

Textes



CNAV : Circulaire 2015-31 du 27 mai 2015 ; Retraite anticipée pour assurés handicapés

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 a introduit deux mesures relatives à la retraite anticipée pour les assurés handicapés :

- l'abaissement de 80 à 50 % du taux d'incapacité permanente requis ;
- la suppression du critère de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'article 36 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié les conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée pour assurés handicapés prévue à l'article L 351-1-3 du code de la sécurité sociale (CSS).

Deux mesures ont été introduites par ce texte :

- l'abaissement de 80 à 50 % du taux d'incapacité permanente (IP) dont les bénéficiaires doivent être atteints ;
- la suppression de la prise en compte de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L 5213-1 du code du travail (CT).

Article L 5213-1

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La retraite anticipée pour assurés handicapés peut être attribuée à l'assuré qui satisfait simultanément aux trois conditions suivantes :

- justifier d'une durée totale d'assurance, correspondant à celle requise pour l'ouverture du droit à pension au taux plein en vertu de l'article L 351-1 CSS ;
- réunir une durée d'assurance cotisée, représentant une quote part de la durée nécessaire pour le taux plein ;
- justifier d'un handicap tout au long de ces durées d'assurance.

Ce handicap s'entend :

- d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % (dispositif initial issu de l'article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et de l'article 1^{er} du décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) ;
- d'un handicap de niveau comparable (lettre ministérielle du 20 février 2006 diffusée et commentée par circulaire Cnav n° 2006-50 du 21 août 2006) ;
- de la reconnaissance de travailleur handicapé au sens de l'article L 5213-1 CT (article 97 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et article 4 du décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010, circulaire Cnav n° 2011-21 du 7 mars 2011).

Elles ne visent pas la condition de concomitance entre périodes d'assurance et périodes d'incapacité permanente, laquelle continue d'être applicable à l'identique.

1. L'abaissement du taux d'incapacité permanente

Le taux d'incapacité permanente requis est abaissé de 80 % à 50 %.

Ce taux, fixé au second alinéa de l'article D 821-1 code de la sécurité sociale, est celui prévu pour l'ouverture du droit à l'allocation aux adultes handicapés (AAH) visée à l'article L. 821-2 CSS.

Les périodes au cours desquelles un taux d'IP d'au moins 50 % est justifié sont :

- d'une part, prise en compte pour l'appréciation du critère de handicap ;
- d'autre part, retenues, par suite, pour l'appréciation de la condition de concomitance entre les périodes d'assurance et les périodes d'incapacité permanente ;

quel que soit leur positionnement dans le temps (avant ou après la date d'entrée en vigueur de la nouvelle mesure).

Exemple :

Une période d'assurance totale et cotisée du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2005 et la même période au cours de laquelle un taux d'IP de 50 % vient à être justifié, sont considérées concomitantes pour l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour assurés handicapés.

Les justificatifs

Un arrêté ministériel, prévu au second alinéa de l'article D. 351-1-6 CSS, doit lister :

- d'une part, les pièces permettant d'attester du taux d'IP de 50 % ;
- d'autre part, les équivalences à ce taux ainsi que leurs justificatifs.

Sont recevables, en ce qu'elles accordent l'AAH à raison d'un taux d'IP au moins égal à 50 % :

- la décision de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) ;
- la décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) notifiée par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;
- la décision des services et organismes débiteurs des prestations familiales ;
- la décision des juridictions de première instance, d'appel ou de cassation.

Sont également recevables les décisions de l'ensemble de ces structures refusant l'AAH pour des raisons administratives, mais faisant état d'un taux d'IP d'au moins 50 %.

Deux des justificatifs ne doivent être retenus que pour certaines périodes :

- la carte de stationnement : jusqu'au 31 décembre 2005, puisque la délivrance de cette carte n'est plus subordonnée, depuis le 1er janvier 2006, à la possession de la carte d'invalidité et donc à la justification du taux d'incapacité permanente de 80 % ;
- le macaron « grand invalide civil » : jusqu'au 31 décembre 2010, du fait de son remplacement par la carte européenne de stationnement à compter du 1er janvier 2011.

La majoration de la retraite anticipée pour assurés handicapés

En vertu de l'article L. 351-1-3 second alinéa CSS, lorsque le bénéficiaire de la retraite anticipée pour assurés handicapés ne réunit pas la durée d'assurance ouvrant droit à pension entière, sa prestation est majorée en fonction de la durée d'assurance cotisée pendant laquelle il a justifié du taux d'IP requis (points 1 à 8 de la circulaire Cnav n° 2006/51 du 21 août 2006).

Ce taux est à présent d'au moins 50 % et vaut pour toutes les périodes d'incapacité permanente concomitantes de la période d'assurance cotisée, où qu'elles se situent.

La majoration de la pension des assurés n'ayant pas bénéficié de la retraite anticipée pour handicapés

Les assurés venant à bénéficier ou ayant obtenu une pension de vieillesse à compter de l'âge légal mais qui remplissaient les conditions pour prétendre à retraite anticipée pour handicapés, peuvent bénéficier d'une majoration (lettre ministérielle du 20 février 2006, point B et point 9 de la circulaire Cnav n°

2006/51)

Parmi les conditions requises, figure le taux d'IP, lequel est désormais d'au moins 50 %.

L'abaissement du taux d'incapacité permanente à 50 % s'applique pour la détermination du droit aux retraites anticipées pour handicapés prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2015, suite à la parution du décret du 30 décembre 2014.

2. La suppression de la prise en compte de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L 5213-1 du code du travail ne constitue plus l'un des critères d'ouverture du droit à la retraite anticipée des assurés handicapés.

La notion de handicap au sens de l'article L 351-1-3 CSS, s'entend désormais :

- de la seule incapacité permanente à raison d'un taux au moins égal à 50 %, retenu pour l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou des équivalences à ce taux.

La suppression du critère de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé s'applique pour la détermination du droit aux retraites anticipées pour handicapés prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Toutefois, à titre transitoire et pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2016, le critère de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est maintenu afin de ne pas changer les règles pour des assurés proches du bénéfice de la retraite anticipée pour handicapés.

Ainsi, les périodes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne peuvent être retenues et considérées comme concomitantes aux périodes d'assurance, que dans la mesure où elles sont situées antérieurement au 1^{er} janvier 2016.

Exemple :

Un assuré demande le bénéfice de la retraite anticipée pour handicapés à compter du 1^{er} juillet 2016. Jusqu'au 30 juin 2016, il a cotisé au régime général tout en étant reconnu travailleur handicapé. Cette reconnaissance ne peut être prise en considération pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2016. La condition de concomitance des périodes d'assurance et des périodes d'incapacité permanente n'est donc satisfaite que jusqu'au 31 décembre 2015.

Zoom



Gestion du solde des congés payés non pris

L'organisation des congés payés relève du pouvoir de l'employeur. Il lui appartient donc de prendre les mesures propres à assurer au salarié d'exercer effectivement son droit à congé. Il ne devrait pas, en principe, sauf exception, y avoir de congés payés non pris en fin de période. Pourtant, en pratique, ces situations existent.

Interdiction de régler les CP non pris

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas remplacer la prise effective des congés payés par une indemnité compensatrice (Cass. Soc, 13 juin 2012 : n° 11-10929).

Le salarié ne peut pas non plus l'exiger, sauf s'il n'a pas pu prendre ses congés payés du fait de l'employeur. (Cass. Soc, 10 février 1998 : n° 95-42334)

Perte des CP non pris

Sauf en cas de maladie, maternité et accident du travail, si le salarié a été mis en demeure par l'employeur de prendre ses congés payés avant l'expiration de la période de prise et qu'il ne justifie pas que cette impossibilité résulte du fait de l'employeur, ce dernier perd le bénéfice de ses congés payés, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. (Cass. Soc, 7 avril 2009 : n° 07-45525)

Report sur la période suivante : une faculté et non un droit

Hormis les cas prévus par la loi ou la jurisprudence (maladie, maternité et accident du travail), le report des congés non pris sur la période suivante n'est pas un droit mais une opportunité laissée à l'employeur en accord avec le salarié.

Dans ce cas, il conviendra de faire basculer le reliquat de congés payés non pris sur la période suivante de prise de congés payés. Par ailleurs, pour éviter que cette option devienne un usage, une formalisation écrite paraît opportune afin de mettre l'accent sur son caractère exceptionnel.

Affectation des CP non pris sur le CET ou le PERCO

La loi prévoit que le reliquat de congés payés non pris puisse être affecté sur un compte épargne-temps (CET) ou à défaut, sur le plan d'épargne de retraite complémentaire (PERCO). (Articles L 3152-2 et L 3334-8)

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.

Article L 3334-8

Les droits inscrits au compte épargne-temps peuvent être versés sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ou contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L 911-1 du code de la

sécurité sociale.

En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 5 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ou faire contribuer ces sommes au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L 911-1 du CSS. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les sommes ainsi épargnées bénéficient de l'exonération prévue à l'article L 242-4-3 du même code ou aux articles L 741-4 et L 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L 242-4-3 du CSS.

Elles bénéficient également, selon le cas, des régimes prévus aux 2° ou 2° 0 bis de l'article 83 du code général des impôts ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code.

Les salariés peuvent donc stocker, dans le CET ou dans le PERCO, des jours de CP non pris mais uniquement pour la fraction acquise au-delà de 24 jours ouvrables.

Dans la pratique, il s'agira de la 5^{ème} semaine de CP et les éventuels jours supplémentaires de fractionnement ou d'ancienneté.

Valorisation des jours de CP stockés

Pour le CET :

Seuls les droits à CP excédant le minimum légal de 5 semaines peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération (Article L 3153-2)

Article L 3153-2

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée par l'article L 3141-3.

Ainsi, les jours stockés sur le CET au titre de la 5^{ème} semaine ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération. Ils devront obligatoirement être pris pour indemniser des temps non travaillés (congé sabbatique, congé sans solde, congé création d'entreprise...)

Sauf dispositions contraires, l'indemnisation du congé pris doit être calculée sur la base du salaire journalier perçu par le salarié à la date de son départ en congé.

En revanche, rien n'empêche de convertir en argent les jours de CP stockés au-delà des 5 semaines obligatoires. Dans ce cas, les modalités de calcul de ce complément de salaire sont fixés dans l'accord CET. A défaut, il convient de monétiser les CP affectés sur le CET sur la base de la valeur de la journée de repos au moment de la liquidation (Circulaire DRT n° 2008-20 du 13 novembre 2008).

Ainsi, les CP ne sont donc pas valorisés lors de leur affectation sur le CET mais au moment de leur déblocage du CET qu'il s'agisse d'un complément de rémunération, ou pour financer un congé.

Pour le PERCO :

Dans les entreprises où il n'y a pas de CET, les salariés peuvent verser les sommes correspondant à un maximum de 5 jours par an de CP non pris sur un PERCO selon les mêmes règles que celle du CET (seule la fraction excédant 24 jours ouvrables peut alors être utilisée).

A la différence du CET, les CP non pris sont valorisés dès leur affectation sur le PERCO selon les règles prévues en matière d'indemnité de congés payés. Cette monétisation ne peut pas être inférieure au

montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait travaillé.

Le régime social

Pour le CET :

Les jours de congés payés stockés sur un CET sont à traiter comme un élément de salaire :

- soit au moment du versement des indemnités compensatrices, lorsque le CET est utilisé pour financer un congé,
- soit au moment du versement du complément de rémunération, si le CET est utilisé à cet effet (pour les jours de CP stockés au-delà de la 5^{ème} semaine de CP).

En pratique, ces sommes sont assujetties à l'ensemble des cotisations (CSG et CRDS incluses).

Pour le PERCO

Les sommes affectées au PERCO bénéficient d'un même régime social de faveur.

Elles sont exonérées des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale d'assurance maladie, d'assurance vieillesse et d'allocations familiales (article L 3334-8 du code du travail et article L 242-4-3 CSS).

L'ensemble des autres charges reste dû (FNAL, versement de transport, contribution solidarité autonomie, CSG/CRDS, cotisation accidents du travail, assurance chômage, retraite complémentaire, etc.). Ces sommes ne sont pas assujetties au forfait social. (Circulaire ACOSS 2012-85 du 16 août 2012, QR n° 9)

Financer un congé sabbatique/création d'entreprise ultérieur

Les salariés qui envisagent de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique ont la possibilité de reporter la 5^{ème} semaine de congés payés (Article L 3142-100)

Article L 3142-100

Les congés payés annuels dus au salarié en plus de 24 jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante ou en congé sabbatique.

Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années.

Les congés payés sont alors capitalisés jusqu'au départ du salarié en congé. Il est donc possible de capitaliser les CP non pris pendant 6 ans, ce qui fait un total de 36 jours ouvrables (ou 30 jours ouvrés).

Les jours de CP ne sont pas valorisés au moment de la capitalisation mais lors du départ effectif en congé. Ainsi, à la date de départ en congé, le salarié reçoit une indemnité compensatrice qui correspond à l'ensemble des congés payés stockés dont il n'a pas bénéficié sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait à travailler.

Cette indemnité a la nature de salaire et est donc assujettie à l'ensemble des cotisations sociales.

Jurisprudence

Licenciement économique et commission paritaire de l'emploi

Cass. soc., 27 mai 2015, n° 13-26.984, P+B

En l'espèce, plusieurs salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur n'ayant pas saisi préalablement aux licenciements la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des textiles naturels dont relevait l'entreprise.

La Cour de cassation, confirmant la décision des juges du fond qui avait débouté les salariés, retient que l'entreprise n'était adhérente à aucune organisation patronale ayant signé l'accord non étendu instituant, dans le cadre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, une commission paritaire de l'emploi de l'industrie des textiles naturels.

Dès lors, l'employeur n'avait pas obligation de saisir cette commission dans sa recherche de reclassement préalablement aux licenciements.

Si l'accord du 10 février 1969 prévoyant la création des commissions paritaires de l'emploi dans les différentes professions a été étendu, certains accords créant cette commission n'ont pas fait l'objet d'une extension comme celui du 10 mai 1969 dans l'industrie des textiles naturels.

Dès lors, dans cette branche, cet accord n'est opposable qu'aux employeurs adhérents à une organisation patronale ayant signé cet accord. Pour la Cour de cassation peu importe que cet accord ait été signé dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 10 février 1969 qui lui a fait l'objet d'une extension.



A savoir : *L'accord instituant une commission paritaire de l'emploi de l'industrie des textiles naturels n'étant pas étendu, l'employeur du secteur, non adhérent à une organisation signataire, n'a pas à saisir cette commission*

Transaction : commencer les discussions avant la rupture du contrat de travail

Cass. Soc., 13 mai 2015, n° 14-10116

Transaction : agir après la rupture du contrat de travail

A la différence d'une rupture conventionnelle, une transaction ne peut être conclue qu'après la rupture du contrat de travail. Peu importe que cette rupture soit à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite, etc.) ou à celle du salarié (démission, départ à la retraite, etc.).

La transaction n'a en effet pas pour objet de mettre fin au contrat mais sert à éviter les contestations qui peuvent naître après cette rupture, qu'elles aient trait à l'exécution du contrat de travail ou à sa rupture.

S'agissant par exemple d'un licenciement, l'employeur peut donc conclure une transaction qu'après s'être assuré que le salarié ait réceptionné la lettre recommandée avec AR de notification.

La transaction peut résoudre des contestations portant sur de nombreux thèmes : indemnités légales ou

conventionnelles de licenciement, préavis, clause de non-concurrence, motif du licenciement, respect de la procédure de licenciement, démission, salaire, heures supplémentaires, primes et avantages en nature, etc

Transaction : possibilité d'évoquer sa conclusion au préalable

Si la conclusion de la transaction doit être postérieure à la rupture, il n'est pas interdit d'évoquer la possibilité d'en conclure une avant.

En effet, la Cour de cassation estime qu'une proposition de transaction antérieure à la rupture ne remet pas en cause sa validité dès lors que cette proposition ne mentionne pas le contenu de celle-ci et la somme versée au salarié concerné.

Ce qui compte c'est que les discussions autour du contenu de la transaction et des indemnités qui vont être versées au salarié ne soient pas entamées avant la rupture du contrat de travail. Car si des négociations débutent ou si un projet de transaction est rédigé avant la rupture du contrat de travail les juges annuleront systématiquement la transaction.

Le comportement le plus prudent est donc d'attendre véritablement la rupture du contrat de travail pour amorcer les discussions autour de la transaction...



A savoir : *Faire état d'une proposition de transaction intervenue avant la rupture du contrat sans détail sur son contenu ne remet pas en cause la validité de la transaction ultérieure*

L'inertie de l'employeur face à la plainte d'un salarié pour agression sexuelle est une faute grave

Cass. soc. 6 mai 2015 : n° 13-24.261 (no 777 F-D)

En l'espèce, une salariée s'était plainte auprès de son employeur d'avoir été agressée sexuellement par un client sur son lieu de travail. L'employeur s'était contenté de hausser les épaules. Considérant que ce dernier avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la salariée avait pris acte de la rupture anticipée de son CDD.

La rupture anticipée du CDD est imputable à l'employeur

Relevant que la salariée avait été placée en arrêt de travail après avoir été examinée par le médecin du travail et que son compagnon était allé signaler l'agression à la gendarmerie, les juges du fond, dont la décision est validée par la chambre sociale de la Cour de cassation, ont décidé que l'absence de réaction de l'employeur constituait une faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD aux torts de l'employeur, en application de l'article L 1243-1 du code du travail.

Article L 1243-1

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La salariée demandait également une indemnité compensatrice de congés payés prenant en compte la période comprise entre la date de la rupture anticipée et le terme prévu dans le CDD.

Or, si un salarié en contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli, aucune disposition légale n'assimile à une période de travail effectif la période non travaillée en raison de la rupture anticipée du CDD.

Cette période n'ouvre donc pas droit à des congés payés (Cass. soc. 7 octobre 1992 : n° 89-40.370 ; Cass. soc. 8 novembre 1994 : n° 92-42.783).



A savoir : *Un employeur qui ne réagit pas à la plainte d'un salarié pour agression sexuelle sur son lieu de travail peut se voir imputer la rupture anticipée du CDD*

La rechute au service d'un nouvel employeur peut être considérée comme un accident du travail

Cass. soc. 6 mai 2015 : n° 13-24.035

Le salarié dont l'accident ou la maladie présente un caractère professionnel bénéficie de la protection de son emploi. L'article L 1226-6 du code du travail exclut de cette protection les salariés victimes d'accidents ou maladies survenus ou contractés au service d'un autre employeur. Ainsi, la rechute d'un accident subi antérieurement est en principe traitée comme une affection non professionnelle par le nouvel employeur.

Article L 1226-6

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur.

La Cour de cassation nuance toutefois le principe : le salarié qui établit un lien de causalité, même partiel, entre la rechute et son travail chez le nouvel employeur est protégé (Cass. soc. 28-3-2007 n° 06-41.375).

En l'espèce, un chauffeur poids lourds se blesse à la cheville en descendant de son camion. Il change d'emploi, et est victime d'un accident similaire au service de son nouvel employeur. La Cour de cassation considère que le statut protecteur s'impose à ce dernier, car le lien de causalité entre les deux événements est établi. Les lésions constatées lors de la rechute ont une double origine : l'accident du travail proprement dit et le travail accompli au service du nouvel employeur.

Mais attendu que si l'article L 1226-6 du code du travail exclut l'application de la législation protectrice des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle aux rapports entre un employeur et un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée au service d'un autre employeur, le salarié peut prétendre au bénéfice de la protection légale dès lors qu'il existe un lien de causalité entre la rechute de l'accident du travail initial et ses conditions de travail ou tout autre événement inhérent à ses fonctions au service du nouvel employeur ;

Et attendu qu'après avoir relevé que les certificats d'arrêts de travail délivrés à partir du 30 avril 2009 mentionnaient une rechute et visaient expressément l'accident du travail du 24 janvier 2007 et les deux employeurs, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié s'était à nouveau blessé à la cheville gauche, en 2008 et en 2009, en descendant de son camion, dans des circonstances et avec des blessures similaires à celles de l'accident du travail survenu chez le précédent employeur, a, sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

La solution est lourde de conséquences pour l'employeur. Le licenciement ayant été prononcé en méconnaissance des règles applicables en cas d'inaptitude physique résultant d'un accident du travail

(notamment la consultation des délégués du personnel sur le reclassement), le salarié peut prétendre au paiement :

- de l'indemnité au titre du préavis,
- de l'indemnité spéciale de licenciement,
- des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à 12 mois de salaire.



A savoir : *Le salarié établissant un lien de causalité entre ses nouvelles conditions d'emploi et la rechute d'un accident du travail chez un précédent employeur peut bénéficier de la protection légale*

Salariés du sous-traitant décomptés dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice

Cass. Soc. 15 avril 2015 : n° 14-20.200 (n° 816 F-D), Syndicat CFDT Construction bois 69 c/ Sté Dumez Rhône-Alpes

En application de l'article L 1111-2 du code du travail, les salariés mis à la disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins 1 an, sont pris en compte dans les effectifs de celle-ci à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Article L 1111-2

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;*
- 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;*
- 3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.*

S'appuyant sur l'exigence d'une présence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice prévue par le texte, un tribunal d'instance a jugé que les salariés d'un sous-traitant travaillant sur les chantiers d'une entreprise utilisatrice ne pouvaient pas être pris en compte dans les effectifs de celle-ci. Pour les juges du fond, la notion de locaux pour une entreprise de BTP ne pouvait pas être étendue aux différents lieux de ses chantiers.

En outre, ils considéraient que la sous-traitance et la mise à disposition devaient être envisagées comme 2 opérations indépendantes et que le champ d'application de l'article L 1111-2 du code du travail ne visait que la mise à disposition.

Le jugement est cassé par la Cour de cassation : sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail d'une entreprise et doivent donc être pris en compte dans ses effectifs les travailleurs mis à sa disposition par une entreprise extérieure, quelle que soit la nature juridique du lien entre ces entreprises, présents depuis au moins 1 an et qui travaillent sur les mêmes lieux que les salariés de l'entreprise utilisatrice, partageant ainsi avec ces derniers des conditions de travail en partie communes, susceptibles de générer des intérêts communs.

Attendu, cependant, que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail pour l'application des textes susvisés, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, quelle que soit la nature juridique de ses liens avec l'entreprise utilisatrice, présents depuis au moins un an et qui travaillent sur les mêmes lieux que les salariés de l'entreprise utilisatrice, partageant ainsi avec ces derniers des conditions de travail en partie communes, susceptibles de générer des intérêts communs ;

Si la sous-traitance n'emporte pas nécessairement mise à disposition de main d'œuvre, par exemple dans le cas où un marché global de construction est sous-traité en autant de marchés confiés à des entreprises conservant la direction de leurs salariés, elle peut aussi participer d'une forme d'extériorisation de la main-d'œuvre, dès lors que les salariés du sous-traitant travaillent en réalité sous la direction d'un autre que leur employeur juridique et qu'ils sont, en fait, mis à disposition d'une entreprise qui utilise leurs services.



A savoir : Les salariés d'un sous-traitant mis à disposition de l'entreprise utilisatrice doivent être décomptés dans les effectifs cette dernière s'ils y travaillent depuis au moins 1 an et partagent avec son personnel des intérêts communs

Temps partiel modulé et information des salariés sur l'organisation de la durée de travail

Cass. Soc. 12 mai 2015, rejet : n° 14-10623

Les salariés en temps partiel modulé bénéficient d'une présomption de temps complet lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'information sur l'organisation de la durée du travail.

Selon la Cour de Cassation, les salariés bénéficient d'une présomption de temps complet lorsque l'employeur n'a pas respecté les délais de communication aux salariés du calendrier indicatif précisant la répartition du travail sur l'année et les plannings hebdomadaires dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé par accord collectif. En effet, ils sont contraints, dans ce cas, de se tenir en permanence à disposition de l'employeur.

Article L 3123-25

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les catégories de salariés concernés ;

2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;

3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés. Une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures ;

- 5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le 1/3 de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;
- 6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- 7° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;
- 8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de 7 jours après la date à laquelle le salarié en a été informé. Ce délai peut être ramené à 3 jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Et attendu que la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur n'avait pas respecté les délais de communication aux salariés du calendrier indicatif, précisant la répartition du temps de travail sur l'année, et des plannings hebdomadaires, d'autre part que faute de connaître le calendrier indicatif de l'année suivante et le nombre d'heures précis de la semaine suivante, les salariés étaient obligés de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;



A savoir : Les salariés en temps partiel modulé bénéficient d'une présomption de temps complet lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'information sur l'organisation de la durée du travail

La CJUE précise la notion d'établissement en matière de licenciement économique

CJUE, 30 avril 2015, aff. C-80/14, Usdaw and another v Ethel Austin Ltd (in administration) and others

En l'espèce, la chaîne de magasins Woolworths est ressortie de la crise financière de septembre 2008, exsangue et criblée de £380 millions de dettes. Lâché par ses banques et ses assureurs, Woolworths annonce, le 27 novembre 2008, sa mise en redressement judiciaire. L'administrateur judiciaire désigné (Deloitte) convoque les syndicats pour le 16 décembre 2008 et leur annonce au cours d'une réunion de 60 minutes que, faute d'avoir pu trouver un repreneur potentiel, l'ensemble des 807 magasins Woolworths sera fermé au plus tard le 4 janvier 2009 et les 28 202 salariés collectivement licenciés. C'est seulement le lendemain de cette réunion du 16 décembre 2008 que l'administrateur judiciaire va adresser aux syndicats une lettre contenant quelques informations sur le projet de licenciement collectif (aucune majoration d'indemnité de licenciement, aucun reclassement proposé)...

La chaîne Ethel Austin, plutôt spécialisée dans l'habillement, déclare à son tour faillite le 8 février 2010. Là également, l'administrateur judiciaire procède à la fermeture de 186 magasins et licencie collectivement 1 700 salariés sans consultation préalable régulière des représentants du personnel.

C'est dans ce contexte de licenciement collectif sans consultation préalable que des syndicats (notamment Union of Shop, Distributive and Allied Workers 'USDAW') assignent les deux sociétés devant l'Employment Tribunal (équivalent anglais du conseil de prud'hommes).

À cette époque, la loi anglaise (section 188 of TURLCA 1992) contraignait un employeur à une consultation préalable des représentants du personnel pendant une durée minimale de 90 jours (réduite aujourd'hui à 45 jours après ces affaires...) avant la mise en œuvre de licenciements collectifs portant sur 100 salariés ou plus. À défaut, chaque salarié concerné a droit à des dommages intérêts « protective award » plafonné à 3 mois de salaires.

L'Employment Tribunal de Londres a rendu le 18 janvier 2012 un jugement condamnant Woolworths à des dommages intérêts s'élevant à £67,8 millions à diviser entre chacun des 24 969 salariés visés par le licenciement collectif sans consultation régulière des représentants du personnel (USDAW and others v WW Realisation 1 Ltd (in Liquidation) and another ET/3201156/10 and others). Le Tribunal a jugé que si l'administrateur avait bien fourni les informations minimales requises aux syndicats, la consultation n'en demeurerait pas moins irrégulière compte tenu de la légèreté et la brièveté des débats.

Par ailleurs, et plus important, l'Employment Tribunal a exclu de ces dommages intérêts tous les salariés qui travaillaient dans les établissements de Woolworths ayant moins de 20 salariés, c'est-à-dire les magasins nécessairement impactés par moins de 20 licenciements collectifs puisque l'administrateur avait procédé à la fermeture de tous les magasins (3 233 salariés travaillant dans 180 magasins ont été ainsi exclus des dommages intérêts).

Le Tribunal de Londres a considéré que chaque magasin de Woolworths constituait un établissement distinct autonome avec sa propre organisation et son propre manager. Donc, les licenciements opérés au sein des magasins de moins de 20 salariés ne pouvaient pas avoir donné lieu à une obligation de consultation préalable des représentants du personnel ni aux dommages intérêts y relatifs.

C'est l'interprétation, pour le moins étrange, que le Tribunal anglais a fait de la Directive européenne n° 98/59/CE du 20 juillet 1998, sur les licenciements collectifs, qui énonce à l'article 1)1)ii que « *on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les états membres (...) pour une période de 90 jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés* ».

Dans une décision du 20 novembre 2011 opposant l'autre chaîne de distribution Ethel Austin au même syndicat Usdaw, l'Employment Tribunal de Liverpool est parvenu à des conclusions similaires au jugement du 18 janvier 2012 du Tribunal de Londres et n'a accordé de dommages intérêts qu'à 490 des 1 700 salariés licenciés par Ethel Austin (£ 1,5 millions de dommages intérêts). Ici également, ont été exclus de l'indemnisation 1 210 salariés travaillant dans des établissements d'Ethel Austin comptant moins de 20 salariés.

Toutefois, dans une décision d'appel des 30 mai 2013 et 2 juillet 2013, l'Employment Appeal Tribunal de Londres a infirmé les deux précédents jugements et a réintégré dans l'assiette des dommages intérêts les 4 443 salariés de Woolworths et de Ethel Austin qui avaient été exclus.

Le Secretary of State for Business Innovation and Skills (équivalent du ministère de l'emploi) a formé un recours contre cette décision de l'EAT devant la Court of Appeal de Londres. La Cour d'appel britannique a adressé le 22 janvier 2014 à la CJUE une question préjudicielle sur la notion d'établissement au sens de l'article 1^{er}, & 1, 1^{er} alinéa, sous a), de la Directive européenne n° 98/59/CE du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des états membres relatives aux licenciements collectifs.

Par son arrêt du 30 avril 2015, la CJUE rappelle qu'elle a déjà eu à interpréter la notion d'établissement dans des jurisprudences précédentes. Par l'arrêt « Rockfon » (CJUE, 7 déc. 1995, aff. C-449/93, EU:C:1995:420), la Cour avait rappelé qu'il y a lieu d'interpréter la notion d'établissement comme désignant l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche.

La Cour de Justice rappelle également les objectifs de la directive du 20 juillet 1998 qui sont, « *non seulement de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, mais également, d'une part, d'assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États*

membres et, d'autre part, de rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union ». Or, selon la Cour de Justice, retenir une interprétation de la notion d'établissement comme englobant le nombre total des licenciements opérés dans tous les établissements d'une entreprise serait justement contraire à ces objectifs et risquerait d'entraîner dans les États-membres « des charges très différentes pour les entreprises devant remplir les obligations d'information et de consultation (...) ». La Cour de Justice prend cependant le soin d'atténuer sa position en indiquant que la directive « permet notamment aux États-membres d'accorder la protection prévue par cette directive non seulement aux travailleurs d'un établissement (...) mais également à tous les travailleurs concernés par un licenciement d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise d'un même employeur (...) ».

La décision de la Cour de Justice permet ainsi aux entreprises localisées dans certains États-membres de pouvoir échapper à leurs obligations consultatives en saucissonnant un licenciement collectif entre plusieurs établissements dès lors que chaque établissement dispose d'un effectif inférieur à 20 salariés.

Quoiqu'elle en dise, la Cour de Justice s'est plutôt éloignée d'un objectif de rapprochement des législations des États membres. On rappellera qu'en France, plusieurs jurisprudences évitent de telles saucissonnages et considèrent l'entreprise, voire l'unité économique et sociale, comme le cadre d'appréciation du nombre de licenciements économiques envisagés et de déclenchement des obligations consultatives quand la décision de licencier est prise à ce niveau (Cass. soc., 7 mai 2003, n° 08-45.113 ; TGI Quimper, 6 janvier 1997, n° 99603061, RJS 7/97 n° 803 ; Cass. soc., 16 novembre 2010, n° 09-69.485).



A savoir : *La CJUE autorise les entreprises à établissements multiples à se placer uniquement au niveau de chaque établissement pour décompter le nombre de licenciements économiques envisagés, ce qui permet, le cas échéant, à l'employeur d'échapper aux obligations de consultation des représentants du personnel*