

# Textes

## Représentativité patronale : les modalités de mesure de l'audience sont fixées

*Décret 2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale*

Le décret du 10 juin 2015, pris en application de l'article 29 de la loi du 5 mars 2014, précise les règles de mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et les conditions de candidature des organisations souhaitant établir leur représentativité.

La loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a défini des critères de représentativité patronale, parmi lesquels l'audience des organisations professionnelles d'employeurs. La première mesure de cette audience sera réalisée en 2017.

Le décret 2015-654 du 10 juin 2015, créant les articles R 2151-1 à R 2152-18, R 2261-1-1 et R 2261-1-2 du code du travail, fixe les modalités selon lesquelles cette audience sera mesurée et précise les conditions dans lesquelles une organisation patronale peut poser sa candidature pour se voir reconnaître représentative. Il apporte également une précision quant aux conditions d'extension des conventions et accords.

Il s'appliquera à compter de la parution de l'arrêté devant fixer les modalités de dépôt des candidatures des organisations.

Des dispositions particulières sont prévues pour le secteur agricole, les professions libérales et l'économie sociale et solidaire.

### La mesure de la représentativité

Pour la mesure de l'audience, tant au niveau de la branche qu'au niveau national et interprofessionnel, sont considérées comme adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs :

- les entreprises (employant ou non des salariés) versant une cotisation selon les règles fixées par une délibération de l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle elles adhèrent ;
- les entreprises versant une cotisation selon les règles fixées par une délibération de l'organisation, dont le montant est réduit pour tenir compte d'une adhésion en cours d'année ou de tout autre motif prévu par la délibération ; étant précisé que cette réduction ne doit pas excéder de moitié la cotisation normalement due ;
- chaque entreprise versant une cotisation selon les règles précitées, lorsque l'adhésion de plusieurs entreprises est effectuée par l'une d'entre elles pour le compte des autres et avec leur accord écrit.

Le respect du critère de l'audience est apprécié par le ministre chargé du travail qui s'assure que le montant de la cotisation versée n'est pas de nature à établir le caractère fictif de l'adhésion.

Deux conditions sont posées en termes de calendrier :

- le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié au 31 décembre de l'année précédant celle de la déclaration de candidature requise pour établir la représentativité ;
- pour être prise en compte, l'entreprise adhérente doit avoir payé, au 31 mars de l'année de la déclaration de candidature, l'intégralité des cotisations dues au titre de l'année précédente.

Des conditions spécifiques à la représentativité dans la branche professionnelle, au niveau national et interprofessionnel et au niveau multi-professionnel sont également prévues par le décret.

S'agissant de l'appréciation de l'ancienneté minimale de 2 ans (requis pour reconnaître la représentativité),

le décret précise qu'une organisation patronale issue de la fusion d'organisations patronales préexistantes peut se prévaloir de l'ancienneté acquise antérieurement à la fusion par la plus ancienne de ces organisations dans le champ professionnel et géographique correspondant au niveau pour lequel la représentativité est demandée.

### **L'établissement de sa représentativité ?**

Les organisations patronales doivent déposer leur candidature auprès des services centraux du ministère chargé du travail, selon des modalités qui seront fixées par arrêté. Celles qui souhaiteraient voir établir leur représentativité dans plusieurs branches doivent déposer une déclaration de candidature au titre de chaque branche dans laquelle elles sont candidates.

Pour établir sa représentativité au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel, l'organisation doit joindre les documents suivants à sa déclaration de candidature :

- les attestations du ou des commissaires aux comptes concernant, par département, le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de salariés employés par ces dernières ;
- une copie de ses statuts et du récépissé de dépôt ;
- les éléments et documents permettant de justifier qu'elle satisfait aux critères légaux d'indépendance, de transparence financière et d'influence ;
- les règles fixées en matière de cotisations par délibération de l'organe compétent des structures territoriales statutaires et organisations concernées ;
- la liste des organisations et structures territoriales statutaires dont elle demande la prise en compte pour la mesure de son audience.

L'organisation candidate doit également indiquer, le cas échéant, la ou les organisations professionnelles d'employeurs auxquelles elle adhère elle-même. Si elle est adhérente à plusieurs organisations ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle indique la répartition retenue pour la mesure de l'audience.

### **Comment apprécier si les conditions d'extension d'une convention ou d'un accord sont remplies ?**

L'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré et dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Ce nombre de salariés sera attesté par un commissaire aux comptes, par département, en prenant en compte les salariés des entreprises adhérentes titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant l'année de prise en compte des entreprises adhérentes, et figurant sur les déclarations sociales des entreprises.



### **Base de données économiques et sociales entre en vigueur dans les entreprises de moins de 300**

Instituée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la BDES est mise en place depuis le 14 juin 2014 dans les entreprises de 300 salariés et plus. Le délai supplémentaire d'1 an accordé aux entreprises entre 50 et moins de 300 salariés a pris fin le 14 juin 2015.

La base de données économiques et sociales rassemble un ensemble de données et d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et plus largement de l'ensemble des représentants du

personnel.

Le contenu est encadré par le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 : présentation de la situation de l'entreprise, notamment chiffre d'affaires, valeur ajoutée, résultat d'exploitation et résultat net. Les huit thèmes d'informations figurant dans la base sont en données chiffrées, doivent faire régulièrement l'objet d'une actualisation et porter sur l'année en cours, les deux années précédentes et les trois années suivantes

### **Article L 2323-7-2**

*Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.*

*La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.*

*Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :*

- 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du 5<sup>ème</sup> alinéa du même article ;*
- 2° Fonds propres et endettement ;*
- 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;*
- 4° Activités sociales et culturelles ;*
- 5° Rémunération des financeurs ;*
- 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;*
- 7° Sous-traitance ;*
- 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.*

*Ces informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes.*

*Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.*

*Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.*

### **Références juridiques :**

- articles L 2323-6 à L 2323-7-3 du code du travail :
- articles R 2323-1-2 à R 2323-1-10 du code du travail :
- circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise

# Jurisprudence

## A défaut de consentement libre et éclairé, la rupture conventionnelle est nulle

Cass. Soc. 9 juin 2015 : n° 14-10.192

En l'espèce, M. B. a été engagé le 8 décembre 2008 par la société Groupe Pierre Le Goff Rhône Alpes Centre. Les parties ont signé le 17 mars 2011 une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l'autorité administrative le 26 avril 2011. M. B. a saisi la juridiction prud'homale tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu des garanties qui entourent la procédure relative à la rupture conventionnelle homologuée, seuls la fraude et le vice du consentement peuvent entraîner l'annulation de la convention de rupture. Les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation en la matière.

En l'espèce, ils ont constaté les éléments suivants :

- à la suite du premier entretien où le salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », l'employeur lui avait adressé un avertissement se concluant par une incitation à démissionner ;
- lors d'entretiens ultérieurs, l'employeur avait indiqué au salarié qu'il percevrait, pendant 12 mois, une indemnité au titre de sa clause de non-concurrence. Or, l'employeur, après la rupture du contrat, avait usé de sa faculté de renonciation à la clause, privant ainsi le salarié de l'indemnité promise.

*Mais attendu qu'ayant relevé, d'une part que l'employeur avait adressé au salarié, le jour où s'était tenu l'entretien à l'issue duquel ce salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », un avertissement se concluant par une incitation à rompre son contrat de travail, d'autre part qu'il avait été indiqué au salarié lors des différents entretiens préalables à la rupture qu'il percevrait une indemnité égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant douze mois au titre de la clause de non concurrence, alors que l'employeur l'avait délié le 2 mai 2011 de cette clause, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement du salarié avait été vicié, a légalement justifié sa décision ;*

Dans ces conditions, les juges du fond, dont la solution est approuvée par la Cour de cassation, ont considéré que le consentement du salarié n'avait pas été libre et éclairé et ont annulé la convention de rupture en lui faisant produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



**A savoir :** Est nulle la rupture conventionnelle signée dans un contexte conflictuel et alors que l'employeur a induit en erreur le salarié en lui promettant une indemnité au titre de sa clause de non-concurrence avant de le délier de cette dernière

## Retour de congé sabbatique

Cass. Soc., 3 juin 2015 : n° 14-12.245, P+B

En l'espèce, Mme X... a été engagée le 24 janvier 2000 en qualité d'assistante clientèle par la société Chanel parfums beauté au sein de laquelle elle a été nommée responsable clients Moyen-Orient à compter du 1<sup>er</sup> avril 2001. Elle a pris un congé sabbatique du 2 janvier au 1<sup>er</sup> décembre 2009 à l'issue duquel, son poste ayant été pourvu, elle s'est vue proposer plusieurs postes qu'elle a refusés. Elle a été licenciée le 25 octobre

2011.

Si au retour d'un congé sabbatique le salarié doit retrouver son précédent emploi, ou un emploi similaire, lorsque l'emploi précédent n'est plus disponible, le refus par le salarié de plusieurs postes similaires peut justifier un licenciement.

L'article L 3142-95 du code du travail prévoit qu'à l'issue d'un congé sabbatique le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire.

#### **Article L 3142-95**

*A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L 6315-1.*

*Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.*

Mais lorsque l'emploi du salarié n'est plus disponible au retour du congé sabbatique, et que l'employeur lui propose plusieurs postes présentant des caractéristiques similaires, le refus par le salarié de ces postes peut justifier un licenciement.

#### **Le salarié n'est réintégré dans son poste initial que si celui-ci est disponible**

La Cour de cassation juge que la réintégration du salarié à l'issue de son congé sabbatique doit se faire en priorité dans l'emploi initial. Ce n'est que si ce dernier est indisponible que la réintégration peut se faire dans un emploi équivalent.

Cette règle a déjà été dégagée pour d'autres congés, tels le congé parental d'éducation (Cass. Soc. 19 juin 2013 : n° 12-12.758) ou le congé de maternité (Cass. Soc. 25 mai 2011 : n° 09-72.556).

La Cour de cassation considère comme indisponible le poste pourvu de manière définitive par le recrutement d'un remplaçant sous contrat à durée indéterminée ou, comme en l'espèce, par mobilité interne.

Il résulte donc de cet arrêt que l'employeur n'est pas tenu de laisser le poste du salarié en congé sabbatique disponible en se gardant de tout remplacement définitif ; il ne peut lui être reproché de ne pas recourir au contrat à durée déterminée ou au travail temporaire pour assurer ce remplacement.

#### **Le salarié refusant un poste similaire peut être licencié**

A défaut de pouvoir retrouver son poste initial, le salarié doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant aucune modification d'un des éléments essentiels du contrat de travail que sont notamment les fonctions, les horaires, le lieu de travail.

En l'espèce, à son retour de congé sabbatique, la salariée a été licenciée pour avoir refusé les propositions faites par son employeur à la suite de l'indisponibilité de son poste initial. La Cour de cassation approuve les juges d'appel qui, après avoir constaté que les postes proposés présentaient des caractéristiques semblables à celles du poste occupé avant le congé, ont considéré le licenciement justifié. L'employeur avait en effet satisfait aux obligations de réintégration que lui impose l'article L 3142-95.

*Et attendu qu'ayant constaté que le précédent emploi occupé par la salariée n'était plus disponible et que celle-ci avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsable client qu'elle occupait avant son départ en congé, la cour d'appel, motivant sa décision et répondant aux conclusions sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a légalement justifié sa décision ;*



**A savoir :** *Le salarié réintégrant l'entreprise après un congé sabbatique doit se contenter d'un poste similaire à celui initialement tenu si ce dernier est définitivement pourvu par un autre salarié*

### **Le salarié protégé ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat**

*Cass. Soc, 26 mai 2015 : n° 13-22866*

En l'espèce, un salarié, embauché en tant qu'analyste, voit son lieu d'affectation principale fixé dans la ville de Saint Grégoire. Par la suite, le salarié est élu représentant syndical au comité d'entreprise.

Les réunions du comité d'entreprise se tiennent elles aussi dans la ville de Saint Grégoire. Pour se rendre à ces réunions, le salarié utilise son véhicule personnel. Il demande donc à son employeur de lui rembourser ses frais de déplacement. L'employeur refuse, car il estime que les réunions du comité d'entreprise étaient tenues au même endroit que le lieu d'affectation du salarié.

La Cour d'appel de Rennes condamne pourtant l'employeur à rembourser au salarié ses frais de déplacement pour la période de septembre 2004 à décembre 2012. Mécontent, l'employeur forme un pourvoi en cassation.

La Cour de Cassation énonce que le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat. Les frais de déplacement concernant les réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont donc bien à la charge de ce dernier.

Les juges du fond ayant constaté que l'agence de Saint Grégoire constituait bien le lieu de rattachement administratif du salarié, mais non son lieu de travail, l'employeur devait donc supporter les frais engagés par le salarié pour s'y rendre.

En outre, en l'absence d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables au déplacement des représentants du personnel, la Cour d'appel a pu valablement évaluer ce coût sur la base du barème fiscal, en écartant le barème établi unilatéralement par l'employeur.

*Mais attendu que le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, ses frais de déplacement concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier ;*

*Et attendu qu'ayant constaté que l'agence de Saint Grégoire constituait le lieu de rattachement administratif du salarié mais non son lieu de travail qui, selon le cas, est l'entreprise où il est affecté en mission ou son domicile lorsqu'il est en inter-contrat à la disposition de l'employeur, la cour d'appel en a justement déduit que l'employeur devait supporter le coût des frais engagés par le salarié pour se rendre à Saint Grégoire ; qu'en l'absence d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables au déplacement des représentants du personnel, elle a pu évaluer ce coût sur la base du barème fiscal en écartant le barème établi unilatéralement par l'employeur ;*

Temps de trajet : aux termes de l'article L 3121-4, *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*. Cependant, si ce temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit alors faire l'objet d'une contrepartie :



- soit sous forme de repos,
- soit financière.

S'agissant de la contrepartie, elle peut valablement être déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après la consultation du comité d'entreprise, ou, s'ils existent dans l'entreprise, des délégués du personnel.

Si, par exemple, les salariés ne sont pas contraints de passer au dépôt de l'entreprise, ni avant, ni après leur service, et ne s'y rendent que pour leurs convenances personnelles, le temps de déplacement professionnel n'est dans ce cas pas considéré comme du temps de travail effectif (Cass. Soc, 26 mars 2008 : n° 05-41476).

Temps de trajet des IRP : il peut arriver que les représentants du personnel aient à se déplacer dans le cadre de leurs fonctions représentatives. Dans ce cas, si le temps de trajet est pris en dehors de l'horaire normal de travail et qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, il doit être rémunéré (Cass. Soc, 16 avril 2008 : n° 06-44635).



**A savoir :** *Le salarié protégé ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat*

### **Une formation de l'initiative du salarié ne donne pas forcément droit à une promotion**

*Cass. Soc., 20 mai 2015 : RG n°13-25492*

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de maçon coffreur a été victime d'un accident du travail. A l'issue des visites médicales de reprise, il a été déclaré par le médecin du travail inapte à son poste et apte à un poste administratif, auquel il a été reclassé par l'employeur.

Le salarié a pris l'initiative de suivre une formation par le biais de la formation professionnelle continue, et a obtenu le titre professionnel de développeur informatique, équivalant à un BTS.

Il voulait donc obtenir dans l'entreprise la classification équivalente, obtenue à l'issue de cette formation, soit ETAM niveau E, avec le poste et la rémunération correspondants.

Le salarié reproche à son employeur de ne pas y avoir procédé et a pris acte de la rupture de son contrat de travail, aux torts de l'employeur, puis saisi la juridiction prud'homale.

En effet, dans cette affaire, la convention collective prévoyait qu'en cas de formation à l'initiative du salarié, celui-ci devait être classé dans un emploi correspondant à cette formation au terme d'une période d'intégration et dans la limite des emplois disponibles.

Les juges du fond avaient fait droit aux demandes du salarié, mais l'arrêt d'appel a été cassé par la Cour de Cassation. Pour celle-ci, la cour d'appel ne pouvait pas décider que le salarié aurait dû être promu, alors qu'elle n'avait pas constaté l'existence d'un emploi de niveau E, susceptible de correspondre à la formation suivie, qui aurait été disponible au sein de l'entreprise.

Il fallait qu'il y ait un poste disponible compatible avec ses nouvelles compétences, mais il fallait aussi et surtout que le salarié occupe ce poste, pour pouvoir prétendre à cette promotion.

Or, l'employeur avait reclassé le salarié en qualité d'employé administratif sur un poste créé par ses soins, mais il n'y avait pas de poste de développeur informatique.

### **Rappel : La formation dans l'entreprise : le plan de formation**

L'employeur doit obligatoirement assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation (en application de l'article L 6321-1).

#### **Article L 6321-1**

*L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.*

*Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.*

*Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.*

*Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L 6312-1.*

La mise en place d'un plan de formation est facultative.

Mais si l'employeur décide d'établir un plan de formation, il lui revient, en principe, de classer les actions programmées dans le plan de l'entreprise dans l'une des deux catégories suivantes (articles L 6321-1, L 6321-2 et R 2323-36) :

- actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions liées au développement des compétences, réalisées en dehors du temps de travail.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans :

- sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours ;
- sur le projet de plan ou de mise en œuvre pour l'année à venir

### **Le Compte Personnalisé de Formation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Le DIF est remplacé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, par le compte personnel de formation (CPF) (articles L 6111-1 et L 6323-1 ; article 5 de la loi du 14 juin 2013 ; article 1 de la loi du 5 mars 2014). Les heures déjà acquises au titre du DIF seront transférées dans le CPF.

Le CPF est un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférable, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut (article L 6111-1).

#### **Article L 6111-1**

*Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.*

Le CPF est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi, ou



accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles, et par dérogation, au jeune dès 15 ans qui signe un contrat d'apprentissage après avoir accompli la scolarité du collège.

Les heures de formation inscrites sur le CPF resteront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le CPF suivra donc son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi.

Le salarié va acquérir des heures de formation à la fin de chaque année, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le CPF est alimenté de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond des 150 heures.

### **La formation professionnelle continue**

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;
- à l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) et dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- dans le cadre des contrats de professionnalisation.



**A savoir :** *Après la formation continue effectuée à l'initiative du salarié, le classement définitif dans l'emploi correspondant, au terme de ladite période, intervient dans la limite des emplois disponibles dans l'entreprise et à la condition que le salarié occupe effectivement un emploi correspondant à la spécialité de son diplôme*

### **Réintégration d'un salarié en mi-temps thérapeutique**

*Cass. Soc. 13 mai 2015 : n° 13-28.792*

En l'espèce, Mme Christine G., est responsable des ressources humaines de l'Association École d'infirmières et d'assistantes de service social de Lyon. Elle se trouve en arrêt maladie d'avril à septembre 2007. Elle travaille à mi temps thérapeutique jusqu'en décembre 2007 et se retrouve arrêt maladie jusqu'en avril 2008. Elle reprend le travail puis rechute le 13 mai 2008. Le médecin du travail la déclare le 5 octobre 2009 « *Apte pour une reprise à mi temps thérapeutique pendant 3 mois (horaires à convenir d'un commun accord)* ».

L'Association refuse son retour au travail en arguant de l'ambiguïté de l'avis du médecin du travail, alors qu'il s'agissait d'un poste compatible avec un mi temps thérapeutique. L'employeur dispense la salariée de travail tout en la rémunérant.

Mme Christine G. demande de résiliation du contrat de travail, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'avis du médecin du travail qui déclare un salarié apte à la reprise du travail, même avec d'importantes réserves, s'impose aux parties. C'est ce principe qui est rappelé, en l'espèce, par la Cour de cassation.

La caisse d'assurance maladie avait préconisé une reprise du travail en temps partiel thérapeutique. Le médecin du travail, se prononçant sur l'aptitude du salarié, s'est prononcé dans le même sens en recommandant un temps partiel thérapeutique pendant 3 mois, selon un horaire à convenir entre les parties. L'employeur, estimant ce temps partiel incompatible avec le poste occupé par le salarié, responsable des ressources humaines, l'a dispensé de tout travail.

Pour la Cour de cassation, le comportement de l'employeur justifie la résiliation du contrat de travail à ses torts. S'il estimait la réintégration dans ces conditions impossible, l'employeur aurait dû exercer un recours contre l'avis du médecin du travail, en faisant état de motifs légitimes à l'appui de son refus.

En l'espèce, il n'avait fait aucune tentative d'aménagement du temps de travail, alors qu'il avait déjà consenti un mi-temps thérapeutique pour ce salarié sur ce même poste, quelques mois auparavant.



**A savoir :** *La rupture du contrat de travail peut être prononcée aux torts de l'employeur qui refuse de réintégrer un salarié déclaré apte à la reprise en temps partiel thérapeutique et le dispense de travail*

## **L'accord du salarié n'est pas nécessaire en cas de changement de ses conditions de travail**

*Cass. Soc., 12 mai 2015 : n° 13-20.349 FS-PB*

En l'espèce, Mme X..., est engagée en CDI à temps partiel à compter du 3 mars 2009 en qualité de démonstratrice par la société Aquitaine bougie industrie. Elle a été licenciée le 18 juin 2010 pour refus abusif d'un changement des conditions de travail et abandon de poste.

La nouvelle répartition horaire est acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 et cette nouvelle répartition horaire était compatible avec les autres engagements professionnels et adaptées à la vie familiale de la salariée. Le nouveau lieu de travail était situé dans le même secteur géographique.

La mutation géographique imposée par l'employeur constituait un changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail lui-même.

Selon la Cour de Cassation, le fait de modifier la répartition des horaires du salarié et son lieu de travail dans le même secteur géographique constitue un simple changement des conditions de travail, et non une modification du contrat de travail.

*Mais attendu que, sans méconnaître les termes du litige, la cour d'appel, qui a constaté que le nouveau lieu de travail de la salariée, situé à 12 kilomètres de l'ancien lieu d'exécution du contrat, était desservi par les transports collectifs et situé dans le même secteur géographique, et qui a relevé que la nouvelle répartition horaire acceptée par la salariée était compatible avec ses autres engagements professionnels, a pu en déduire que la mutation géographique constituait un changement des conditions de travail, en sorte qu'en ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail, la salariée avait commis un abandon de poste*

A ce titre, l'accord du salarié n'est pas indispensable, et celui-ci, s'il ne se présente pas à son poste, peut se voir licencié pour abandon de poste constitutif d'une faute grave.



**A savoir :** Une nouvelle répartition des horaires de travail et le changement du lieu de travail constituent un simple changement des conditions de travail, et ne nécessitent pas l'accord du salarié

## La liberté d'expression du salarié s'exerce aussi sur internet

Cass. Soc. 6 mai 2015 n° 14-10.781

Le salarié bénéficie de sa liberté d'expression dans et hors de l'entreprise. Seul un abus dans l'exercice de cette liberté peut justifier un licenciement. Cette règle s'applique également lorsqu'un salarié critique son employeur sur internet, comme l'illustre l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 6 mai 2015.

En l'espèce, un salarié avait critiqué son employeur sur internet en affirmant notamment qu'un de ses collègues avait été « sanctionné pour avoir soi-disant mal répondu à son chef d'équipe, motif monté de toutes pièces » car ce « jeune salarié avait osé revendiquer l'application du code du travail ». Estimant ces propos excessifs alors qu'ils étaient diffusés sur un site internet accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, son employeur l'a licencié pour faute grave.

Ce licenciement est jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En effet, n'excède pas les limites de la liberté d'expression le fait pour un salarié de s'interroger sur le licenciement d'un collègue, dans le cadre d'un conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, dès lors que les propos incriminés ne sont ni injurieux ou vexatoires. Notons que les juges ont tenu compte du contexte conflictuel préexistant et de la faible audience du site internet diffusant ces critiques.



**A savoir :** N'abuse pas de sa liberté d'expression le salarié qui formule à l'encontre de son employeur des critiques non injurieuses sur un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel

## Licenciement : indemnisation du salarié quand la faute grave n'en est pas une

Cass. Soc. 15 avril 2015 : n° 13-22.044

En application des articles L 1234-1 et suivants du code du travail, la faute grave arguée par l'employeur à l'encontre du salarié à l'appui de sa décision de licencier ce dernier est, en principe, privative du préavis et de l'indemnité de licenciement. Également, la disqualification de la faute grave permet au salarié de recouvrer l'ensemble des droits afférents à l'exécution d'un préavis, dont les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés.

## **Article L 1234-1**

*Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :*

- 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;*
- 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un préavis d'1 mois ;*
- 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de 2 mois.*

*Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.*

En l'espèce, un salarié dont les ayants droit bénéficiaient d'un contrat d'assurance décès, souscrit par l'employeur auprès d'un assureur et conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise au moment du décès, est licencié pour faute grave.

Ce dernier décède peu de temps après, au cours du préavis qu'il aurait dû effectuer s'il avait été licencié pour cause réelle et sérieuse. Les ayants droit contestent la qualification de faute grave.

Pour la Cour de cassation, constatant que l'employeur avait souscrit une assurance décès au bénéfice des ayants droit de ses salariés présents dans les effectifs de l'entreprise au moment de leur décès, avait licencié pour faute grave le salarié, décédé 12 jours plus tard, et constatant que la faute grave n'était pas caractérisée de sorte que le salarié avait été privé du bénéfice du préavis et ainsi d'être présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son décès, l'employeur devait réparer le préjudice subi.

La disqualification de la faute grave a donc pour effet de faire recouvrer au salarié les droits dont il a été privé en raison de la qualification initiale des faits par l'employeur que ce dernier lui reprochait.



**A savoir :** *Lorsque la faute grave, privative du préavis, n'est pas caractérisée, le préjudice qui résulte de la perte d'un droit consécutif à l'inexécution de ce préavis doit être réparé*

## **Des irrégularités dans un seul bureau de vote entraînent l'annulation de toute l'élection**

*Cass. Soc. 15 avril 2015 : n° 14-60.684*

Lors d'élections à un comité d'établissement, trois bureaux de vote sont constitués. Un tribunal d'instance constate des irrégularités dans l'un des bureaux et décide d'annuler les élections dans ce seul périmètre. Il adopte la même solution s'agissant du scrutin ayant eu lieu pour élire les délégués du personnel d'un établissement.

Pour le tribunal d'instance, il s'agit de mettre fin au mandat des élus et d'organiser un nouveau scrutin mais dans le périmètre d'un seul bureau de vote, les résultats des deux autres étant considérés comme définitivement acquis. La décision est cassée.

Cependant, pour la Cour de cassation, les annulations des élections des représentants du personnel à un comité d'établissement et des délégués du personnel dans un autre établissement, tous collègues confondus, titulaires et suppléants, ne peuvent pas être limitées à un seul bureau de vote mais doivent nécessairement produire leurs effets dans le périmètre de chaque établissement concerné.

Il devait donc être mis fin aux mandats de tous les salariés élus à l'issue du processus électoral, ce processus devant être repris dans son ensemble.

L'arrêt de la Cour est conforme aux principes de la démocratie sociale. En effet, il s'écoule toujours plusieurs mois entre le scrutin et le jugement prononçant l'annulation (en l'espèce, plus de 3 mois s'étaient écoulés). Un délai est ensuite nécessaire à l'organisation d'un nouveau scrutin, même limité à un seul bureau.

Ainsi, agréger des résultats obtenus à des moments différents et dans des contextes sociaux et syndicaux différents, au moins parce que, lors du nouveau scrutin, les résultats des autres bureaux sont connus, n'assurerait pas la sincérité de l'opération et la légitimité des élus.

En outre, rien n'assure que les listes, les candidats, et les électeurs seront identiques. Le choix fait par le tribunal d'instance ne paraissait donc pas judicieux.



**A savoir :** *L'annulation de l'élection des représentants du personnel à un comité d'établissement ne peut pas être limitée à un seul bureau de vote*