

Textes



Le volet social de la loi Macron

La loi Macron a été définitivement adoptée le 10 juillet 2015. Le 15 juillet, le Conseil constitutionnel a été saisi au sujet du barème prud'homal en matière de droit social. Il rendra sa décision dans un délai maximal d'1 mois. La loi devrait donc être promulguée à la mi-août.

Assouplissement des règles relatives au travail du dimanche et en soirée

Le nombre de dimanches travaillés du maire augmentera en passant de 5 à 12 à compter de 2016.

Les commerces situés dans l'une des zones nouvellement créées que sont les zones touristiques internationales (ZTI), les zones touristiques ou les zones commerciales ainsi que ceux localisés dans certaines gares (hors ZTI) pourront, sous certaines conditions, déroger au repos dominical en accordant un repos hebdomadaire par roulement.

En plus du repos compensateur, l'ouverture dominicale jusqu'à 13h00 des commerces de détail alimentaires d'une surface supérieure à 400 mètres carrés devra dorénavant s'accompagner d'une majoration salariale d'au moins 30 %.

La loi réserve l'ouverture en soirée (de 21h00 jusqu'à 24h00) aux commerces de détail situés dans les ZTI.

En cas de licenciement abusif, les indemnités seront plafonnées

Un barème prud'homal obligatoire est instauré afin d'encadrer le montant des indemnités en cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse. Le montant sera calculé en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié.

Epargne salariale : des obligations assouplies pour les TPE et les PME

Les entreprises qui emploient plus de 50 salariés et qui ont déjà conclu un accord d'intéressement bénéficient d'un délai de 3 ans avant de mettre en place un régime de participation, à condition que l'accord s'applique de manière continue pendant cette période.

Parallèlement, les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent pour la 1^{ère} fois un accord de participation ou d'intéressement bénéficieront d'un forfait social réduit, qui passe de 20 % à 8 %, à compter de la date d'effet de l'accord.

Les fraudes au détachement seront punies d'une suspension de chantier

L'inspection du travail pourra suspendre un chantier pendant 1 mois maximum si un employeur établi à l'étranger ne respecte pas les droits fondamentaux des salariés, après avoir été rappelé à l'ordre. Si la suspension n'est pas respectée, l'entreprise pourra être punie d'une amende plafonnée à 10 000 euros par salarié détaché.

Les salariés détachés du BTP devront posséder une carte d'identification professionnelle

Pour lutter contre la fraude au détachement, chaque salarié détaché se verra délivrer (modalités déterminées par décret) une carte d'identification professionnelle contenant des informations personnelles et professionnelles (employeur, entreprise utilisatrice...).

De nouvelles prérogatives pour l'inspection du travail

Le texte autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 9 mois, des mesures visant à renforcer le rôle de surveillance et les prérogatives du système d'inspection du travail, étendre et coordonner les différents modes de sanction. De la même manière, en matière de santé et de sécurité au travail, il est autorisé à réviser l'échelle des peines.

PSE : des changements au niveau de la fixation du périmètre et du reclassement à l'étranger

Un employeur peut désormais fixer le périmètre d'application des critères de l'ordre des licenciements par accord collectif ou par un document unilatéral. Dans ce dernier cas, le périmètre ne pourra être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés le ou les établissements concernés.

Concernant les reclassements des salariés travaillant dans un groupe international, l'employeur ne sera tenu d'adresser les offres d'emploi à l'étranger qu'aux salariés qui en ont fait la demande.

IRP : rééquilibrage des peines liées au délit d'entrave

Le montant de l'amende pour entrave à la libre désignation ou au fonctionnement d'une IRP est doublé pour atteindre 7500 euros. La peine d'emprisonnement d'1 an est, quant à elle, supprimée pour l'entrave au fonctionnement régulier au fonctionnement des IRP.



Les stages sont désormais pris en compte pour la retraite

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

Décret n° 2015-284 du 11 mars 2015 précisant les modalités et conditions de validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse

Circulaire CNAV 2015 - 25 du 23 avril 2015 : Validation des stages en entreprises par le régime général d'assurance vieillesse

Toute période de 2 mois de stage en entreprise ou administration ouvre droit à la validation d'un trimestre d'assurance vieillesse.

Pris pour l'application de l'article 28 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, le décret du 11 mars 2015 précise les modalités et les conditions de validation des stages en entreprise, par le régime général d'assurance vieillesse.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux périodes de stage qui débutent à partir du 15 mars 2015. Désormais, toute période de stage, dont la durée au sein d'une même entreprise, d'une administration publique, d'une assemblée parlementaire, d'une assemblée consultative, d'une association, ou au sein de tout autre organisme d'accueil est au moins égale à 2 mois consécutif (ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non), ouvre droit à la validation d'un trimestre d'assurance.

Le nouvel article D 351-16 du code de la sécurité sociale précise que la demande doit être formulée dans un délai de 2 ans à compter de la date de la fin du stage au titre duquel elle est effectuée.

Article D 351-16 nouveau du code de la sécurité sociale

La faculté de versement de cotisations prévue à l'article L 351-17 est ouverte au titre des périodes de

stage mentionnées au 2^{ème} alinéa de l'article L 124-1 du code de l'éducation ayant donné lieu à la gratification prévue à l'article L 124-6 du même code et effectuées par des étudiants ou élèves d'un établissement, école ou classe mentionnés à l'article L 381-4 du présent code.

Ouvre droit à la validation d'un trimestre d'assurance, sous réserve du versement prévu au 1^{er} alinéa, toute période de stage dont la durée au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est égale à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non. Lorsque la période couvre 2 années civiles successives, elle peut être considérée comme ayant été effectuée au cours de l'une ou l'autre de ces années.

La demande est formulée dans un délai de 2 ans à compter de la date de la fin du stage au titre duquel elle est effectuée.

Le stagiaire doit présenter une demande comportant, à peine d'irrecevabilité :

- les mentions et les pièces justificatives permettant de l'identifier, de déterminer les périodes de stage au titre desquelles la demande est présentée ;
- la copie de la convention de stage ;
- la copie de l'attestation de stage ;
- la mention des modalités de versement (comptant ou échelonné) et du nombre de trimestres souhaités.

La demande doit être adressée à la Caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve la résidence de l'assuré ou, en cas de résidence à l'étranger, la caisse dans le ressort de laquelle la période de stage s'est déroulée (article D 351-17 nouveau du code de la sécurité sociale).

Article D 351-17 nouveau du code de la sécurité sociale

Pour exercer la faculté de versement de cotisations mentionnée à l'article D 351-16, l'intéressé présente une demande comportant, à peine d'irrecevabilité, les mentions et les pièces justificatives permettant de l'identifier, de déterminer les périodes de stage au titre desquelles la demande est présentée et d'apprécier sa situation au regard des conditions posées à l'article D 351-16, ainsi que, le cas échéant, la mention de l'échelonnement choisi en application de l'article D 351-18.

L'intéressé présente, à l'appui de sa demande, la copie de la convention de stage prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L 124-1 du code de l'éducation et la copie de l'attestation de stage mentionnée à l'article D 124-9 du même code.

La demande est adressée à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve la résidence de l'assuré ou, en cas de résidence à l'étranger, la caisse dans le ressort de laquelle la période de stage s'est déroulée.

Zoom



Jobs d'été : formalités à accomplir pour embaucher un jeune de moins de 18 ans

Pendant la période estivale, certaines entreprises proposent un job d'été, pour faire face au départ en congés de salariés ou à un pic d'activité pendant l'été. A quelles conditions peuvent-elles embaucher un jeune pendant les vacances en juillet ou en août et quelles formalités doivent-elles accomplir lors de son embauche, au cours et à la fin de son CDD ?

Une entreprise veut recruter un jeune pendant ses vacances scolaires afin de renforcer ses effectifs en cas d'accroissement ponctuel d'activité ou afin de pallier aux absences pour cause de congés payés de ses salariés. Elle veut donc proposer un job d'été en CDD.

Si l'entreprise a le droit de recruter un jeune pendant ses vacances de juillet et août, elle doit être particulièrement vigilante sur les particularités liées à l'emploi de jeunes de moins de 18 ans.

Conditions d'emploi des jeunes : âge minimal, durée de travail et salaire

Par principe, la loi interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans, âge de la libération de leurs obligations scolaires.

Article L 4153-1

Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans, sauf s'il s'agit :

- 1° *De mineurs de 15 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L 6222-1 ;*
- 2° *D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation mentionnées à l'article L 332-3-1 du code de l'éducation ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;*
- 3° *D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret.*

Toutefois, il existe plusieurs exceptions à cette règle, qui permettent à un employeur d'embaucher un jeune de moins de 18 ans pendant ses vacances d'été. Il peut recruter :

- un jeune d'au moins 16 ans, à condition de ne pas l'affecter à un emploi figurant sur la liste des postes interdits, susceptibles de causer pour lui un risque pour sa santé, sa sécurité ou sa moralité ;
- un jeune âgé de 14 à 16 ans, si l'employeur veut l'affecter à des travaux légers et adaptés à son âge, pendant ses vacances scolaires.

L'embauche d'un jeune de cet âge là est également soumise à 2 autres conditions : l'employeur ne peut l'embaucher que pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours, et il doit veiller à ce qu'il bénéficie d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Article D 4153-2

L'emploi du mineur est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une

durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Par exemple, pour les vacances d'été, qui durent 2 mois, le jeune travailleur doit bénéficier d'un repos minimal de 1 mois (correspondant à la moitié de la durée des vacances). Pour juillet et août, l'employeur ne peut donc embaucher le jeune que pour une période de 4 semaines.

La durée journalière et hebdomadaire de travail du jeune dépend de son âge :

- s'il a entre 14 et 16 ans, l'employeur ne peut le faire travailler plus de 35 heures par semaine (les heures supplémentaires sont interdites) ni plus de 7 heures par jour. En outre, il a droit à un repos quotidien de 14 heures consécutives au minimum ;

Article D 4153-3

La durée du travail du mineur ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Sa rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance, compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 %.

- s'il a entre 16 à 18 ans, l'employeur ne peut le faire travailler plus de 8 heures par jour ni plus 35 heures par semaine (toute heure supplémentaire étant, pour lui aussi, interdite). En outre, il a droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives au minimum.

Article L 3162-1

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article L 3164-1

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à 12 heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L 3163-2.

Si son temps de travail excède 4h30, un temps de pause de 30 minutes doit lui être accordé, quel que soit son âge.

Article L 3162-3

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

L'employeur ne peut pas le faire travailler les dimanches et jours fériés.

Article L 3164-6

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi.

Concernant la rémunération, celle-ci dépend, elle aussi, de son âge, mais aussi de ses expériences professionnelles précédentes.

L'employeur doit respecter le SMIC pour les jeunes de moins de 18 ans ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Pour les jeunes ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle, la rémunération minimale est de :

- 80 % du SMIC pour les moins de 17 ans ;
- 90 % du SMIC pour les jeunes qui ont entre 17 et 18 ans.

Article D 3231-3

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à :

- 1° 20 % Avant 17 ans ;
- 2° 10 % Entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Formalités à accomplir avant l'embauche

Si le jeune est âgé de 14 ou 15 ans, l'employeur doit adresser une demande écrite à l'inspecteur du travail au moins 15 jours avant la date d'embauche.

Article R 4153-6

Lorsque l'inspecteur du travail n'a pas adressé de refus motivé à l'embauche d'un mineur, dans un délai de 8 jours francs à compter de l'envoi de la demande de l'employeur, l'autorisation est réputée accordée. Le cachet de la poste fait foi.

Lorsque dans ce même délai, l'inspecteur du travail a conditionné son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauche, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou adjonctions demandées.

L'autorisation parentale est également requise (L'employeur doit recueillir l'accord écrit et signé des parents, ou du représentant légal du jeune). Si l'inspecteur du travail ne répond pas dans un délai de 8 jours à compter du jour où la demande a été envoyée, l'employeur peut considérer que celle-ci est acceptée, et il peut faire signer son contrat de travail au jeune.

Dans tous les cas, il faut accomplir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard, le 1^{er} jour de l'exécution du contrat de travail.

Si le jeune est âgé d'au moins 16 ans au jour de la signature du CDD, l'employeur doit seulement procéder à la DPAE.

Formalités après l'embauche

L'employeur doit inscrire le jeune dans le registre unique du personnel.

Article L 1221-13

Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, soit pour les stagiaires mentionnés au 3^{ème} alinéa, sont définies par voie réglementaire.

L'employeur doit organiser une visite médicale avant qu'il ne commence à venir travailler dans l'entreprise, car le salarié qu'il souhaite embaucher a moins de 18 ans.

Article R 4624-10

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R 4624-18 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L 6511-1 du code des transports bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Formalités à réaliser à la fin du contrat

A la fin du CDD, l'employeur doit, comme pour n'importe quel salarié, lui délivrer les documents de fin de contrat suivants :

- un certificat de travail,
- une attestation Pôle emploi (ancienne attestation Assedic),
- et un reçu pour solde de tout compte.

L'employeur doit tenir ces documents prêts pour le dernier jour de travail du salarié, car une remise tardive des documents de fin de contrat entraîne un préjudice pour le salarié, que l'employeur pourrait être condamné à lui indemniser (Cass. Soc. 17 septembre 2014 : n° 13-18850).

Jurisprudence

Quels syndicats peuvent désigner un représentant au comité d'établissement ?

Cass. Soc. 8 juillet 2015 : n° 14-60.726

Depuis l'entrée en vigueur de la loi 2014-288 du 5 mars 2014, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité (article L 2324-2).

Article L 2324-2

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L 2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L 2324-15.

Pour la Cour de cassation il résulte de cette règle que seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'établissement les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés lors de l'élection de ce comité.

Ainsi, un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ne peut pas désigner un représentant syndical au comité d'établissement sans être représentatif dans l'établissement en cause.



A savoir : *Pour désigner un représentant au comité d'établissement d'une entreprise d'au moins 300 salariés, un syndicat doit avoir réuni au moins 10 % des voix lors de l'élection des membres de ce comité*

Droit de grève : revendications professionnelles collectives connues de l'employeur

Cass. Soc. 30 juin 2015 : n° 14-11077

En l'espèce, revendiquant le paiement d'un acompte sur le 13^{ème} mois, un salarié, qui avait cessé le travail avec 7 autres collaborateurs, empêché la poursuite du travail dans l'entreprise, et blessé volontairement son gérant, est licencié pour faute grave.

La Cour de cassation décide que le salarié initiateur du mouvement ne pouvait bénéficier de la protection attachée à l'exercice normal du droit de grève, dès lors que l'employeur avait été tenu dans l'ignorance des motifs de l'arrêt de travail avant celle-ci.

Constatant que le salarié avait bloqué la sortie de l'entreprise afin d'empêcher les véhicules de service de se rendre sur les chantiers, puis volontairement heurté avec son véhicule le directeur et le gérant, qu'il avait blessé, elle confirme que ces actes rendaient impossible son maintien dans l'entreprise, et justifiaient son licenciement pour faute grave.

Le droit de grève est reconnu par la constitution et interdit à un employeur de sanctionner un salarié pour son seul exercice (Article L 2511-1 du code du travail).

Article L 2511-1

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

Le droit de grève n'est soumis à aucun préavis, sauf si la loi le prévoit.

Néanmoins, l'exercice du droit de grève est subordonné à l'existence de revendications professionnelles collectives qui doivent être portées à la connaissance de l'employeur avant l'arrêt du travail (Cass. Soc 19 novembre 1996 : n° 94-42631). Le non respect de cette condition essentielle, fait risquer au salarié de perdre la protection qui est attachée à ce droit.

Les salariés doivent être extrêmement vigilants quand à la manière dont ils expriment leurs revendications. Les juges condamnent les mouvements collectifs qui, répondant initialement à la définition de la grève, dégénèrent en abus en raison des circonstances dans lesquelles ils sont exercés.

Ainsi, les salariés ne doivent pas commettre de fautes lourdes qui pourraient justifier leur licenciement (Cass. Soc. 5 juillet 1995, n° 94-41157) telles que :

- une entrave à la liberté de travail (Cass. Soc 11 janvier 2000 n° 97-18215),
- une destruction de matériel,
- des violences, des coups et blessures ou une séquestration.

De plus, ils peuvent engager leur responsabilité civile (article 1382 du code civil), et leur responsabilité pénale, car sont des délits :

- l'entrave à la liberté du travail (article 431-1 du code pénal),

Article 431-1

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation est puni d'1 an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations au sens du présent code, l'exercice d'une des libertés visées à l'alinéa précédent est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.

- les violences (article 222-11 du code pénal),

Article 222-11

Les violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de 8 jours sont punies de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

- la séquestration (article 224-1 du code pénal).

Article 224-1

Le fait, sans ordre des autorités constituées et hors les cas prévus par la loi, d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne, est puni de 20 ans de réclusion criminelle.

Un délégué syndical qui initie un mouvement de grève, doit vérifier l'existence de revendications professionnelles collectives, et que l'employeur en a eu connaissance au moment de l'arrêt du travail, peut importe de quelle manière.

L'information peut être faite :

- par l'intermédiaire du délégué syndical (Cass. Soc. 27 juin 1990 : n° 86-45086),
- par un trac syndical (Cass. Soc. 30 mars 1999 : n° 97-41104),
- par l'inspection du travail (Cass. Soc. 28 février 2007 : n° 06-40944).

Les syndicats peuvent engager leur responsabilité civile et éventuellement pénale pour les actes illicites commis dans le cadre d'une grève. Un syndicat et des délégués ou représentants syndicaux peuvent en effet voir leur responsabilité civile délictuelle engagée à la suite d'un mouvement collectif illicite ou abusif, ou si ils ont commis des actes préjudiciables au cours d'une grève (par exemple : une action peut être engagée pour l'indemnisation des salaires perdus par les non-grévistes n'ayant pu accéder à l'entreprise du fait du blocage total des accès à cette dernière).

Néanmoins, la responsabilité civile du syndicat ne peut être retenue que si des faits précis caractérisent sa participation directe aux actes fautifs, tel par exemple le blocage de l'accès à l'entreprise et entraves à la liberté de travail commis sur ses instructions (Cass. Soc. 30 janvier 1991 : n° 89-17332 ; Cass. Soc. 22 juin 2004 : n° 02-15500).



savoir : *La protection attachée au droit de grève cesse en cas d'inexistence de revendications professionnelles collectives connues de l'employeur au moment de l'arrêt du travail, et/ou de la commission de faits fautifs justifiant le licenciement pour faute grave*

A

L'employeur ne peut pas divulguer d'éléments du dossier médical du salarié tenu par le médecin du travail

Cass. Soc. 30 juin 2015 : RG n°13-28201

La Cour de Cassation, dans son arrêt du 30 juin 2015 prend position pour la première fois pour affirmer que l'employeur engage sa responsabilité s'il consulte le dossier du médecin du travail de son salarié et qu'il produit en justice des éléments du dossier couverts par le secret médical.

Le médecin du travail et la santé des salariés dans l'entreprise

L'employeur est tenu, à l'égard de chaque salarié, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé. Il doit en assurer l'effectivité (Cass. Soc. 6 octobre 2010 : RG n° 08-45609).

Pour remplir son obligation, l'employeur doit travailler en collaboration avec le médecin du travail. Ainsi, l'employeur doit se rapprocher du médecin du travail et doit :

- organiser la visite médicale d'embauche (Cass. Soc. 5 octobre 2010 : n° 09-40913) ;
- organiser, quand cela est nécessaire, les visites médicales de reprise (Cass. Soc. 16 juin 2009 : n° 08-41519) ;
- prendre en compte les propositions de mesures individuelles du médecin du travail telles que les mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (Cass. Soc.

6 février 2008 : n° 06-44413).

Le médecin du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des salariés dont il assure la surveillance médicale. Son rôle est essentiellement préventif (article L 4622-3 du code du travail).

Article L 4622-3

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

La mission du médecin du travail concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;

Le médecin du travail assure ces missions :

- d'une part, en réalisant des examens médicaux auxquels sont soumis les salariés,
- d'autre part, en menant des actions sur le milieu de travail

Le dossier médical de la médecine du travail

Le dossier médical en santé au travail du salarié est établi par le médecin du travail au moment de la visite d'embauche (article R 4624-46 du code du travail).

Article D 4624-46

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue le dossier médical en santé au travail prévu par l'article L 4624-2. Le dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation répondent aux exigences du code de la santé publique.

En application de l'article L 4624-2 du code du travail, le dossier médical doit retracer :

- les informations relatives à l'état de santé du salarié ;
- les expositions auxquelles il a été soumis ;
- les avis et les propositions du médecin du travail, notamment les suggestions de mutation ou de transformation de poste justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale du salarié.

Chaque examen médical donne lieu à un compte rendu porté au dossier médical (article R 4624-46 du code du travail).

La communication du dossier médical du salarié tenu par le médecin du travail

Le médecin du travail est tenu, comme tout professionnel de santé, au secret médical.

Selon les dispositions de l'article L 4624-2 du code du travail, le médecin du travail a le droit de transmettre le dossier médical à un choix très restreint de personnes :

- au salarié lui-même, à sa demande ;

- à un médecin désigné par le salarié, si ce dernier en fait la demande ;
- au médecin-inspecteur du travail, soit à sa demande, soit spontanément en cas de risque pour la santé publique ;
- à un autre médecin du travail, dans la continuité de la prise en charge (exemple : le salarié change d'employeur et, ipso facto, de médecin du travail), sauf si le salarié s'y oppose ;
- en cas de décès du salarié, à ses ayants droit, sous certaines conditions.

En revanche, l'employeur ne peut en aucun cas obtenir communication du dossier médical de l'un de ses salariés (Cass. Soc. 10 juillet 2002 : n° 00-40209). Il ne pourra pas en faire le reproche au médecin qui refuse d'accéder à sa demande. En effet, le médecin peut être condamné pénalement pour toute violation de ce secret professionnel (article 226-13 du code pénal).

Article 226-13 du code pénal

La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'1 an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Si la Cour de Cassation s'est prononcée sur ce point depuis longtemps, en revanche, il n'a été question pour la première fois de la sanction encourue par l'employeur de la communication d'éléments contenus dans le dossier médical d'un de ses salariés, dans l'arrêt du 30 juin 2015.

En l'espèce, un salarié occupant le poste d'ingénieur avait été placé en arrêt maladie puis déclaré invalide. Une fois licencié, il avait saisi la juridiction prud'homale pour dénoncer la procédure d'inaptitude, ainsi que demander la condamnation de l'employeur pour harcèlement moral.

Pour les moyens de sa défense, l'employeur avait produit aux débats une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié. Ces éléments n'auraient pas dû être dévoilés et le secret médical n'aurait pas dû être levé.

L'employeur a donc engagé sa responsabilité, dont il doit répondre.

La Cour de Cassation affirme bien en l'espèce que *commet une faute qui ouvre droit à des dommages-intérêts l'employeur qui fait établir et produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, hormis les informations que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à l'employeur.*



A savoir : *L'employeur engage sa responsabilité s'il consulte le dossier du médecin du travail de son salarié et qu'il produit en justice des éléments du dossier couverts par le secret médical*

Le directeur financier de la société mère peut-il licencier le salarié d'une filiale ?

Cass. Soc. 30 juin 2015 : n° 13-28.146 (n° 1142 FS-PB)

En l'espèce, des « délégations permanentes de pouvoir » avaient été établies par le président d'une filiale au profit du directeur export et du directeur financier de la société mère. Tous deux étaient habilités, en vertu de la délégation de pouvoir, au sein de la filiale :

- à mener les procédures disciplinaires et de licenciement,
- à tenir les entretiens préalables,

- à signer les lettres de notification de sanctions disciplinaires et de licenciement.

Un salarié de la filiale, licencié par le directeur financier de la société mère, mettait en cause la régularité de la procédure suivie. En effet, pour être valable, la délégation de pouvoir doit être consentie à une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

En conséquence, un licenciement notifié par une personne ne présentant pas cette qualité est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Tel est le cas, par exemple, si la lettre est signée par le futur dirigeant d'une société (Cass. Soc. 26 avril 2006 : n° 04-42.860).

La Cour de cassation juge que le directeur financier de la société mère, propriétaire à 100 % des actions de la filiale, titulaire d'une délégation de pouvoir établie par le représentant légal de cette filiale, n'est pas une personne étrangère à la filiale et peut y licencier un salarié.

Le principe retenu par la chambre sociale n'est pas nouveau. Dans les groupes de sociétés, elle a ainsi déjà validé la compétence pour procéder au licenciement :

- du directeur des affaires sociales engagé par la société mère pour exercer ses fonctions au sein de ses filiales (Cass. Soc. 16 mai 2007 : n° 06-40.307),
- du président de la société mère (Cass. Soc. 6 mars 2007 : n° 05-41.378),
- de son directeur des ressources humaines (Cass. Soc. 15 novembre 2011 : n° 10-21.926)
- et de son directeur général délégué (Cass. Soc. 16 janvier 2013 : n° 11-26.398).



A savoir : *Dès lors qu'il est titulaire d'une délégation de pouvoir en matière de gestion du personnel établie par le président d'une filiale, le directeur financier d'une société mère peut licencier un salarié de cette filiale*

Paiement des salaires : la preuve repose uniquement sur l'employeur

Cass. Soc. 25 juin 2015 : n° 14-16.635

L'article 1315 du code civil dispose en son second alinéa que *celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.*

Article 1315 du code civil

Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Si le principe est qu'il appartient au demandeur de prouver les faits qu'il allègue, le défendeur devra quant à lui démontrer qu'il s'est libéré de l'obligation soulevée par le demandeur.

Ainsi, lors d'un procès, un dialogue va se nouer entre les parties, et la charge de la preuve reposera tantôt sur le demandeur, tantôt sur le défendeur. Cet étrange ballet, s'applique bien évidemment au droit du travail, dont voici un cas pratique qui a été soumis dernièrement à la Cour de cassation.

En l'espèce, un employeur a rompu, pour faute grave, avant son terme, le contrat de travail à durée déterminée signé avec un salarié. Dans la lettre de rupture, l'employeur s'est engagé à verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés.

La question de droit qui s'est alors posée aux juges est celle de la charge de la preuve du versement de cette indemnité.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en paiement d'indemnité de congés payés, au motif qu'il ne démontrait pas la carence de l'employeur.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation contre cette décision, et soutenait qu'il ne lui incombait pas de démontrer la carence de l'employeur.

En effet, selon le salarié, il lui appartenait seulement de démontrer qu'il reposait sur l'employeur une obligation de paiement de l'indemnité de congés payés (ce qu'il a fait en versant aux débats la lettre de rupture anticipée de son contrat de travail portant engagement de l'employeur de lui verser cette indemnité), charge ensuite à l'employeur de démontrer qu'il s'est libéré de cette obligation.

La Cour de cassation, au visa de l'article 1315 du code civil, a fait droit à l'argumentation du salarié.



A savoir : *La preuve du paiement des salaires et accessoires incombe exclusivement à l'employeur*

5 jours ouvrables pleins entre la convocation et la tenue de l'entretien préalable

Cass. Soc. 3 juin 2015 : n° 14-12245

Dans un arrêt du 3 juin 2015, la Cour de Cassation rappelle un principe essentiel de la procédure de licenciement : le délai est impérativement de 5 jours ouvrables pleins entre la convocation à l'entretien préalable à licenciement et la tenue de cet entretien.

C'est l'occasion de rappeler le déroulement de la procédure de licenciement et surtout l'importance de l'entretien préalable, qui est indispensable pour l'exercice des droits de la défense du salarié visé par une telle procédure de licenciement.

L'entretien préalable à licenciement : une formalité obligatoire

Tout employeur qui envisage de licencier un salarié, doit, avant de prendre une décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable, quel que soit le motif de licenciement envisagé (économique ou non, disciplinaire ou non).

Il s'agit d'une condition obligatoire de régularité de la procédure de licenciement, quel que soit l'ancienneté du salarié ou même d'effectif de l'entreprise (Article L 1232-2).

Article L 1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

En cas de rupture de période d'essai, il y a un entretien obligatoire seulement si l'employeur veut rompre ladite période d'essai pour un motif disciplinaire (Cass. Soc. 10 mars 2004 : n° 01-4470). Pour tout autre motif, l'employeur n'étant pas tenu de justifier la rupture de la période d'essai, l'entretien préalable n'est absolument pas obligatoire. L'employeur peut donc s'en dispenser (il devra juste respecter le délai de prévenance qui varie selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise).

Convocation à l'entretien préalable à licenciement

L'employeur doit adresser au salarié sa convocation à l'entretien préalable par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge (Article L 1232-2).

Le code du travail n'impose pas la lettre recommandée, pour autant, elle est particulièrement conseillée afin de se préconstituer une preuve.

L'envoi par Chronopost est possible (Cass. Soc. 8 février 2011 : n° 09-40027), ou par huissier (Cass. Soc. 30 mars 2011, n° 09-71412).

La convocation orale ou par voie de télécopie n'est pas admise.

La convocation doit contenir un certain nombre de mentions, à peine d'irrégularité de toute la procédure de licenciement (article R 1232-1) :

- la raison pour laquelle le salarié est convoqué à l'entretien préalable ;
- la date et l'heure de l'entretien ;
- le lieu de l'entretien ;

Article R 1232-1

La lettre de convocation prévue à l'article L 1232-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

Le délai entre la convocation et l'entretien préalable à licenciement

La possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou en l'absence de représentants du personnel, par extérieure à l'entreprise, choisie sur une liste dressée par le préfet que l'on trouve en mairie ou à l'inspection du travail.

Il faut impérativement préciser l'adresse où le salarié peut se procurer cette liste, à défaut encore une fois d'irrégularité de procédure (Cass. Soc. 09 novembre 2010 : n° 09-41578), même si le salarié est tout de même venu accompagné par un conseiller de salarié (Cass. Soc. 21 janvier 2009 : n° 07-42985).

En l'espèce, une salariée, tout comme la Cour de Cassation considèrent que le jeudi 13 octobre ne pouvait pas être comptabilisé. Le 1^{er} jour du décompte de ce délai de 5 jours était nécessairement le 14 octobre. Il y avait un dimanche entre le 14 et le 19. La procédure était donc irrégulière et la salariée était bien fondée à réclamer des dommages et intérêts à son ancien employeur.

Dans son arrêt du 3 juin 2015 commenté, la Cour de Cassation rappelle toute l'importance du délai à respecter entre la convocation à l'entretien et le déroulement dudit entretien.

En application de l'article L 1232-2 du code du travail, dans tous les cas, l'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

En effet, le salarié doit toujours disposer de 5 jours ouvrables pleins pour préparer sa défense (Cass. Soc. 14 décembre 2011 : n° 10-21242).

Ce délai se calcule en jours ouvrables selon les principes de la computation des délais.

Ainsi, ne sont pas décomptés dans ce délai de 5 jours ni le dimanche ni les jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise.

Enfin, le jour de remise de la lettre (en main propre ou lors de la première présentation de la lettre recommandée au salarié) ne compte pas dans le délai (Cass. Soc. 20 décembre 2006 : n° 04-47853).

Le délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien court à compter de la présentation de LRAR ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation.

Enfin, si le délai expire un dimanche ou un jour férié chômé, il est prorogé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant (Cass. Soc. 9 juin 1999 : n° 97-41349).

Le non-respect du délai de 5 jours constitue une irrégularité de procédure qui ouvre droit à des dommages-intérêts pour le salarié (Cass. Soc. 11 mai 2005 : n° 03-43007).

Dans la décision du 3 juin 2015, c'est un problème de computation des délais qui est posé, en raison de l'envoi en recommandé de la lettre de convocation préalable à l'entretien au salarié. La lettre était datée du 11 octobre mais n'a été reçue que le 13 octobre par la salariée. Or, l'entretien était fixé au 19 octobre.

La salariée, tout comme la Cour de Cassation considèrent que le jeudi 13 octobre ne pouvait pas être comptabilisé. Le 1^{er} jour du décompte de ce délai de 5 jours était nécessairement le 14 octobre. Il y avait un dimanche entre le 14 et le 19.

La procédure était donc irrégulière et la salariée était bien fondée à réclamer des dommages et intérêts à son ancien employeur.



A savoir : *Procédure de licenciement : le délai est impérativement de 5 jours ouvrables pleins entre la convocation à l'entretien préalable à licenciement et la tenue de cet entretien*