appliqué, le second CDD est réputé être un CDI (Cass. soc., 29-9-14, n°13-18162).



► **Rupture unilatérale par l'employeur du contrat d'apprentissage**

Dans les deux premiers mois du contrat d'apprentissage, l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat s'il informe par écrit l'apprenti de sa décision.

La seule notification à l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats ne rend pas la rupture valable et donne droit, pour l'apprenti, à des dommages et intérêts (Cass. soc., 29-9-14, n°11-26453).

► **Utilisation de la cigarette électronique au travail**

Dans un avis, le Conseil d'Etat tend à aligner l'utilisation de la cigarette électronique au travail sur celle de la cigarette « traditionnelle ».

Il prévoit notamment la possibilité d'aménager des espaces réservés (CE, avis rendu le 17-10-13, n°387797, et publié le 9-10-14).

► **Preuve de la notification du licenciement**

La preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens.

La preuve de la remise en main propre au salarié peut résulter du simple témoignage d'une responsable administrative (Cass. soc., 29-9-14, n°12-26932).

► **Délai de recours hiérarchique contre l'autorisation de licenciement**

Le délai de recours hiérarchique contre l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail (art. R 2422-1 du code du travail) est un délai franc de deux mois.

Ainsi, lorsque ce délai prend fin un samedi, un dimanche ou un jour chômé ou férié, il doit être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit (CE, 19-9-14, n°362568).

► **Réserves quant au caractère professionnel de l'accident et prise en charge par la caisse**

Lorsque le même jour, d'une part, l'employeur émet des réserves quant au caractère professionnel de l'accident, et d'autre part, la caisse prend sa décision de prise en charge, les réserves ne sont pas recevables.

En effet, la caisse n'en a pas eu connaissance antérieurement à sa décision (Cass. civ. 2^{ème}, 18-9-14, n°13-23205).

► **Recours en annulation d'un syndicat contre un arrêté prévoyant une dérogation au repos dominical**

Le recours en annulation d'un syndicat contre un arrêté prévoyant une dérogation au repos dominical ne produit pas d'effet suspensif (Cass. soc., 24-9-14, n°13-24851).

Ainsi, une cour d'appel ne peut pas condamner un employeur, sous astreinte, à cesser de faire travailler des salariés le dimanche durant le recours administratif.

La Cour de cassation fait ici application de la décision du Conseil constitutionnel du 4 avril 2014 (n°2014-374 QPC).

► **Licenciement disciplinaire et mise en examen**

Lorsque le salarié cache à son employeur une mise en examen pour des faits en lien avec ses activités professionnelles, l'employeur peut le licencier pour faute en raison d'un manquement à son obligation de loyauté du fait de la dissimulation de cette information.

Toutefois, le salarié bénéficiant de la présomption d'innocence, l'employeur ne peut pas fonder le licenciement sur la mise en examen elle-même (Cass. soc., 29-9-14, n°13-13661).



FOCUS

Du nouveau sur l'organisation de la visite de reprise

Récemment, la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur l'absence d'organisation de visite de reprise par l'employeur.

En principe, le salarié doit bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (art. R 4624-22 du code du travail). Ainsi, l'employeur est obligé d'organiser cette visite pour vérifier l'aptitude du salarié dès que ce dernier « *remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, en fait la demande et se tient à sa disposition* » (Cass. soc., 19-3-14, n°12-29234).

De même, l'employeur est contraint d'organiser une visite de reprise seulement si, à la fin de son arrêt maladie, le salarié a effectivement repris son travail ou a manifesté sa volonté de le reprendre ou a sollicité l'organisation d'une visite de reprise (Cass. soc., 25-6-13, n°11-22370).

Toutefois, la Cour de cassation a décidé que l'employeur, qui n'organise pas de visite de reprise en raison de l'absence de manifestation par le salarié de sa volonté de bénéficier d'une visite de reprise, ne peut pas reprocher au salarié un abandon de poste, son contrat de travail étant toujours suspendu (Cass. soc., 23-9-14, n°12-25503).

L'employeur ne peut donc pas profiter de cette situation pour considérer le salarié comme fautif.

Par ailleurs, une autre solution jurisprudentielle tend à dissuader les employeurs de retarder les visites de reprise suite aux longs arrêts de travail.

Pour rappel, durant la période séparant la fin de l'arrêt de travail de la visite de reprise, le contrat de travail reste suspendu et donc le paiement des salaires aussi (Cass. soc., 23-9-14, n°13-12473).

Le salarié se trouve alors sans ressource. C'est pourquoi, cette situation doit demeurer la plus courte possible.

En effet, c'est la visite de reprise qui marque la fin de la suspension du contrat de travail et la reprise du paiement des salaires, à moins que le salarié ait recommencé à travailler avant cette visite.

Mais, si l'employeur essaie de tirer profit de la situation en retardant la tenue de la visite de reprise, alors que le salarié se tient à sa disposition, le versement de la rémunération doit tout de même reprendre.

Effectivement, dans cette hypothèse, l'employeur négligeant ne sera pas dispensé du versement des salaires.

De plus, le salarié, qui a repris le travail sans que l'employeur lui fasse passer sa visite de reprise à l'issue de son arrêt, peut prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur (Cass. soc., 5-12-12, n°11-21587).

Dès lors qu'il s'est tenu à la disposition de son employeur, le salarié qui, malgré des demandes, n'a pas bénéficié d'une visite de reprise, peut prendre acte de la rupture de son contrat. Il a également droit à la totalité de ses salaires pour la période comprise entre la fin de son arrêt de travail et sa prise d'acte (Cass. soc., 23-9-14, n°12-24967).

La Cour de cassation apporte une dernière précision en la matière. Les Hauts magistrats ont rappelé qu'en cas d'inaptitude du salarié, l'employeur a l'obligation d'organiser une seconde visite de reprise dans les deux semaines suivant la première.

Néanmoins, ne peut être reconnu fautif l'employeur qui n'a pas procédé à cette seconde visite dans les délais requis, en raison de l'hospitalisation de la salariée (Cass. soc., 23-9-14, n°13-14657).