

Textes



Cumul emploi-retraite et retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

AGIRC et ARRCO : Circulaire n° 2015-4 du 8 avril 2015 concernant la cessation d'activité et cumul emploi-retraite ; Incidences de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

La loi du 20 janvier 2014 prévoit que le service de la retraite du régime de base est subordonné à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou, pour les assurés exerçant une activité non salariée donnant lieu à affiliation à un régime de non salariés, à la cessation de cette activité.

Cette nouvelle règle s'applique aux assurés relevant d'un régime de retraite de base légalement obligatoire dont la première retraite de droits directs prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Si l'assuré n'a pas cessé son activité, la demande de retraite fait l'objet d'un rejet.

La loi ne remet pas en cause l'ancien dispositif si la première retraite de base a pris effet avant le 1^{er} janvier 2015.

Dans cette circulaire du 8 avril 2015, l'AGIRC et l'ARRCO précisent les conditions de cumul emploi-retraite depuis les modifications apportées au dispositif par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir des retraites.

Les Partenaires sociaux ont décidé de transposer cette nouvelle réglementation dans les régimes Agirc et Arrco pour les participants dont la première retraite de base prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Ainsi, la circulaire rappelle que, depuis 2009, les régimes AGIRC et ARRCO appliquent les mêmes règles que les régimes de base de sécurité sociale en matière de cumul emploi-retraite.

En conséquence, l'AGIRC et l'ARRCO ont décidé de transposer les modifications introduites par la loi précitée, notamment l'**obligation de cotiser** sur le revenu de l'activité reprise, **sans contrepartie de droits**.

De plus, à l'instar des régimes de base, la liquidation des retraites Agirc et/ou Arrco est subordonnée à la cessation des activités salariées et non salariées.

Les personnes « poly-affiliées » (dont les activités relèvent ou ont relevé de plusieurs régimes) qui souhaitent liquider une pension vieillesse et continuer une activité entraînant une affiliation à un ou plusieurs autres régimes de vieillesse, peuvent poursuivre cette activité si elles bénéficient d'une dérogation auprès de leur régime d'affiliation au titre de l'activité poursuivie.

Dans cette situation, seul le régime en cause est en mesure de préciser à l'intéressé si la poursuite de l'activité fait ou non obstacle à la liquidation de la retraite.

Les personnes qui ne peuvent pas bénéficier d'une telle dérogation, doivent alors cesser toute activité salariée et non salariée pour bénéficier d'une retraite.

Ces dispositions concernent les retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2015.

Rappel des conditions pour bénéficier du cumul emploi-retraite total

Les retraités peuvent reprendre une activité sans conditions ou limite de ressources, dès lors qu'ils ont atteint :

- l'âge du taux plein (65-67 ans) fixé au 1^o de l'article L. 351-8 CSS ;
- l'âge légal de départ en retraite (60-62 ans) fixé à l'article L 161-17-2 CSS sous réserve de remplir les conditions de durée d'assurance prévues au 2^{ème} alinéa de l'article L 351-1 CSS, permettant l'obtention d'une pension de retraite à taux plein.

Pour bénéficier du cumul emploi-retraite total, les assurés doivent avoir liquidé l'ensemble de leurs retraites personnelles de base et complémentaires dont ils remplissent les conditions d'attribution, le cas échéant avec application d'un coefficient d'anticipation.

Modification de la condition de liquidation de l'ensemble des retraites

Cette modification, fixée à l'article 20 de la loi du 20 janvier 2014, permet aux assurés qui remplissent les conditions d'âge et de durée d'assurance de bénéficier du cumul emploi-retraite total, sans avoir à liquider les pensions de retraite dont l'âge d'ouverture du droit sans abattement est supérieur à l'âge légal (60-62 ans).

Cette mesure concerne tous les participants qui souhaitent bénéficier du cumul emploi-retraite total, y compris ceux qui ont obtenu une ou plusieurs retraites personnelles avec une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2015.

Les Partenaires sociaux ont décidé d'appliquer également cette mesure dans les régimes Agirc et Arrco.

Le bénéfice du cumul emploi-retraite total est ainsi ouvert dans les régimes Agirc et Arrco aux personnes qui ont liquidé toutes leurs retraites, sans tenir compte des retraites dont l'âge d'ouverture du droit est supérieur à l'âge légal (60-62 ans).

Exemple : un cadre, qui remplit à 62 ans les conditions de liquidation de la retraite de base à taux plein et de ses retraites complémentaires Agirc et Arrco sur les tranches A et B sans abattement, peut désormais, en cas de reprise d'activité, bénéficier des règles du cumul emploi-retraite total, sans être tenu de liquider avec abattement ses droits sur la tranche C avant l'âge de 67 ans.

Lorsque le participant atteint l'âge à partir duquel il peut liquider la/les retraite(s) en cause, ou l'âge auquel l'abattement n'est plus appliqué (67 ans dans l'exemple du cadre ci-dessus), il doit les faire liquider. Si tel n'est pas le cas, les règles du cumul emploi-retraite réglementé s'appliquent.

Liquidation d'une retraite de base

L'article 19 de la loi du 20 janvier 2014 crée l'article L 161-22-1 A CSS qui prévoit que la reprise d'activité par le bénéficiaire d'une retraite personnelle de base d'un régime légalement obligatoire n'ouvre aucun droit auprès d'un régime légal ou rendu légalement obligatoire d'assurance vieillesse, de base ou complémentaire.

Cette disposition légale est donc d'application directe pour tous les régimes de base et complémentaires, y compris les régimes Agirc et Arrco, et concerne les participants dont la première retraite personnelle de base prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

La liquidation d'une première pension de vieillesse de base à compter du 1^{er} janvier 2015 cristallise ainsi, pour l'ensemble des régimes de base et complémentaires, les avantages de vieillesse inscrits au compte

d'un participant.

Désormais, la liquidation de droits directs par un régime de base légalement obligatoire ne permet plus aucune inscription de droits Agirc et Arrco en cas de reprise d'activité relevant de ces régimes.

Exemples :

- un commerçant qui liquide sa retraite du Régime social des indépendants (RSI) à compter du 1^{er} janvier 2015 ne pourra plus obtenir aucun droit dans les régimes Cnav, Agirc et/ou Arrco s'il exerce une activité salariée dans le secteur privé après la liquidation de sa retraite RSI ;
- un commerçant qui liquide sa retraite dans les régimes Cnav, Agirc et/ou Arrco et RSI ne pourra plus obtenir aucun droit auprès du RSI en cas de poursuite ou reprise autorisée de son activité de commerçant.

L'activité reprise ou poursuivie, quelle que soit le régime dont elle relève, donne lieu à cotisations salariales et patronales sans contrepartie de droits.

Liquidation d'une retraite complémentaire Agirc et/ou Arrco

Lorsqu'un participant liquide ses retraites Agirc et/ou Arrco et qu'il reprend une activité salariée relevant de ces régimes, les cotisations Agirc et/ou Arrco sont dues au titre de cette nouvelle activité sans inscription de points de retraite, même s'il n'a pas liquidé une retraite de base légalement obligatoire.

Jurisprudence

Le contrôle d'alcoolémie peut être effectué hors de l'entreprise

Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25436, FS-P+B

En l'espèce, M. X... a été engagé par la société Autoroute Paris Rhin Rhône (APRR) en qualité d'ouvrier routier qualifié, à compter du 15 décembre 1986. Il a été mis à pied à titre conservatoire le 24 août 2011 et convoqué devant le conseil de discipline et à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. Il a été licencié pour faute grave le 12 septembre suivant, notamment pour s'être trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail.

Ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise.

Dès lors que le règlement intérieur permet à l'employeur d'opérer des contrôles de l'état d'imprégnation alcoolique de certaines catégories particulières de salariés auxquelles appartenait l'intéressé, peu importe l'existence d'une « charte d'entreprise », antérieure au règlement, et ayant pour seul objet de prévenir l'alcoolisation sur les lieux de travail de l'ensemble du personnel et de définir les mesures immédiates à prendre en cas d'imprégnation aiguë et occasionnelle de certains.

Mais attendu que ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise



A savoir : Ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail

Un salarié protégé peut être licencié pour une faute commise dans l'exécution de son mandat

CE 27 mars 2015 n° 371174

CE 27 mars 2015 n° 368855

Dans deux arrêts du 27 mars 2015, le Conseil d'État se prononce sur le licenciement de salariés protégés ayant commis une faute dans le cadre de leurs fonctions représentatives.

En l'espèce :

- dans la première affaire, un représentant syndical avait, au cours d'une suspension de séance du comité d'entreprise, asséné un violent coup de tête à un de ses collègues, lui causant une fracture du visage ;
- dans la seconde affaire, le salarié, titulaire de plusieurs mandats, avait exercé une activité pour le

compte d'une société concurrente pendant ses heures de délégation.

Dans ces 2 cas, les intéressés avaient été licenciés pour faute, sur autorisation administrative. Ils avaient saisi le juge administratif d'un recours, en faisant valoir que les faits qui leur étaient reprochés n'étaient pas liés à leur travail et ne pouvaient donc pas justifier un licenciement disciplinaire.

Manquements à l'obligation de sécurité ou de loyauté

Le Conseil d'État s'est déjà prononcé sur la qualification des faits commis par le salarié protégé dans le cadre de sa vie privée. Il a jugé que de tels faits, commis en dehors de l'exécution du contrat de travail, ne peuvent pas motiver un licenciement pour faute (par exemple, à propos d'un retrait de permis de conduire : CE 15 décembre 2010 n° 316856). Mais il pose une exception à ce principe : l'employeur retrouve son pouvoir de sanction si les faits commis par l'intéressé traduisent une méconnaissance des obligations découlant du contrat.

Dans ces 2 espèces, le juge administratif transpose ce principe à des faits commis par les salariés protégés dans le cadre de leurs fonctions représentatives.

En commettant un acte de violence, le premier salarié avait manqué à son obligation de ne pas porter atteinte à la sécurité d'autres membres du personnel. Quant au second salarié, en utilisant ses heures de délégation pour travailler chez un concurrent, il avait manqué à son obligation de loyauté envers l'employeur. Ce dernier pouvait donc légitimement faire usage de son pouvoir disciplinaire.

Clarification de la jurisprudence sur les fautes commises dans le cadre des fonctions représentatives

S'agissant des faits commis par le salarié dans le cadre de sa vie privée, le Conseil d'État et la Cour de cassation appliquaient les mêmes principes. Mais les faits commis dans l'exécution des fonctions représentatives donnaient lieu à des interprétations différentes.

La Cour de cassation juge, de longue date, que les faits commis par le représentant du personnel dans l'exercice de son mandat et non liés à l'exécution de son contrat ne sont pas fautifs (Cass. soc. 4 juillet 2000 n° 97-44.846). Le Conseil d'État a, lui, longtemps admis que de tels faits puissent légitimer un licenciement disciplinaire s'ils avaient des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise (CE 17 octobre 2003 n° 247701), avant d'infléchir sa position en 2005 (CE 4 juillet 2005 n° 272193).

Les deux arrêts du 27 mars 2015 clarifient la position du Conseil d'État en la matière. Même commises dans le cadre des fonctions représentatives, certaines fautes peuvent justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, dès lors qu'elles caractérisent un manquement du salarié à ses obligations contractuelles.



A savoir : Les fautes commises par un salarié protégé dans l'exercice de ses fonctions représentatives peuvent justifier un licenciement disciplinaire si elles traduisent un manquement de l'intéressé à ses obligations contractuelles

CJUE : les salariés des Esat relèvent d'un contrat de travail

CJUE, arrêt du 26 mars 2015

La Cour de justice de l'Union européenne assimile les salariés des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) à des travailleurs ordinaires relevant d'un contrat de travail.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a répondu à un renvoi préjudiciel de la Cour de cassation, en date du 29 mai 2013.

En l'espèce, l'affaire portait sur une question de congés payés dans laquelle le requérant avait sollicité, lors de son départ d'un centre d'aide par le travail (CAT) devenu établissements ou services d'aide par le travail (Esat), une indemnité correspondant aux congés payés non pris en raison de périodes d'arrêts maladie. Face au refus du CAT, le requérant avait saisi le conseil de prud'hommes qui s'était déclaré incompétent en raison de l'absence de lien de subordination. Cette position a été confirmée par le tribunal d'instance.

La Cour de cassation avait alors interrogé la CJUE sur la question de savoir si *les personnes placées dans un CAT relèvent du statut de travailleur au sens du droit de l'Union européenne alors qu'elles se trouvent dans une structure aménagée aux fins de les faire accéder à une vie tant sociale que professionnelle et qu'elles se trouvent incapables d'exercer dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé.*

Dans son arrêt du 26 mars 2015, la CJUE a relevé qu'en France, les personnes travaillant dans un Esat étaient en effet considérées non pas comme des travailleurs relevant d'un contrat de travail et du code du travail, mais comme des résidents d'un établissement ou service social ou médicosocial (ESSMS).

La CJUE a estimé que le fait que les personnes admises dans un CAT n'étaient pas soumises à certaines dispositions du code du travail *ne saurait être déterminant dans le cadre de l'appréciation de la relation d'emploi entre les parties en cause.* Par conséquent, la CJUE a jugé que *la notion de travailleur, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprétée en ce sens qu'elle peut englober une personne admise dans un centre d'aide par le travail, tel que celui en cause au principal.*

Article 7 : Congé annuel

- 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.*
- 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.*

Article 31 : Conditions de travail justes et équitables

- 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.*
- 2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.*



A savoir : La CJUE assimile les salariés des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) à des travailleurs ordinaires relevant d'un contrat de travail

Contrat à durée déterminée : surcroît d'activité

Cass. soc., 25 mars 15, n° 13-27695

Par un arrêt de la chambre sociale en date du 25 mars dernier, la Cour de cassation élargit la faculté de recourir aux contrats de travail à durée déterminée.

En l'espèce, un salarié est embauché en contrat à durée déterminée, du 27 octobre 2008 au 26 janvier 2009, par un manutentionnaire en pneumatiques, en vue de faire face à un accroissement temporaire d'activité découlant d'une commande : le déchargement de pneumatiques chez le client Michelin à Saint-Priest.

Ce contrat comporte une clause prévoyant son renouvellement une fois pour une durée maximale, renouvellement inclus, de 18 mois. Par lettre datée du 9 janvier 2009, l'employeur a indiqué au salarié que son contrat prendrait fin le 26 janvier 2009.

Le salarié saisit alors le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et voir sanctionner le défaut de renouvellement de son contrat. Il conteste le motif de recours à son contrat et estime avoir été embauché pour pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La cour d'appel le déboute de ses demandes. Il forme alors un pourvoi en cassation.

Rappel :

- le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L 1242-1 du code du travail)

Article L 1242-1

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- et qu'il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas de recours délimités par la loi (article L 1242-2 du code du travail).

Article L 1242-2

Sous réserve des dispositions de l'article L 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une

- société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;*
- 5° *Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;*
- 6° *Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :*
- a) *Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;*
 - b) *Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;*
 - c) *Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.*

La jurisprudence considère que l'accroissement temporaire d'activité ne doit pas nécessairement présenter un caractère exceptionnel mais qu'il peut s'agir de variations cycliques de production (Cass. soc., 21 janvier 2004, n° 03-42769).

Pour autant, la Cour de cassation avait eu l'occasion de préciser que si ces variations d'activité intervenaient de manière régulière, à la même fréquence chaque année, sur les mêmes périodes annuelles et suivant un mode d'organisation identique, elles constituaient en réalité une activité permanente, et non occasionnelle et qu'ainsi, le recours aux contrats à durée déterminée n'était donc pas justifié (Cass. soc., 10 décembre 2008, n° 06-46349).

L'arrêt du 25 mars dernier revient sur la jurisprudence antérieure puisqu'en l'espèce, les magistrats de la chambre sociale relèvent que selon les constatations de la cour d'appel, « *le contrat de travail avait été conclu, pour la période du 27 octobre 2008 au 26 janvier 2009, aux fins de faire face à un accroissement temporaire d'activité et que l'employeur exerçait l'activité habituelle de manutention de pneumatiques* ».

Ils considèrent que « *la cour d'appel, qui a constaté l'existence, fût-elle liée à une production supplémentaire adaptée à l'hiver, d'un surcroît d'activité pendant la période pour laquelle le contrat avait été conclu, a (...) légalement justifié sa décision* ».



A savoir : Ainsi, dorénavant, un accroissement saisonnier et récurrent de l'activité habituelle de l'entreprise puisse justifier le recours à un CDD

Inaptitude : les DP doivent-ils être consultés alors que la reconnaissance de la maladie professionnelle n'a pas encore eu lieu

Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 13-28229

En l'espèce, un salarié, après avoir été placé en arrêt maladie, a été déclaré inapte à son poste à l'issue de 2 examens médicaux. Licencié pour inaptitude, il a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et pour licenciement abusif :

- le salarié a été placé en arrêt maladie à compter du mois de juillet 2010. Il a engagé une procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle devant la sécurité sociale, ce que son employeur savait ;
- il a été déclaré inapte à son poste en octobre 2010, suite à 2 visites médicales auprès du médecin du travail ;
- l'employeur lui a fait des propositions de postes de reclassement au mois de novembre 2010, sans consulter préalablement les délégués du personnel car la sécurité sociale ne s'était pas encore prononcée sur le caractère professionnel ou non de la maladie contractée par le salarié ;
- le 7 décembre 2010, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) rend sa décision de prise en charge de la maladie du salarié au titre de la maladie professionnelle. Elle en informe le salarié et l'employeur ;
- l'employeur consulte les délégués du personnel sur l'inaptitude du salarié le 17 décembre 2010 ;
- en janvier 2011, le salarié est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, il doit respecter l'obligation de consultation des délégués du personnel, qui doit intervenir avant de faire d'éventuelles propositions de reclassement au salarié.

Il ressort de ces constatations que lorsque la consultation des délégués du personnel a lieu après que l'employeur ait communiqué au salarié les offres de reclassement, la procédure de licenciement est irrégulière.

Conformément à l'article L 1226-10 du code du travail, lorsque le salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit consulter les délégués du personnel :

- après la constatation définitive de l'inaptitude du salarié ;
- avant de faire les propositions de reclassement au salarié et, à tout le moins, avant d'engager à son encontre une procédure de licenciement pour inaptitude.

Article L 1226-10

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Mais, entre la théorie et les dispositions du droit du travail, et la pratique, il arrive parfois que la situation soit un peu floue, et que l'employeur ne sache pas vraiment si la maladie ou l'accident qui est à l'origine de l'inaptitude du salarié a un caractère professionnel ou non.

En effet, comment faire lorsque le salarié a déposé une demande de reconnaissance de sa maladie au titre des maladies professionnelles mais que la caisse de sécurité sociale n'a pas encore rendu sa décision ?

En l'espèce, la Cour de cassation considère que dès lors que l'employeur a connaissance du caractère professionnel de la maladie (l'employeur savait que le salarié avait engagé des démarches de reconnaissance d'une maladie professionnelle auprès de la CPAM et qu'elles avaient de grandes chances

d'aboutir), il doit respecter la procédure de consultation des délégués du personnel, même si la sécurité sociale n'a pas encore rendu son avis.

Il est donc important de consulter les délégués du personnel avant de faire les propositions de reclassement au salarié. Si l'employeur a déjà transmis les offres de reclassement au salarié quand la CPAM l'informe de la reconnaissance de la maladie professionnelle, il sera trop tard, il ne pourra pas régulariser la situation a posteriori en consultant les délégués du personnel à ce moment-là.

Pour que les délégués du personnel puissent rendre leur avis, l'employeur doit leur remettre toutes les informations nécessaires au reclassement du salarié.

Ils reçoivent, entre autre, les conclusions du médecin du travail :

- l'avis d'inaptitude et les éventuelles préconisations du médecin telles que des aménagements de poste (affectation à un poste de jour, affectation possible à un poste de magasinier ...)
- ou des contre-indications médicales (pas de mouvement des bras au-dessus des épaules, pas de port de charges de plus de 10 kilos...).

Le chef d'entreprise peut également faire part aux délégués du personnel des solutions de reclassement qu'il envisage de proposer au salarié.

Lors de la réunion de consultation, les délégués du personnel doivent faire part de leurs éventuelles propositions de reclassement ou d'aménagement de poste si ils en ont, le but étant d'éviter de licencier le salarié. Ils examinent avec l'employeur les divers emplois de l'entreprise sur lesquels le reclassement du salarié serait envisageable.

Il est donc indispensable que les délégués du personnel soient consultés avant que l'employeur n'adresse au salarié les propositions d'emploi de reclassement.



A savoir : Dans certains cas l'employeur doit engager la procédure de consultation des délégués du personnel alors que la caisse de sécurité sociale n'a pas encore reconnu le caractère professionnel de la maladie.

Repos complémentaire de remplacement : repos versé sur le CET

Cass. soc. 18 mars 2015, P n° 13-19206

En l'espèce, en raison d'une période de chômage technique, l'employeur a voulu imposer à ses salariés non seulement la prise de jours RTT, mais aussi de jours qu'ils avaient affectés à leurs CET. Certains ont contesté ce pouvoir de l'employeur de les contraindre à prendre ces jours et ont, en conséquence, saisi le conseil de prud'hommes de demandes de rappels de salaire.

Les jours ayant alimenté le CET étaient, à l'origine, des jours de repos de remplacement non pris, dont l'employeur peut normalement imposer la prise.

Le conseil de prud'hommes ayant condamné l'employeur en dernier ressort, ce dernier a formé un pourvoi devant la Cour de cassation. Saisie de ces questions, la Haute juridiction lui a donné tort.

En l'espèce, l'accord collectif prévoyait qu'une partie des jours de RTT devaient être prise avec l'accord du salarié et de l'employeur, en conséquence de quoi, l'employeur ne pouvait, seul, imposer la prise des

jours. En la matière donc, tout dépend des prévisions de la convention ou de l'accord collectif.

En revanche, la solution retenue par la Cour de cassation, en ce qui concerne les jours affectés à un CET, retient l'attention.

Normalement, c'est la convention ou l'accord collectif instituant le CET qui prévoit :

- les conditions et limites dans lesquelles le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou « pour les heures accomplies au-delà de la durée collective » par l'employeur (article L 3152-2 du code du travail),

Article L 3152-2

La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

- mais aussi « les modalités de gestion » du CET (article L 3152-3 du code du travail).

Article L 3152-3

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Question : l'employeur peut-il décider seul de la prise de jours préalablement affectés par le salarié à son CET ?

Formellement, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, le code du travail est muet sur ce point. Il est donc revenu à la Haute juridiction de se prononcer. Or, en l'espèce, les jours qui avaient été affectés au CET étaient à l'origine des jours de repos de remplacement non pris. C'est pourquoi l'employeur faisait valoir le pouvoir qu'il a d'imposer la prise des repos de remplacement en vertu des dispositions des articles L 3121-24 et D 3121-10 du code du travail.

Article D 3121-10

L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'1 an.

Pour autant, selon la Cour de cassation, si l'employeur peut en application de ces textes imposer au salarié *dans le délai maximum d'1 an, le ou les jours de prise effective de repos, ces dispositions ne sont pas applicables aux jours de repos compensateur de remplacement affectés à un compte épargne-temps.*

En d'autres mots, dès lors que les jours ont alimenté le CET, ils changent de nature et leur prise ne peut être imposée par l'employeur, sauf disposition conventionnelle en disposant autrement.

La Cour de cassation privilégie ici la protection des droits du salarié sur l'utilisation de ses jours CET. Une solution logique et conforme à l'esprit dans lequel le CET a été institué : un compte dont chaque salarié doit pouvoir disposer individuellement.



A pour l'employeur, en l'absence de demande du salarié, d'imposer à celui-ci le ou les jours de **savoir** : prise effective de repos dans un délai maximum d'1 an ne s'applique pas aux jours de repos. Le droit, compensateur de remplacement affectés à un CET

Jours de RTT non pris : indemnisation

Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-16369

Le sort des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (« jours de RTT ») non pris avant la fin de la période de référence n'est prévu par aucun texte.

La Cour de cassation a tranché pour la première fois cette question dans son arrêt du 18 mars 2015 en considérant, contrairement aux règles applicables aux congés payés, 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 ».

Ainsi, concrètement, en présence d'un solde positif de jours de RTT constaté lors de la rupture du contrat de travail, il convient de distinguer deux situations :

- si l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail applicable prévoit expressément l'indemnisation des jours de RTT non pris : l'employeur devra obligatoirement verser au salarié une indemnité compensatrice pour chacune des journées non prises ;
- dans le cas contraire : les jours de RTT non pris sont perdus et non indemnisés, à moins pour le salarié de pouvoir démontrer que l'absence de prise de ces jours est imputable à l'employeur, ce dernier ne l'ayant pas mis en mesure de prendre ces jours de repos.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation n'a pour autant pas précisé le sort des jours de RTT non pris suite à une dispense de préavis à l'initiative de l'employeur. Ce point devrait être tranché par la Cour d'appel de renvoi. Mais, dans la mesure où l'absence de prise des jours de RTT sera probablement jugée comme imputable à l'employeur, il est vraisemblable que les juges du fond ordonneront l'indemnisation de ces journées.



A savoir : A défaut d'accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur.

Interim : contrat de travail temporaire requalifié en CDI

Cass. soc. 11 mars 2015, n° 12-27.855

L'absence, dans le contrat de mission, de la mention relative à l'indemnité de fin de mission en fait un contrat à durée indéterminée (CDI). C'est ce que vient de juger la Cour de cassation.

En l'espèce, une salariée avait été engagée par une société de travail intérimaire dans le cadre de divers contrats de mission sur plusieurs années. Elle avait saisi la justice pour obtenir la requalification de ses contrats de missions temporaires en contrat de travail à durée indéterminée et demandait en conséquence le paiement d'indemnités de rupture.

Pour la Cour de cassation, sauf intention frauduleuse du salarié, l'omission dans le contrat de mission, de

la mention relative à l'indemnité de fin de mission entraîne la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée et ce alors que les indemnités de fins de mission ont effectivement été versées.

En effet, la loi fixe précisément les mentions obligatoires qui doivent figurer dans le contrat de mission signé entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire. L'absence de l'une seule de ces prescriptions suffit à entraîner la requalification en contrat de travail à durée indéterminée.

Article L 1251-16

Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

- 1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L 1251-43 ;*
- 2° La qualification professionnelle du salarié ;*
- 3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L 1251-32 ;*
- 4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;*
- 5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;*
- 6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;*
- 7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.*



A savoir : Interim : le défaut de mention de l'indemnité de fin de mission dans le contrat de travail temporaire le requalifie en CDI

Retour du congé parental : modification des fonctions par l'employeur

Cass. Soc. 11 mars 2015, n° 13-24129

En l'espèce, une salariée, engagée comme agent technique qualité a pris acte de la rupture de son contrat de travail car elle reproche à son employeur de ne pas lui avoir confié un emploi similaire à son retour de congé parental d'éducation, au regard de ses responsabilités et de ses moyens de travail.

Pour sa défense, l'employeur invoque la nécessité qu'il a eu de réorganiser le service dans lequel travaillait la salariée, ce qui a entraîné une modification de ses fonctions.

Pour les juges de la Haute cour, le changement de fonctions qui avait été imposé à la salariée à son retour de congé parental était légitime car lié à un changement dans les besoins du service dans lequel elle travaille.

Par conséquent, ce changement n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et la prise d'acte était injustifiée. Elle produit donc les effets d'une démission.

Remarque : issue du congé parental

Suite à un congé maternité (ou un congé paternité), la salariée décide de prendre un congé parental

d'éducation pour s'occuper de son enfant. Lorsqu'elle reprend le travail, elle doit retrouver son emploi précédent ou du moins un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L1225-55 du code du travail).

Article L 1225-55

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée doit donc être réintégrée en priorité dans son emploi précédent. Cette règle s'applique aussi si elle met un terme à son congé parental d'éducation pour passer à temps partiel : elle doit retrouver ses anciennes fonctions dès lors que celles-ci sont compatibles avec un temps partiel (Cass. Soc. 10 décembre 2014, n° 13-22135).

Ce n'est que si son emploi n'existe plus ou n'est plus disponible (par exemple en raison de la réorganisation du service au sein duquel elle travaille) qu'elle peut être amenée à travailler sur un autre emploi. S'il est occupé par un intérimaire, son poste est considéré comme disponible et elle est en droit de le récupérer.

Toutefois, elle ne peut être affectée à n'importe quel poste : celui-ci doit être similaire à celui qu'elle occupait avant son départ de l'entreprise et il doit lui procurer au moins la même rémunération qu'auparavant. Par exemple, si elle occupait :

- le poste de lingère, son employeur ne peut pas lui demander d'exercer l'emploi de garde malade (Cass. Soc. 26 mars 2002, n° 98-45176) ;
- un poste d'employée commerciale et qu'elle exerçait à titre principal la fonction de décoratrice, l'employeur ne peut pas lui demander d'exercer le poste de caissière (Cass. Soc. 15 janvier 2014, n° 12-22751).

Si la salariée est amenée à changer de fonctions, elle ne doit donc subir aucune perte de rémunération. De plus, si pendant son absence de nouvelles techniques ou méthodes de travail ont été mises en place, elle doit bénéficier d'une formation.

Si l'employeur ne respecte pas ses droits, et qu'elle n'a pas pu récupérer son ancien emploi à l'issue de son congé parental d'éducation, elle peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur (mode de rupture du contrat appelé aussi *auto-licenciement*) et lui réclamer des dommages-intérêts.

Concernant le salarié protégé, il est de jurisprudence constante qu'aucune modification du contrat ni aucun changement des conditions de travail ne peut lui être imposé, ce qui est le cas par exemple, si il est titulaire d'un mandat représentatif du personnel.

En effet, il est admis que l'employeur n'a pas le droit de lui imposer un simple changement de ses conditions de travail même si ce changement est justifié par un motif disciplinaire ou un constat d'inaptitude à son emploi par le médecin du travail.

Par conséquent, à son retour de congé parental, le salarié protégé doit retrouver exactement le même emploi que celui qu'il occupait auparavant. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus disponible, l'employeur ne peut l'obliger à occuper de nouvelles fonctions.

En effet, ce changement ne peut s'imposer à lui. Son employeur doit lui demander son accord. Le salarié protégé est libre d'accepter ou de refuser ce changement de fonction.

En revanche, si il refuse, il prend le risque d'être licencié. En effet, si son poste de travail n'existe plus, et que l'emploi qui lui a été proposé est le seul disponible pour lui, son employeur n'aura d'autre choix que de demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier.



A savoir : le changement de fonctions qui avait été imposé à la salariée à son retour de congé parental est légitime car lié à un changement dans les besoins du service dans lequel elle travaille.

Harcèlement moral : en cas d'accusations mensongères le salarié peut être licencié

Cass. soc. 28 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.378

Un salarié qui porte des accusations mensongères de harcèlement moral de nature à nuire à son prétendu auteur peut être licencié pour faute grave. C'est ce que précise la Cour de cassation dans une récente décision.

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour faute grave suite à des accusations mensongères de harcèlement moral à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

Les juges ont estimé que le harcèlement allégué n'était pas constitué, la salariée ayant dénoncé à l'encontre de son supérieur hiérarchique de multiples faits inexistant de harcèlement moral ne reposant pour la plupart sur aucun élément. Ils ont considéré qu'il ne s'agissait pas d'accusations ayant pu être portées par simple légèreté mais d'accusations graves ou même calomnieuses et objectivement de nature à nuire à leur prétendu auteur ainsi qu'à l'employeur. De ce fait, le licenciement pour faute grave a été validé.

Selon la jurisprudence, en effet, le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi de sa part.



A savoir : un salarié de mauvaise foi dénonçant un harcèlement moral inexistant peut être licencié pour faute grave et, le cas échéant, encourir une sanction pénale pour dénonciation calomnieuse