

Textes



Quota de stagiaires dans l'entreprise

Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil

Depuis plusieurs années, il a été constaté que les employeurs avaient recours aux stages de manière abusive : main d'œuvre jeune, volontaire et très peu chère, le statut de stagiaire était très peu encadré. C'est pourquoi la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 est venue encadrer les stages et améliorer le statut des stagiaires.

Le décret est pris pour l'application des articles 1^{er} et 2 de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

Le décret a pour objet de déterminer le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par un même organisme (entreprises, associations, administrations, ...).

Ainsi, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'entreprise ne peut excéder :

- 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 ;
- 3 stagiaires, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20.

Le décret précise les modalités selon lesquelles il peut être dérogé à ce plafond pour l'accueil des élèves des établissements d'enseignement secondaire au titre des périodes de formation en milieu professionnel.

Ainsi, pour les périodes de formation en milieu professionnel obligatoires, l'autorité académique peut fixer par arrêté un nombre de stagiaires supérieur :

- dans la limite de 20 % de l'effectif lorsque celui-ci est supérieur ou égal à 30 ;
- et dans la limite de 5 stagiaires lorsqu'il est inférieur à 30.

L'autorité académique peut limiter cette dérogation à des secteurs d'activités qu'elle détermine. Pour l'appréciation de ces deux limites, il est tenu compte de l'ensemble des personnes accueillies au titre des stages et des périodes de formation en milieu professionnel.

L'effectif de référence correspond au chiffre le plus élevé entre (article R 124-12 nouveau du code de l'éducation) :

- le nombre des personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil au dernier jour du mois civil précédant la période sur laquelle le respect du quota est apprécié ;
- et la moyenne de ce nombre sur les 12 mois précédant la période sur laquelle le respect du quota est apprécié.

Pour les administrations et établissements publics administratifs, l'effectif s'entend de l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil, apprécié selon les modalités définies à l'article R 124-12.

De plus, une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans une entreprise lorsqu'elle l'est déjà dans 3 conventions de stage en cours d'exécution à la date à laquelle la désignation devrait prendre effet.

Afin de permettre le contrôle des nouvelles dispositions relatives à l'encadrement des stages confié à l'inspection du travail, le décret prévoit que les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent obtenir une copie des conventions de stage sur demande à l'établissement d'enseignement ou à l'organisme d'accueil.

Le décret précise enfin les modalités de mise en œuvre des sanctions administratives par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en cas de non-respect des règles encadrant le recours aux stagiaires.

C'est ainsi que l'organisme d'accueil s'expose à une amende administrative en cas de violation de certaines dispositions relatives à l'encadrement des stages (quota maximal de stagiaires par organisme d'accueil, obligation de désigner un tuteur, mais aussi quelques autres règles). Cette amende peut aller jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné par le manquement (4 000 € en cas de récidive) (article L 127-17 du code de l'éducation). Le décret précise les modalités de mise en œuvre de cette amende (article R 8115-6 nouveau du code du travail).

Le texte est entré en vigueur le 29 octobre 2015 pour les conventions conclues postérieurement à la publication du décret.



Les décrets d'application de la loi Macron

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Articles	Base légale	Objet	Décrets (ou observations)
Article 150, I, 2°	Article L 3315-2 du code du travail	Affectation de la quote-part d'intéressement des salariés	octobre 2015
Article 204, III	Article 18 de la loi n 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire et plusieurs articles du code de commerce	Date d'entrée en vigueur du dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés	décembre 2015
Article 242	Article L 3132- 24, IV, code du travail	Conditions dans lesquelles les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel	Décret n° 2015-1173 du 23/09/2015
Article 244	Article L 3132-25-1 du code du travail	Conditions dans lesquelles les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière, peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel	

Article 258, I, 4°	Après le 4 ^{ème} alinéa de l'article L 1235-1 du code du travail	Modalités d'établissement d'un référentiel indicatif aux fins de détermination de l'indemnité fixée par le juge prud'homal	mars 2016
Article 258, I, 11°	Article L 1442-1 du code du travail	Délai à la suite duquel tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale est réputé démissionnaire	octobre 2015
Article 258, I, 19°	Article L 1453-4 du code du travail	Inscription du défenseur syndical sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national	mars 2016
Article 258, I, 21°	Article L 1453-6 du code du travail	Détermination des modalités d'indemnisation du défenseur syndical exerçant son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendant de plusieurs employeurs	mars 2016
Article 258, VII		Modalités relatives à la justice prud'homale	octobre 2015
Article 273	Article L 5212-7-1 du code du travail	Modalités et limites de l'acquittement partiel de l'obligation d'emploi de l'employeur par l'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel	novembre 2015
Article 280, I	Article L 1263-3 du code du travail	Délai dans lequel sur injonction d'un agent de contrôle de l'inspection du travail, un employeur établi hors de France détachant des salariés sur le territoire national doit faire cesser tout manquement grave constaté	octobre 2015
Article 280, II, 3°	Article L 1262-4-1 du code du travail	Informations portées sur la déclaration qu'adresse le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation dans les 48 heures suivant le début du détachement	décembre 2015
Article 280, II, 4°	Article L 1262-4-3 du code du travail	Délai au terme duquel en cas d'irrégularité le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre ne dénonce pas le contrat de prestation de service, il est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues	décembre 2015
Article 280, II, 4°		Paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par le maître d'ouvrage	décembre 2015
Article 281, I	Article L 1331-1 du code des transports, I	Conditions dans lesquelles une attestation établie par les entreprises de transport routier ou fluvial ou assurant la restauration ou exploitant les places couchées dans les trains qui détachent des salariés roulants ou navigants se substitue à la déclaration de détachement à transmettre à l'inspection du travail	décembre 2015
Article 281, I	Article L 1331-1 du code des transports, II	Période pendant laquelle est assurée la liaison entre les agents de contrôle du travail illégal et le représentant de l'entreprise sur le territoire national désigné par les entreprises de transport routier ou fluvial ou assurant la restauration ou exploitant les places couchées dans les trains	décembre 2015
Article 281, I	Article L 1331-3 du code des transports	Application des modalités du code du travail relatives aux salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France aux entreprises de transport routier ou fluvial ou assurant la restauration ou exploitant les places couchées dans	décembre 2015

Article 282, IV	Article L 8291-1 du code du travail	Désignation de l'organisme national délivrant la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics	décembre 2015
Article 282, IV		Modalités de déclaration soit par l'employeur établi en France soit par l'employeur hors de France soit par l'entreprise qui recourt à des travailleurs temporaires, aux fins de délivrance de la carte	décembre 2015
Article 282, IV		Modalités d'application du dispositif national de délivrance de la carte et informations relatives aux salariés figurant sur la carte d'identification professionnelle	décembre 2015
Article 283	Article L 1262-2-2 du code du travail	Transmission par voie dématérialisée de la déclaration préalable de détachement par l'employeur	décembre 2015
Article 288	Article L 1233-5 du code du travail	Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements fixé dans un document unilatéral	novembre 2015
Article 290, II	Article L 1233-4-1 du code du travail	Information du salarié sur la possibilité dont il bénéficie de demander des offres de reclassement hors du territoire national	novembre 2015
Article 294, III, 3°	Article L 1233-69 du code du travail	Affectation par l'employeur d'une part des ressources destinées aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation aux mesures de formation	novembre 2015
Article 298, I	Article L 323-10 du code du travail	Conditions d'application de la section portant sur le contrat relatif aux activités d'adultes-relais	décembre 2015

Jurisprudence

Le vol de carburant appartenant à l'entreprise constitue une faute grave

Cass. soc. 14 octobre 2015 : n° 14-16.104

En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave après avoir soustrait de l'essence appartenant à l'entreprise pour remplir le réservoir de son propre véhicule ainsi que plusieurs bidons. L'intéressé contestait la gravité de la faute qui lui était reprochée au regard de ses 12 années d'ancienneté sans aucun passif disciplinaire.

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et approuve la cour d'appel d'avoir considéré que le vol de carburant commis par le salarié constitue une faute grave (la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise).

Le vol au préjudice de l'employeur est en effet souvent reconnu par les juges comme une faute grave, sans que l'ancienneté ou le caractère isolé des faits ne puissent être retenus comme circonstances atténuantes (par exemple, concernant un vol de carburant : CA Nîmes 15 mars 1995 : RJS 2/96 n° 211), les exceptions concernant généralement le vol de marchandises de faible valeur, particulièrement des denrées alimentaires (notamment : Cass. Soc. 31 octobre 2013 : n° 12-18.993 ; Cass. Soc. 6 novembre 1985 : n° 83-41.426).

La Cour de cassation avait déjà retenu la faute grave à l'encontre d'un salarié ayant tenté de soustraire vingt litres de carburant à un client de l'entreprise (Cass. Soc. 7 juin 2007 : n° 05-45.326).



A savoir : le salarié qui remplit le réservoir de son véhicule personnel ainsi que plusieurs bidons avec le carburant de l'entreprise commet une faute grave

Le salarié qui ne reprend pas le travail après un arrêt maladie ne peut pas prétendre être payé

Cass. soc. 7 octobre 2015 : n° 14-10.573

Un salarié victime d'un accident du travail en décembre 2006 est placé en arrêt de travail jusqu'en mai 2009. Au terme de son arrêt, il ne se manifeste pas auprès de l'employeur, et ne subit pas d'examen médical de reprise.

Un an plus tard, il saisit le juge prud'homal pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et un rappel de salaire pour la période postérieure à la fin de son arrêt de travail. Il obtient gain de cause, les juges du fond considérant que l'employeur a manqué à ses obligations en n'organisant pas la visite médicale de reprise.

La Cour de cassation censure cette décision. L'employeur ne peut organiser la visite médicale de reprise que s'il a connaissance de la date d'expiration de l'arrêt de travail ou que le salarié manifeste sa volonté de reprendre son emploi (Cass. Soc. 13 mai 2015 : n° 13-23.606), ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce.

Par conséquent, à défaut de visite médicale de reprise, le contrat de travail était toujours suspendu (voir en ce sens Cass. Soc. 28 novembre 2006 : n° 05-44.252), et le salarié ne pouvait pas prétendre au paiement de ses salaires.



A savoir : à défaut de visite médicale de reprise à l'issue d'un arrêt maladie, le contrat de travail reste suspendu : si le salarié ne se manifeste pas auprès de l'employeur, il ne peut pas prétendre au paiement de ses salaires

Pas de renonciation possible à l'indemnité de précarité dans la convention de rupture amiable du CDD

Cass. Soc. 6 octobre 2015 : n° 14-19.126

Lorsque l'employeur et un salarié en CDD concluent une convention pour rompre à l'amiable le contrat avant son terme, peuvent-ils régler dans cette convention les conséquences de la rupture ?

Non, répond la Cour de cassation. Confirmant une jurisprudence ancienne (Cass. Soc. 16 mai 2000 : n° 98-40.238), elle rappelle que la rupture d'un commun accord du CDD a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties et ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail. Elle ne peut donc avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution de son contrat.

Attendu, cependant, que la rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties ; qu'elle ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail, et ne peut avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution de ce contrat ;

En l'espèce, le salarié, qui avait signé une convention de rupture anticipée de son CDD précisant qu'il ne percevrait aucune indemnité de fin de contrat, pouvait donc prétendre au paiement de cette somme.

Article L 1243-8

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette jurisprudence n'est pas propre à la rupture amiable du CDD. Une solution similaire a été retenue pour la rupture d'un commun accord du CDI (Cass. Soc. 15 décembre 2010 : n° 09-40.701 ; Cass. Soc. 11 janvier 2011 : n° 09-66.843), mais elle a un moindre intérêt pour ce dernier contrat depuis l'institution de la rupture conventionnelle homologuée.



A savoir : la convention de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut pas priver le salarié des droits nés de l'exécution de son contrat

Accident du travail : l'employeur n'a pas à indemniser le salarié pour la perte de son emploi

Cass. Soc. 6 octobre 2015 : n° 13-26.052

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée à la faute inexcusable de l'employeur, le salarié a droit à une majoration de la rente d'incapacité permanente. Celle-ci indemnise notamment les pertes de gains professionnels futurs et les incidences professionnelles de l'incapacité.

Si cet accident ou cette maladie se traduit par un licenciement pour inaptitude physique, le salarié bénéficie d'une indemnité spéciale de licenciement. Mais il ne peut pas prétendre, devant le juge prud'homal, à l'indemnisation du préjudice résultant de la perte de son emploi et/ou de ses droits à retraite. C'est ce que décide la Cour de cassation dans l'arrêt du 6 octobre 2015, opérant un revirement de jurisprudence.

La chambre sociale revient sur sa jurisprudence

La chambre sociale de la Cour de cassation jugeait depuis 2006 que le salarié licencié pour inaptitude physique résultant d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur pouvait être indemnisé du préjudice résultant de la perte de son emploi et/ou de ses droits à retraite (Cass. Soc. 17 mai 2006 : n° 04-47.455 ; Cass. Soc. 26 octobre 2011 : n° 10-20.991).

Le service de documentation de la Cour de cassation avait justifié cette décision, en 2006, par le fait que les dispositions du code de la sécurité sociale ne prennent pas réellement en compte le cas particulier de la faute inexcusable qui, non seulement provoque la maladie professionnelle, mais encore impose le licenciement pour inaptitude. Pour la chambre sociale de la Cour, il convenait en conséquence d'admettre que le salarié puisse exercer parallèlement à son action devant les juridictions de sécurité sociale, une action sur le terrain du droit commun afin d'obtenir l'indemnisation du préjudice lié à la perte de son emploi.

Par son arrêt du 6 octobre 2015, la chambre sociale abandonne cette jurisprudence. Elle se range en effet à l'avis de la chambre mixte de la Cour de cassation qui, saisie d'un litige similaire, a jugé que la perte de droits à la retraite, même consécutive à un licenciement du salarié pour inaptitude physique, est couverte, de manière forfaitaire, par la rente majorée qui présente un caractère viager et répare notamment les pertes de gains professionnels et les conséquences de l'incapacité du salarié (Cass. ch. mixte 9 janvier 2015 : n° 13-12.310).

Une compétence exclusive des juridictions de sécurité sociale

La réparation des conséquences de l'accident du travail, y compris lorsqu'il se traduit par un licenciement pour inaptitude physique, relève donc de la compétence exclusive des juridictions de sécurité sociale.

La victime de l'accident du travail dû à une faute inexcusable de l'employeur a droit à une rente d'incapacité permanente majorée. Elle peut également obtenir, devant la juridiction de sécurité sociale, réparation de tous les dommages qu'elle a subis, à condition qu'ils ne soient pas déjà couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale (Cons. Const. 18 juin 2010 : n° 2010-8 QPC). Elle peut ainsi être indemnisée notamment au titre des souffrances physiques et morales et des dépenses d'aménagement de son logement (Cass. 2^{ème} Civ. 30 juin 2011 : n° 10-19.475) ou des frais exposés à raison de l'assistance de son médecin lors des opérations d'expertise (Cass. 2^{ème} Civ. 18 décembre 2014 : n° 13-25.839).

Rappelons toutefois que le juge prud'homal reste compétent pour statuer sur la légitimité du licenciement pour inaptitude physique du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si le licenciement est jugé abusif, le salarié peut obtenir une indemnité au moins égale à 12 mois de salaire. La Cour de cassation a précisé que cette indemnité comprend nécessairement l'indemnisation de la perte d'emploi, y compris lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur (Cass. Soc. 29 mai 2013 : n° 11-28.799).

A *sur sa jurisprudence, la Cour de cassation décide que la victime d'un accident du travail dû à savoir : la faute inexcusable de l'employeur ne peut pas obtenir devant le juge prud'homal une revenant indemnité réparant la perte de son emploi*

Salariés autonomes : un droit au paiement des heures supplémentaires

Cass. Soc. 30 septembre 2015 : n°14-17748

Suite à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, une salariée, relevant du statut cadre et exerçant ses fonctions en toute autonomie, a saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir, notamment, le règlement d'heures supplémentaires. Elle a alors transmis à l'appui de sa demande un décompte qu'elle avait pris soin d'établir à partir de ses agendas personnels et des attestations de collègues.

La Cour de cassation rappelle qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, la preuve contraire.

Le fait que la salariée exerce ses fonctions en toute autonomie n'est pas un obstacle à l'application de cette règle. En l'espèce, les décomptes produits constituent des éléments suffisamment précis quant aux heures effectivement réalisées auxquels l'employeur pouvait répondre. La demande de la salariée ne pouvait donc être écartée.

A l'occasion de l'exercice de son activité professionnelle, le salarié peut être amené à travailler au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures ou de la durée conventionnelle prévue dans l'entreprise. Ces heures ainsi réalisées constituent des heures supplémentaires.

Celles-ci donnent notamment lieu à majoration du salaire (article L 3121-22 du code du travail).

Article L 3121-22

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

En cas de litige avec l'employeur relatif à l'existence ou au paiement des heures supplémentaires, la charge de la preuve n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties (article L 3171-4 du code du travail).

Article L 3171-4

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Le salarié doit étayer sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis (Cass. Soc. 24 février 2004 : n° 01-45441), pour permettre à l'employeur d'y répondre (Cass. Soc. 24 novembre 2010 : n° 09-40928) en apportant, le cas échéant, la preuve contraire. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation.

Le salarié peut notamment produire des tableaux récapitulatifs établis par ses soins (Cass. Soc. 15 décembre 2010 : n°08-45242), à partir de son agenda électronique par exemple (Cass. Soc. 14 novembre 2012 : n°11-23768).

Si l'employeur n'y répond pas, les heures alléguées par le salarié doivent lui être payées (Cass. Soc. 12 février 2015 : n°13-17900).

Le fait de bénéficier d'une certaine autonomie dans l'organisation de son temps de travail est sans incidence.

En effet, dès lors que le salarié n'a pas la qualité de cadre dirigeant et en l'absence de convention de forfait, il relève de la réglementation relative à la durée légale du travail et il peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires selon les règles énoncées ci-dessus.

C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation. La salariée exerçant ses fonctions de façon autonome, sans horaires fixes, organisant ses journées et ne renseignant pas son employeur sur ses absences pouvait valablement produire un décompte qu'elle a elle-même effectué à partir de ses agendas personnels et corroboré par des attestations de collègues à l'appui de sa demande de paiement d'heures supplémentaires.



A savoir : *un salarié peut être amené à organiser son temps de travail en toute autonomie. A défaut de convention de forfait valablement conclue avec son employeur, il peut exiger le paiement des heures supplémentaires effectuées*

Protection des anciens salariés protégés

Cass. Soc. 23 septembre 2015 : n°14-10648

Le représentant du personnel bénéficie, notamment, d'une protection contre le licenciement pendant la durée de son mandat et même au-delà. Au terme de cette période, l'employeur n'a plus à solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour le licencier. Toutefois, il ne peut passer outre un refus précédemment opposé par l'administration.

Article L 2411-1

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;*
- 2° Délégué du personnel ;*
- 3° Membre élu du comité d'entreprise ;*
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;*
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;*
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;*
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;*
- 6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;*
- 7° Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;*
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L 211-2*

- du code minier ;*
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;*
 - 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;*
 - 11° Représentant des salariés mentionné à l'article L 662-4 du code de commerce ;*
 - 12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;*
 - 13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L 231-11 du code de la sécurité sociale ;*
 - 14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L 114-24 du code de la mutualité ;*
 - 15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;*
 - 16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;*
 - 17° Conseiller prud'homme ;*
 - 18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime.*

En l'espèce, un salarié exerçant les mandats de délégué syndical et de délégué du personnel a fait l'objet de 2 procédures de licenciement pour faute grave après avoir refusé d'exécuter de nouvelles tâches. Toutefois, l'administration a refusé d'autoriser son licenciement. Au terme de la période de protection, persistant dans son refus d'exécuter ces tâches litigieuses, le salarié a été licencié pour faute grave. Il conteste le bien-fondé du licenciement.

La question est de savoir si un salarié peut être licencié pour un motif ayant été précédemment invoqué devant l'autorité administrative qui a refusé de donner son autorisation. Pour la chambre sociale de la Cour de cassation la réponse est négative.

L'administration s'était opposée au licenciement au motif que les tâches litigieuses n'étaient pas inhérentes au contrat de travail et résultaient d'une modification que le salarié était en droit de refuser. En persistant dans son refus, le salarié n'a pas commis de faute et ne pouvait donc pas être licencié pour ce motif même après de la période de protection.

En qualité de représentants du personnel, le salarié bénéficie, notamment, d'une protection à l'occasion de la rupture de son contrat de travail (article L 2411-1 du code du travail).

Sont notamment protégés :

- les délégués du personnel (article L 2411-5) ;
- les délégués syndicaux (article L 2411-3).

En pratique, l'employeur est tenu d'obtenir l'autorisation préalable de l'administration s'il envisage de licencier un salarié protégé (Cass. Soc. 10 mai 2006 : n° 05-43110).

L'inspecteur du travail examine notamment :

- si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu ou exercé antérieurement (articles R 2421-7 et R 2421-16) ;
- le respect par l'employeur des procédures de rupture légales (Cass. Soc. 13 janvier 1998 : n° 95-41760) ou conventionnelles (Cass. Soc. 13 juillet 2004 : n° 01-42943) ;
- la réalité du motif de rupture invoqué par l'employeur (CE 19 octobre 2012 : n° 334588).

En cas d'irrégularité, l'inspecteur doit refuser l'autorisation sollicitée.

A l'issue de la période légale de protection, l'employeur, s'il entend rompre le contrat de travail, peut le faire selon la procédure de droit commun. Toutefois, certaines précisions ont été apportées par les juges. L'employeur ne peut pas attendre l'expiration du délai de protection pour licencier le salarié en raison de faits :

- commis pendant cette période (Cass. Soc., 19 décembre 1990 : n° 88-43526) ;
- ou dont l'inspecteur du travail a déjà été saisi et pour lesquels il n'a pas autorisé la rupture (Cass. Soc., 15 janvier 2013 : n° 11-18800). C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation.

Pour une durée de	Les salariés protégés suivants
6 mois	<ul style="list-style-type: none"> - les anciens délégués du personnel ; - les anciens élus du comité d'entreprise et les anciens représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise ayant exercé leur mandat pendant au moins 2 ans ; - le salarié ayant siégé au CHS-CT en qualité de représentant du personnel ; - le représentant du personnel d'une entreprise extérieure désigné au CHS-CT d'un établissement comprenant au moins une installation classée ; - le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ; - l'ancien représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public et le candidat et l'ancien candidat à l'élection comme représentant des salariés (pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures) ; - les candidats aux élections de délégués du personnel, dès réception de leur candidature par l'employeur ; - les candidats non élus aux dernières élections du comité d'entreprise, dès l'envoi des listes de candidatures à l'employeur ; - le premier salarié qui a demandé à l'employeur d'organiser les élections (CE ou délégués du personnel) ou d'accepter de les organiser, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.
12 mois	<ul style="list-style-type: none"> - les anciens délégués syndicaux, les anciens représentants de la section syndicale conformément à l'article L 2142-1-1 du code du travail et les anciens conseillers du salarié, ayant exercé leur fonction durant au moins 1 an. - les anciens salariés mandatés au titre de l'article L 2232-24 du code du travail.



A savoir : *ne peut être licencié pour faute grave à l'expiration de sa période de protection, un salarié refusant d'exécuter certaines tâches dès lors que l'autorité administrative s'était précédemment opposée à son licenciement au motif que ces tâches résultaient d'une modification de son contrat de travail que le salarié était en droit de refuser*

La règle d'égalité de traitement inapplicable entre salariés de sociétés différentes d'un même groupe

Cass. Soc. 16 septembre 2015 : n° 13-28.415

La Cour de cassation rappelle qu'un salarié ne peut pas invoquer le principe d'égalité de traitement pour réclamer le bénéfice d'un avantage accordé à des salariés d'une autre entreprise appartenant au même groupe.

Un salarié peut-il comparer sa situation avec celle d'un autre travailleur d'une entreprise appartenant au même groupe pour obtenir un avantage identique sur le fondement du principe de l'égalité de traitement ?

A cette question, la Cour de cassation répond par la négative. Elle confirme ainsi sa position selon laquelle le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu

important qu'elles appartiennent au même groupe (déjà en ce sens Cass. Soc. 14 septembre 2010 : n° 08-44.180).

En l'espèce, était en cause la mise en œuvre d'un régime de retraite supplémentaire par un accord de groupe ayant pour objet d'harmoniser, à une date précise, les régimes déjà existant au sein de certaines sociétés du groupe et de prévoir une simple faculté pour les autres d'y adhérer.

Un salarié, dont l'entreprise est devenue membre du groupe postérieurement à la date de référence retenue par l'accord et qui n'a pas adhéré à ce dispositif, en a néanmoins demandé le bénéfice lors de son départ à la retraite invoquant la violation du principe d'égalité de traitement. En vain, l'application de ce principe devant s'apprécier au sein de l'entreprise et non pas par comparaison avec des salariés employés par d'autres entreprises du groupe à la date de référence fixée par l'accord.



A savoir : la Cour de cassation rappelle qu'un salarié ne peut pas invoquer le principe d'égalité de traitement pour réclamer le bénéfice d'un avantage accordé à des salariés d'une autre entreprise appartenant au même groupe

Temps partiel et salarié aide à domicile

Cass. Soc. 16 septembre 2015 : n°14-10291

Le salarié à temps partiel d'une association ou entreprise d'aide à domicile est soumis à des contraintes et variations horaires importantes qui compliquent la fixation précise de la durée et de la répartition de son temps de travail. Néanmoins, **malgré le particularisme de son emploi, les règles applicables au contrat de travail à temps partiel s'imposent à l'employeur.**

A défaut de précision de sa durée de temps de travail, le contrat de travail peut être requalifié en contrat de travail à temps plein.

En l'espèce, une salariée employée en qualité d'auxiliaire de vie, dont le contrat de travail à temps partiel prévoyait une durée hebdomadaire de travail pouvant varier entre 10 et 30 heures, saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en requalification de son contrat de travail en contrat de travail à temps plein.

La cour d'appel a rejeté sa demande, au motif que la mention, dans le contrat de travail, d'une durée hebdomadaire minimum garantie de 10 heures suffisait à préciser son temps de travail.

La salariée conteste cette décision, estimant se trouver à la disposition permanente de son employeur.

La Cour de cassation rappelle que si le contrat de travail à temps partiel des salariés d'une association ou d'une entreprise d'aide à domicile peut ne pas mentionner la répartition de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, il doit néanmoins préciser la durée exacte de travail convenue. A défaut, le contrat de travail peut être requalifié de contrat de travail à temps plein.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel doit être mentionnée dans le contrat de travail. En sa qualité de salarié d'une entreprise ou association d'aide à domicile, il relève de la CCN Aide, accompagnement, soins et services à domicile du 21 mai 2010.

Celle-ci reprend la définition légale du temps de travail effectif comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (Titre 5, chapitre 1, article2).

Par principe, le contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue, ainsi que sa répartition entre tous les jours de la semaine ou entre les semaines du mois de cette durée (article L 3123-14 du code du travail).

Article L3123-14

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;*
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;*
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;*
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.*

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Par dérogation, le contrat de travail à temps partiel d'aide à domicile n'a pas à mentionner la répartition de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail. L'employeur est juste tenu de communiquer au salarié chaque mois, et par écrit, les horaires de travail, le contrat de travail devant cependant préciser les modalités de cette communication.

A défaut de précision dans le contrat de travail, d'une date fixe de communication mensuelle des plannings, ceux-ci doivent impérativement être transmis au salarié avant le début de chaque mois (Cass. Soc. 20 février 2013 : n° 11-24012).

Néanmoins, cette dispense de mention de la répartition de la durée de travail constitue la seule exception aux règles régissant le contrat de travail à temps partiel.

Ainsi, l'employeur a l'obligation d'indiquer de manière précise dans le contrat de travail la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail (Cass. Soc. 16 novembre 1999 : n° 98-42612). A défaut, le salarié peut considérer ne pas pouvoir prévoir son rythme de travail, et être à la disposition permanente de son employeur.

Le contrat de travail à temps partiel doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, notamment en ce qui concerne la durée effective de travail, qui doit en toute circonstance être inférieure au temps plein.

En cas d'irrégularité du contrat, le salarié peut demander à ce qu'il soit requalifié en contrat de travail à temps plein.



A savoir : à défaut de précision de la durée du travail, le contrat d'un salarié à temps partiel d'une association ou entreprise d'aide à domicile peut être requalifié en contrat de travail à temps plein