



## ***Veille Juridique du Secteur Juridique du 1<sup>er</sup> au 12 septembre 2014***



### ***Textes législatifs et réglementaires***

#### **► Taux d'intérêt légal**

L'ordonnance n°2014-947 du 20 août 2014 crée deux taux d'intérêt légal : un taux applicable aux personnes physiques n'agissant pas dans le cadre professionnel, et un taux applicable dans les autres cas. Il sera calculé semestriellement.

#### **► Simplification du calcul des indemnités journalières**

Le calcul du gain journalier, pour les indemnités maladie-maternité s'effectuera sur 1/91,25 du montant des trois derniers salaires pour un salarié mensualisé.

Le calcul du gain journalier, pour les indemnités AT/MP s'effectuera sur 1/30,42 du montant des trois derniers salaires pour un salarié mensualisé.

D'autres modalités sont déterminées pour les salariés ne travaillant pas en continu ou saisonnier, ou pour les personnes dont le salaire est versé tous les 15 jours (D n° 2014-953 du 20 août 2014).

#### **► Un décret n° 2014-696 du 22 août 2014 détermine la durée minimale des périodes de professionnalisation**

Il impose également une obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation. Ce décret se situe dans la suite de la loi formation et démocratie du 5 mars 2014.

#### **► Une ordonnance n° 2014-948 du 20 août a été publiée au JO du 23 août 2014 concernant la gouvernance et les opérations sur le capital des sociétés à participation publique**

Il s'agit notamment de modifier la loi de 1983 sur la démocratisation du secteur public en permettant un accès élargi des salariés aux conseils d'administration, aux organes de surveillance et de délibération.

- Ainsi, dans les sociétés dont l'Etat détient directement plus de la moitié du capital et dont le nombre de salariés employés en moyenne au cours des vingt-quatre derniers mois est au moins égal à cinquante, le conseil d'administration, le conseil de surveillance ou l'organe délibérant en tenant lieu comprend un tiers de représentants des salariés.
- Il en va de même dans les autres sociétés anonymes dans lesquelles l'Etat ou, lorsque la majorité de leur personnel est soumise aux règles du droit privé, ses établissements publics industriels et commerciaux ou ses autres établissements publics qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et dont le nombre de salariés employés en moyenne au cours des vingt-quatre derniers mois est au moins égal à deux cents. Dans ces sociétés dont l'effectif est compris entre deux cents et mille salariés, le nombre de ces représentants est au maximum de trois.
- Dans les autres sociétés relevant de la présente ordonnance, les représentants des salariés sont désignés, le cas échéant, selon les modalités prévues par le code de commerce et sont alors soumis aux dispositions de ce code.

Le mandat de ces salariés ne peut excéder 6 ans, mais il est renouvelable à défaut de dispositions statutaires contraires.

#### **► Le décret sur les garanties minimales de la complémentaire santé d'entreprise est paru**

Les entreprises doivent négocier avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 une couverture santé minimale pour les salariés. Cette couverture devra se situer au dessus des garanties prévues par ce décret (décret n° 2014-1025 du 8 sept.09-14 JO du 10).



## Jurisprudences

### ► *Recours à un expert par le CE d'une filiale*

Une filiale dont l'activité et la situation des salariés ne sont pas affectées par l'opération de concentration engagée au niveau de sa maison mère n'est pas partie à cette opération. En conséquence, son comité d'entreprise n'est pas fondé à recourir à une expertise-comptable en vue de l'examen du projet (Cass. soc., 2-7-14, n° 13-17357).

### ► *Défenseur syndical et impartialité*

Le fait pour un défenseur syndical d'être partie dans un procès devant le conseil de prud'hommes où il intervient régulièrement est de nature à créer un doute sur l'impartialité objective de cette juridiction (Cass. soc., 24-6-14, n°13-13609).

### ► *Remise en cause d'un accord de modulation*

La validité d'un accord de modulation est remise en cause si ses dispositions prévoyant l'établissement du programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail ne sont pas respectées. Dès lors, les salariés concernés peuvent prétendre au paiement d'heures supplémentaires décomptées sur la base de 35 heures hebdomadaires (Cass. soc., 2-7-14, n° 13-14216).

### ► *Grossesse et licenciement*

Une salariée peut obtenir l'annulation de son licenciement en adressant un certificat médical de grossesse dans les 15 jours sans qu'il soit nécessaire que sa grossesse ait déjà débuté au moment où l'employeur a notifié le licenciement (Cass. soc., 2-7-14, n°13-12496). En effet, même si l'employeur n'a pas encore été informé de l'état de grossesse d'une salariée et qu'il lui notifie son licenciement en méconnaissance des dispositions protectrices, il suffit à la salariée de lui adresser un certificat médical de grossesse dans les 15 jours pour obtenir l'annulation de la rupture.

### ► *Licenciement économique et reclassement*

Il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient (Cass. soc., 2-7-14, n° 13-13876).

### ► *Licenciement pour inaptitude faisant suite à une rechute*

Un inspecteur du travail ne peut autoriser le licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude physique sans que le salarié passe une nouvelle visite médicale.

En effet, après un premier accident du travail et un arrêt de travail d'un an, le médecin du travail avait conclu à une inaptitude définitive à son poste de travail après deux examens médicaux.

Puis, le salarié avait de nouveau été arrêté, pour d'autres motifs, et l'employeur n'a pas daigné faire de visite de reprise et l'a licencié, avec l'autorisation administrative de l'inspecteur du travail en se fondant sur l'avis d'inaptitude, autorisation confirmée par le ministre du travail.

Or, le Conseil d'Etat considère d'une part, que le second arrêt de travail avait ouvert une seconde période de suspension du contrat de travail nécessitant, une nouvelle visite de reprise, et d'autre part l'avis d'inaptitude portait sur son ancien poste de travail à l'issue de son premier arrêt de travail, et non sur le nouveau poste qu'il avait occupé lors de son retour dans l'entreprise.

Une nouvelle visite de reprise s'imposait (CE, 2-7-14, n°356329).

### ► *Responsabilité délictuelle de la société mère*

La responsabilité délictuelle d'une société mère peut être engagée en raison des décisions prises au détriment d'une filiale ayant conduit à la liquidation judiciaire de cette dernière et au licenciement de la totalité de son personnel (Cass. soc., 8-7-14, n°13-15573). Il s'agit d'une alternative à l'impossibilité de faire reconnaître le co-emploi.

### ► *Résiliation judiciaire et indemnisation du salarié protégé*

Le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection du mandat le plus long en cours au jour de sa demande (Cass. soc., 9-7-14, n°13-13860).



## Focus

### Le temps de trajet entre deux clients correspond à du temps de travail effectif

La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà répondu à la question de la qualification des temps de trajet entre deux lieux d'exécution du travail. Selon les Hauts magistrats de cette chambre, il s'agit de temps de travail effectif qui doit ouvrir droit à rémunération (Cass. soc., 16-6-04, n° 02-43685 ; Cass. soc., 12-1-05, n° 02-47505).

La chambre criminelle de la Cour de cassation suit le même raisonnement dans son arrêt du 2 septembre 2014 (n° 13-80665) en écartant le régime des temps de pause pour les déplacements entre deux lieux de travail.

En l'espèce, l'inspection du travail a constaté, lors d'un contrôle au sein d'une société d'aide à domicile, qu'au regard des bulletins de paie et des plannings des auxiliaires de vie ou aides à domicile, les temps de déplacement des salariés entre les domiciles des clients n'étaient pas pris en compte dans le calcul de leur salaire.

Seules étaient prise en compte comme temps de travail effectif les heures réalisées chez les clients. Ainsi, les temps de trajet entre deux clients d'environ 30 minutes à chaque fois, soit environ 11,49% du temps de travail total, équivalaient à du temps de pause pour l'employeur. Ce dernier ne s'est jamais conformé aux rappels de l'inspection du travail. En effet, celui-ci estimait que les salariés ne se trouvaient pas à sa disposition et pouvaient vaquer à leurs occupations personnelles.

La cour d'appel ne suit pas le raisonnement de l'employeur et le condamne pour travail dissimulé.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation en s'appuyant sur l'article L 3121-4 du code du travail : « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif* ». L'employeur soutient la position selon laquelle cet article ne fait aucune distinction selon la nature des déplacements professionnels.

Selon lui cet article devait s'appliquer aussi bien aux temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail qu'entre deux lieux de travail.

Pourtant, le Conseil constitutionnel avait déjà eu l'occasion d'indiquer que cette règle ne concerne que les déplacements pour se rendre du domicile au lieu de travail (Cons. const., 13-1-05, n° 2004-509 DC).

La chambre criminelle de la Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel en affirmant que « *le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise* ».

Les Hauts magistrats précisent que l'article L 3121-4 du code du travail ne devait pas recevoir application dans cette espèce puisque ses dispositions ne concernaient que les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

La Cour de cassation confirme donc la condamnation pour travail dissimulé prononcée par les juges d'appel.

En effet, cette infraction était bien caractérisée par la réunion cumulative de :

- l'élément matériel (dissimulation des temps de déplacement sur les bulletins de paie, art. L 8221-5 2° du code du travail),
- et de l'élément intentionnel (refus persistant de l'employeur).