

Quinzaine du 1^{er} au 15 juillet 2016

Textes	
Suppression du droit de timbre pour les appels en matière prud'homale	<i>Circulaire ministériel du 5 juillet 2016</i>
Nouveauté dans les modalités de fonctionnement du CHSCT	<i>Articles 2 et 3 du décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel</i>
Prorogation de la convention chômage	<i>Décret n° 2016-869 du 29 juin 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi</i>
Zoom	
Réunion du CE pendant les congés d'été : pratique	
Jobs d'été : privilégier l'embauche des enfants du personnel	
Partir en voyage pendant un arrêt maladie	
Jurisprudence	
Est nul le licenciement du salarié pour avoir dénoncé des actes illicites commis dans l'entreprise	<i>Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-10.557</i>
Maintien des IJ maladie : l'arrêt de travail doit être prolongé par le même médecin	<i>Cass. 2^{ème} Civ., 26 juin 2016 : n° 15-19.443</i>
Rupture conventionnelle : quel délai pour agir en justice en cas de fraude de l'employeur ?	<i>Cass. Soc., 22 juin 2016 : n° 15-16.994</i>
Remboursement des frais de transport : c'est la résidence habituelle qui compte	<i>Cass. Soc., 22 juin 2016 : n° 15-15.986</i>
Les absences répétées pour maladie dues à un manquement de l'employeur ne justifient pas la rupture	<i>Cass. Soc., 14 juin 2016 : n° 14-27.994</i>



Textes



Suppression du droit de timbre pour les appels en matière prud'homale

Circulaire ministériel du 5 juillet 2016

Conséquence de la réforme de la procédure prud'homale issue du décret du 20 mai 2016 : le droit de timbre de 225 € pour les appels formés en matière prud'homale disparaît à compter du 1^{er} août 2016.

Le décret 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale prévoit qu'à compter du 1^{er} août 2016, la procédure d'appel en matière prud'homale est régie par les articles 900 à 930-1 du code de procédure civile. Cela signifie qu'à compter de cette date, les parties sont obligatoirement représentées en appel :

- soit par un défenseur syndical,
- soit par un avocat.

Conséquence pratique de cette réforme : en raison du choix offert au demandeur pour sa représentation, la procédure n'entre plus dans le champ d'application de l'article 1635 bis P du CGI, qui institue une taxe appelée *droit fixe d'appel* d'un montant de 225 €.

Ainsi, quel que soit le mode de représentation choisi par les parties - avocat ou défenseur syndical - cette taxe n'est pas exigible pour les appels formés à compter du 1^{er} août 2016.



Nouveauté dans les modalités de fonctionnement du CHSCT

Articles 2 et 3 du décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel

Ordre du jour du CHSCT

Le président du CHSCT doit transmettre à tous les membres du comité et à l'inspecteur du travail, avant la date prévue pour la réunion de ce comité, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant.

Cette transmission devait jusqu'à présent être effectuée au moins 15 jours avant la réunion (sauf exceptions). Ce délai a été réduit à 8 jours (sauf exceptions).

Il en va de même pour l'instance de coordination.

Délai de consultation du CHSCT

La loi Rebsamen avait prévu d'imposer un délai préfix au CHSCT pour qu'il rende ses décisions ; passé ce délai, il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Les délais applicables en l'absence d'accord collectif sont enfin fixés par décret. Ils sont identiques à ceux prévus pour le CE à savoir 1 mois maximum porté à :

- 2 mois en cas de saisine d'un expert ;
- 3 mois en cas de saisine de plusieurs CHSCT ;
- 4 mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT.

L'avis du CHSCT est transmis au CE au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Remarque : *Le délai court à compter du jour de la communication des informations obligatoires pour la consultation ou de l'information de leur mise à disposition dans la BDES.*

Le délai d'un mois s'applique également à l'instance de coordination. Par contre, en cas de recours à un expert, celle-ci dispose d'un délai non pas de 2 mois mais de 3 mois.

L'avis de l'instance doit également être transmis au CE au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif

Remarque : *Lorsqu'il faut consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis de chaque CHSCT doit être transmis à l'instance de coordination au plus tard 7 jours avant la date à laquelle cette dernière est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif*

Prolongation du mandat des membres du CHSCT

La loi Rebsamen a allongé la durée des mandats des membres du CHSCT. Ils peuvent désormais être désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés.

Le décret prévoit que leur mandat peut être prolongé par accord unanime des membres élus du CE nouvellement élu, après la fin du mandat des membres du CE les ayant désignés, et jusqu'à la désignation d'une nouvelle délégation du personnel au CHSCT. Cette prolongation est toutefois limitée à 6 mois après la fin des mandats.



Prorogation de la convention chômage

Décret n° 2016-869 du 29 juin 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi

Le décret n° 2016-869 du 29 juin 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi officialise la prorogation de la convention chômage du 14 mai 2014 arrivée à échéance le 30 juin.

Des règles d'indemnisation chômage inchangées après le 1^{er} juillet

Les partenaires sociaux n'ayant pas trouvé d'accords sur la Convention chômage avant le 30 juin, la solution d'une prorogation à partir du 1^{er} juillet 2016 des règles d'indemnisation actuelles a été privilégiée par le gouvernement.

Cette prorogation s'applique aux travailleurs involontairement privés d'emploi s'ils :

- bénéficient au 30 juin 2016 des allocations définies par la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage,
- remplissent les conditions pour en bénéficier à cette même date,
- remplissent ces conditions à compter du 1^{er} juillet 2016.

Cette prorogation s'applique jusqu'à l'agrément d'un nouveau texte négocié par les partenaires sociaux.

Un décret sera pris prochainement pour intégrer les nouvelles règles de l'accord paritaire du 28 avril 2016 et de son avenant du 23 mai 2016 relative à l'indemnisation chômage des techniciens et artistes intermittents du spectacle.

Zoom



Réunion du CE pendant les congés d'été

Bien souvent, pendant les périodes de grandes vacances, l'entreprise fonctionne au ralenti en raison des départs en congés. Ce n'est pas une raison pour faire l'impasse sur les réunions périodiques du CE, qui doit continuer de se réunir en juillet et en août. Quelques conseils pratiques pour que le comité d'entreprise puisse continuer de se réunir l'été, malgré les congés des uns et des autres ou la fermeture de l'entreprise.

En fonction de l'effectif de l'entreprise, l'instance au sein de laquelle les élus doivent tenir une réunion est mensuelle ou bimestrielle. Si l'entreprise compte (article L 2325-14) :

- au moins 300 salariés : il doit y avoir 1 réunion par mois ;
- moins de 300 salariés : l'instance doit être réunie au moins une fois tous les 2 mois.

Article L 2325-14

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

En pratique, cela pose parfois quelques difficultés, comme lorsque la plupart des élus sont en vacances ou que l'entreprise ferme ses portes, ce qui est notamment le cas l'été. Cela est d'autant plus vrai si le CE doit tenir des réunions mensuelles.

Les mêmes difficultés peuvent également se poser pour la réunion de la délégation unique du personnel.

Pas de suppression de la réunion, mais un report possible

Même si peu de membres du CE sont présents dans l'entreprise pendant les congés d'été, et même si l'entreprise ferme, il n'est pas possible de prévoir la suppression pure et simple de la réunion périodique.

En effet, les règles édictées par le code du travail en matière de périodicité des réunions sont d'ordre public : le CE doit se réunir 6 fois par an dans les entreprises de moins de 300 salariés et 12 fois par an dans celles de plus petite taille.

En revanche, un report de réunion est possible et toléré.

L'entreprise ferme pendant les congés

Environ 40 % des entreprises françaises ferment leurs portes pendant les grandes vacances.

Si l'entreprise ferme (et que tous les salariés, y compris les membres du comité d'entreprise prennent leurs congés en même temps), il est possible que la réunion qui aurait dû se tenir pendant la période de fermeture se tienne avant la fermeture de l'entreprise, ou à sa réouverture, par exemple. Cela est possible, puisque la réunion, bien que devant avoir lieu tous les mois ou tous les 2 mois, n'a pas à se

dérouler à date fixe.

Par exemple, en cas de réunion ordinaire mensuelle, si l'entreprise ferme au mois d'août :

- 2 réunions peuvent se tenir au mois de juillet : une en début ou milieu de mois et une en fin de mois avant la fermeture en veillant à ce que la consultation qui aurait dû avoir lieu en août se tienne à une date aussi proche que possible de la fermeture de l'entreprise ;
- 1 réunion peut être tenue en juillet et 1 début septembre, après la fermeture en veillant à ce que la consultation qui devait se tenir au mois d'août se tienne à une date aussi proche que possible de la réouverture de l'entreprise. La réunion de septembre peut avoir lieu en milieu de mois ou fin septembre.

Les congés sont donnés par roulement

Lorsque l'entreprise ne ferme pas, et que les congés sont donnés par roulement, l'absence d'une partie des élus n'empêche pas le CE de se réunir, puisqu'il n'existe pas de condition de quorum. La réunion doit être tenue même si seulement la moitié (ou même moins) des membres de l'instance est présente.

Même pendant les congés payés, l'employeur a l'obligation de continuer à convoquer les élus aux réunions du CE. Si représentant le souhaite, il est en droit d'assister à la réunion puisque même si son contrat de travail est suspendu (en raison de ses congés) il garde la capacité d'exercer l'intégralité de ses missions représentatives. En effet, même en période de congés payés, le membre du CE continue à exercer son mandat, et peut assister aux réunions de l'instance (Cass. Soc., 19 octobre 1994 : n° 91-41097).

L'employeur est responsable du respect de la périodicité des réunions périodiques du CE. Tout manquement à cette obligation de convoquer périodiquement les représentant du personnel est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas, la tenue mensuelle (ou bimestrielle) ne pose donc pas de difficulté : le CE est réuni tous les mois (ou tous les 2 mois), périodes de congés ou non.

Un ordre du jour plus léger en période de congés

Le secrétaire du CE fixe l'ordre du jour conjointement avec l'employeur, peut proposer à ce dernier de prévoir, dans la mesure du possible, un ordre du jour allégé, tant que les élus du comité ne sont pas majoritairement de retour.

Opter pour un ordre du jour plus léger permet d'éviter que les questions les plus importantes ne soient abordées en l'absence de bon nombre d'élus.

En revanche, si des impératifs l'imposent, une consultation de nature plus importante peut se tenir pendant les vacances de juillet ou d'août, même en l'absence de certains élus, sans que la validité de la consultation ne soit remise en cause.

Peuvent par exemple être abordées lors des réunions du mois de juillet ou d'août, la consultation périodique relative :

- au congé sabbatique (article L 3142-106),

Article L 3142-106

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel pour création d'entreprise, l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

- au congé de solidarité internationale (article L 3142-36),

Article L 3142-36

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé de solidarité internationale avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

- au logement des salariés (1 % logement appelé aussi 1 % patronal) (article L 2323-17).

Le secrétaire et le président du CE privilégieront d'aborder d'autres thèmes plus importants :

- la durée du travail et des aménagements du temps de travail (articles D 3122-7-1 et L 2323-17), en dehors des grandes vacances,
- les informations données annuellement sur la santé et la sécurité au travail (article L 4612-17).

Article L 4612-17

Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuel de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.



Privilégier l'embauche des enfants du personnel pour les jobs d'été

À l'approche imminente des vacances d'été, le recrutement de jeunes pour pallier l'absence de salariés ou pour faire face à la hausse d'activité de certains secteurs pendant la période estivale est en plein essor. Dans de nombreuses entreprises, les candidatures des enfants dont les parents y travaillent sont privilégiées. Mais cette pratique est-elle réellement autorisée ?

L'intérêt des jobs d'été

De nombreuses entreprises font appel aux enfants des salariés pour remplacer ceux qui partent en congés d'été. Cette pratique est logiquement très appréciée par les salariés car cela permet pour beaucoup de leurs enfants, d'acquérir leur première expérience professionnelle mais aussi de gagner leurs premiers salaires.

En effet, pour la plupart des jeunes, ces jobs d'été leur permettront d'aider leurs parents à financer leur rentrée universitaire et les frais qu'elle engendre (frais d'inscription, installation en appartement...).

Par ailleurs, ces jobs d'été sont également l'occasion pour eux d'ajouter une expérience professionnelle à leur CV.

De surcroît, même si ce job n'a aucun rapport avec leur cursus scolaire et universitaire, les recruteurs apprécient toujours de rencontrer un jeune qui est motivé et qui a mis entre parenthèses ses vacances d'été pour travailler durant la période estivale.

Les employeurs qui privilégient les enfants de leurs salariés pour décrocher un job d'été doivent savoir que cette pratique est discriminatoire.

Sanctions encourues pour discrimination en raison de la situation de famille

La loi prévoit qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage en raison notamment sa situation de famille (article L 1132-1).

Article L 1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Le Défenseur des droits a d'ailleurs confirmé que l'embauche prioritaire des enfants du personnel d'une entreprise constitue une discrimination interdite (HALDE, projet de délibération n° 2011-3 du 31 janvier 2011). Elle constitue en effet une rupture de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi.

Halde : défenseur des droits

La priorité accordée aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille et, du point de vue des candidats extérieurs écartés sur cette base, la subordination d'une offre d'emploi ou le refus d'embauche fondé sur un critère prohibé, la situation de famille, au sens des articles 225-1 et 2 du code pénal, ainsi que le fait d'écartier d'une procédure de recrutement une personne en raison du même critère au sens de l'article L 1132 et suivants du code du travail

Par conséquent, en théorie, l'employeur ne pas réserver les jobs d'été aux enfants du personnel.

En pratique, si l'employeur décide tout de même de leur réserver exclusivement les jobs d'été, il se rend coupable de discrimination et s'expose donc à des sanctions pénales.

En effet, en cas de discrimination à l'embauche, l'employeur risque une peine d'emprisonnement de 3 ans maximum et une amende (article 225-2 du code pénal).

Article 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :
1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Recrutement d'un jeune pour un job d'été

Au regard du principe de non-discrimination, l'employeur ne doit pas sélectionner la candidature d'un jeune à un emploi d'été au motif que c'est l'enfant de l'un de ses salariés. Il doit ainsi étudier toute candidature de façon neutre et impartiale.

Pour cela, il peut effectuer une première sélection des candidatures reçues, en référence à un certain nombre de critères liés au poste tels que les compétences requises ou les connaissances à avoir pour le métier.

Une fois, un certain nombre de candidats retenus, il doit les recevoir à en entretien afin d'échanger sur leurs motivations et leurs attentes quant à l'emploi proposé. Le choix de l'employeur doit se faire de manière objective. Il ne peut pas sélectionner un candidat, au risque de se rendre coupable de discrimination, en fonction de critères liés à la personne du salarié (origine, âge, opinions politiques, orientation sexuelle, apparence physique...) (article L 1132-1).

Par ailleurs, dès lors que l'employeur a choisi le candidat, il doit respecter certaines règles applicables pour toute embauche d'un salarié, notamment :

- rédaction et signature d'un contrat de travail contenant les mentions obligatoires requises (articles L 1242-12 et L 1242-12-1) ;
- déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF (article R 1221-2) ;
- programmation d'une visite médicale d'embauche (article R 4624-10) ;
- ...



Partir en voyage pendant un arrêt maladie

Partir à l'étranger, retrouver un proche pourrait permettre au salarié de surmonter sa dépression ou que son asthme le laissera souffler, loin de la circulation infernale de la capitale. Le salarié peut s'absenter de son domicile durant un arrêt de travail pour maladie mais des conditions existent : il n'est pas question d'arrêts de travail de complaisance, ou fictifs, pour prendre des vacances.

Un départ autorisé sous conditions

Article L 323-6

Le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire :

- 1° D'observer les prescriptions du praticien ;
- 2° De se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical prévus à l'article L 315-2 ;

3° De respecter les heures de sorties autorisées par le praticien selon des règles et des modalités prévues par décret en Conseil d'État après avis de la Haute Autorité de santé ;

4° De s'abstenir de toute activité non autorisée.

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le bénéficiaire restitue à la caisse les indemnités versées correspondantes.

En outre, si l'activité mentionnée au 4° a donné lieu à une rémunération, à des revenus professionnels ou à des gains, il peut être prononcé une sanction financière dans les conditions prévues à l'article L 162-1-14.

En cas de recours formé contre les décisions de la caisse, les juridictions visées à l'article L 142-2 contrôlent l'adéquation du montant de la sanction prononcée par la caisse à l'importance de l'infraction commise par l'assuré.

Lorsqu'un salarié est malade et que son médecin traitant lui prescrit un arrêt de travail, il touche des indemnités journalières sous certaines conditions, durant la suspension de son contrat. Le versement de celles-ci est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire (article L 323-6 du code de la sécurité sociale) :

- d'observer les prescriptions du praticien ;
- de se soumettre aux contrôles organisés par le service médical ;
- de respecter les heures de sorties autorisées par le praticien ;
- de s'abstenir de toute activité non autorisée.

Lorsque le médecin traitant arrête un salarié en raison de son état de santé, il doit remplir un formulaire spécifique. (Celui-ci ne peut être rempli que par un médecin, il ne s'agit donc que d'un exemple)

Sur ce document, il précise si (article R 323-11-1 du code de la sécurité sociale) :

- les sorties sont interdites. Dans ce cas-là, le médecin coche sur l'arrêt de travail la case *non* pour sorties autorisées : le salarié ne peut s'absenter de chez lui pendant son arrêt de travail, même en dehors des heures de présence obligatoires ;
- les sorties sont autorisées. Lorsque les sorties sont autorisées, le salarié est tenu d'être présent à son domicile de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux ;
- les sorties sont libres. Le médecin peut autoriser les sorties libres, c'est-à-dire sans avoir besoin de respecter les horaires de sorties autorisées, sous réserve de mentionner, sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical qui justifient cette liberté.

Si le médecin autorise les sorties, sous réserve du respect des heures de sorties indiquées ci-dessus, le salarié est tenu de respecter ces heures de présence, sachant que les samedis, les dimanches et les jours fériés sont inclus dans ce décompte.

Le salarié peut donc se rendre dans sa maison de campagne à partir de 16 heures et retourner à son domicile principal avant 9 heures le matin. Cependant, cette situation est quelque peu délicate et fatigante.

Son médecin peut donc lui prescrire, dans un but thérapeutique ou si le salarié le demande pour convenance personnelle justifiée, une convalescence hors de son domicile.

Si pendant l'arrêt, le salarié réside en dehors de son domicile mais qu'il ne quitte pas son département, il doit simplement prévenir sa CPAM. Une simple information suffit : aucune autorisation n'est nécessaire.

En revanche, les conditions sont plus strictes si le salarié séjourne hors de son département de domiciliation. Non seulement son médecin conseil devra mentionner cette nécessité par écrit, mais le

salarié devra également demander l'autorisation de sa Caisse d'assurance maladie pour pouvoir s'absenter. Avant de quitter son domicile, le salarié doit s'assurer donc d'avoir demandé cette autorisation et surtout d'avoir obtenu l'accord de sa caisse d'Assurance Maladie.

La jurisprudence a en plus ajouté une condition (Cass. Soc., 13 mai 1992 : n° 88-44963) : le salarié qui informe la caisse de son repos dans sa maison de campagne, se trouvant dans le même département, mais qui omet d'informer également son employeur, est considéré comme ayant refusé de se soumettre à une éventuelle contre-visite puisqu'il n'a pas permis à l'employeur de faire procéder à un contrôle de son état de santé. Prévenir son employeur de son lieu de convalescence est donc nécessaire.

En définitive, si le salarié souhaite se reposer dans sa maison secondaire :

- si celle-ci est dans le même département : son médecin doit avoir formulé cette recommandation, il doit informer la CPAM du salarié ainsi que son employeur du nouveau lieu de convalescence et communiquer l'adresse du salarié afin de le soumettre à un éventuel contrôle ;
- si celle-ci est située hors du département : le médecin doit avoir formulé cette recommandation, mais le salarié doit également demander l'autorisation de la CPAM préalablement à son départ et informer son employeur de cette adresse secondaire. Afin d'éviter tout contentieux futur, le salarié doit fournir l'autorisation de la CPAM à l'employeur lorsqu'il l'informe.

Mais que risque le salarié, s'il ne respecte pas les heures de sorties autorisées ou s'il quitte son département de résidence sans accord préalable de sa caisse d'Assurance Maladie ? La sanction est lourde : le montant de ses indemnités journalières pourrait être fortement réduit ou bien le versement de cette aide pourrait être tout bonnement supprimé.

Les risques de sanctions

- **L'absence du salarié sans autorisation**

Cette absence sera très facile à vérifier, inutile donc de ruser si le médecin n'autorise pas le salarié à s'absenter. En effet, des contrôles peuvent être orchestrés soit par la Caisse soit par l'employeur.

Le salarié est tenu de se soumettre au contrôle organisé que ce soit par le service du contrôle médical ou par son employeur. Si l'initiative de ce contrôle incombe à son employeur, il n'est pas tenu de prévenir le salarié à l'avance, il pourra donc faire un contrôle *surprise*. L'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires lorsque le médecin n'a pas pu réaliser la visite de contrôle du fait de l'absence du salarié (article L 315-1 du code de la sécurité sociale).

En cas d'absence du domicile, en dehors des heures autorisées, le salarié est tenu de restituer les indemnités journalières reçues, même si le but n'était pas de se soustraire à ce contrôle (article L 323-6 du code de la sécurité sociale).

C'est ce qui a été décidé pour un assuré dont l'état de santé l'a conduit à prendre ses repas chez des amis (Cass. Soc., 14 décembre 1988 : n° 86-16098).

Si le médecin est dans l'impossibilité d'examiner le salarié en raison de son absence, il en informe la CPAM dans les 48 heures par écrit. La CPAM peut alors :

- soit suspendre le versement des indemnités journalières ;
- soit procéder à un nouvel examen.

- **Arrêt de travail fictif**

Les arrêts de travail fictifs, ou de complaisance, sont à proscrire absolument : cette supercherie sera vite mise en lumière. Un certificat médical antidaté par les soins du salarié ou des arrêts de travail à des dates *arrangeantes* (veille d'un week-end, lors d'un pont, durant des vacances refusées...) : le caractère

mensonger de l'arrêt de travail pourra vite être découvert.

Dans ce cas, un licenciement pour faute grave peut être prononcé et le salarié est tenu de rembourser les indemnités journalières perçues (Cass. Soc., 12 février 1985, : n° 82-42983).

Jurisprudence

Est nul le licenciement du salarié pour avoir dénoncé des actes illicites commis dans l'entreprise

Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-10.557

La protection des salariés *lanceurs d'alerte*, qui dénoncent de bonne foi et de manière désintéressée, des faits constatés dans l'entreprise constitutifs notamment d'un manquement grave à la loi ou d'un crime ou délit, est d'actualité.

En avril 2016, le Conseil d'État rendait publique une étude sur le sujet qui lui avait été confiée par le Premier ministre. Le projet de loi « Sapin II » en cours de discussion, dans sa version amendée par l'Assemblée nationale en première lecture, prévoit d'instituer un cadre protecteur commun à tout lanceur d'alerte (FRS 15/16 inf. 12 p. 19). Et c'est à présent la Cour de cassation qui apporte sa pierre à l'édifice dans le cadre d'un litige consécutif au licenciement d'un salarié ayant dénoncé au procureur de la République des faits susceptibles de constituer un délit.

Dénoncer de bonne foi des faits anormaux n'est pas fautif

En l'espèce, un salarié, directeur administratif et financier d'une association gérant un centre d'examen médical faisant partie du dispositif de santé publique en Guadeloupe, est licencié pour faute lourde. Il lui est reproché d'avoir adressé une plainte au procureur de la République dénonçant des agissements d'un membre du conseil d'administration et du président de l'association susceptibles de constituer une escroquerie ou un détournement de fonds publics.

En gros, il est reproché au premier d'avoir établi et signé un contrat de travail en partie fictif au bénéfice du second. La cour d'appel écarte toute faute du salarié, les faits rapportés paraissant effectivement constitutifs des infractions précitées et la bonne foi de l'intéressé ne pouvant en outre être mise en doute.

Elle est sur ce point suivie par la Cour de cassation. Celle-ci rappelle que le fait pour un salarié de porter à la connaissance du procureur de la République des faits concernant l'entreprise lui paraissant anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas en soi une faute (Cass. Soc., 29 septembre 2010 : n^{os} 09-41.543 et 09-41.544). Une solution identique avait été retenue pour des faits rapportés à l'inspecteur du travail (Cass. Soc., 14 mars 2000 : n° 97-43.268).

Il est à noter que la démarche du salarié serait en revanche fautive et pourrait justifier son licenciement, le cas échéant pour faute grave, en cas de mauvaise foi de sa part. Étant précisé que la mauvaise foi suppose qu'il avait connaissance de la fausseté des faits au moment où il les a dénoncés (Cass. Soc., 7 février 2012 : n° 10-18.035 ; Cass. Soc., 6 juin 2012 : n° 10-28.199).

Le licenciement du lanceur d'alerte est entaché de nullité

La Cour de cassation n'est en revanche pas d'accord avec la décision de la cour d'appel de dire le licenciement simplement dépourvu de cause réelle et sérieuse et non pas nul comme le soutenait le salarié qui sollicitait à ce titre sa réintégration.

Les juges du fond avaient appliqué la règle selon laquelle il n'y a pas en principe de nullité sans texte. Ils avaient ainsi notamment relevé que les dispositions des articles L 1132-3-3 et L 1132-4 du code du travail, permettant en application de la loi 2013-1117 du 6 décembre 2013 de déclarer nulle les mesures de représailles décidées à l'encontre d'un salarié pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits

constitutifs d'un délit ou d'un crime, n'étaient pas applicables au moment de la dénonciation des faits ayant donné lieu au licenciement. Or la chambre sociale censure le raisonnement de la cour d'appel au visa de l'article 10 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Par un attendu qui constitue l'apport principal de l'arrêt, elle décide, pour la première fois, que du fait de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité.

La solution a une portée générale quant aux personnes auprès de qui peuvent être rapportés les actes illicites susceptibles de constituer une infraction pénale : la chambre sociale ne la limite pas, en effet, à ceux divulgués, comme en l'espèce, au procureur de la République. Sont donc concernés les dénonciations de tels actes auprès d'autorités judiciaires ou administratives, de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique notamment.

Comme le souligne la note explicative concernant cet arrêt, diffusée par la Cour de cassation sur son site Internet, cette solution s'inscrit dans le prolongement des décisions de la CEDH considérant que les sanctions prises à l'encontre de salariés ayant critiqué le fonctionnement d'un service ou divulgué des conduites ou des actes illicites constatés sur leur lieu de travail constituent une violation à leur droit d'expression au sens de l'article 10 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme (CEDH, 12 février 2008 : n° 14277/04 ; CEDH, 18 octobre 2011 : n° 10247/09).

Or la chambre sociale admet, même en l'absence de texte prévoyant cette sanction, la nullité du licenciement ou de toute mesure de rétorsion portant atteinte à une liberté fondamentale du salarié, telle que la liberté d'expression comme en l'espèce, mais aussi :

- le droit de témoigner (Cass. Soc., 29 octobre 2013 : n° 12-22.447)
- ou d'agir en justice (Cass. Soc., 6 février 2013 : n° 11-11.740)
- ou encore celui de bénéficier du principe d'égalité des armes devant le juge (Cass. Soc., 9 octobre 2013 : n° 12-17.882).



A savoir : *parce qu'il porte atteinte à la liberté fondamentale d'expression, le licenciement d'un salarié pour avoir révélé, de bonne foi, des actes illicites constatés sur le lieu de travail et pouvant constituer des infractions pénales est nul*

Maintien des JJ maladie : l'arrêt de travail doit être prolongé par le même médecin

Cass. 2^{ème} Civ., 26 juin 2016 : n° 15-19.443

Le droit au maintien des indemnités journalières n'est pas systématique en cas de prolongation d'un arrêt de travail pour maladie.

En effet, aux termes de l'article L 162-4-4 du code de la sécurité sociale, ces prestations ne sont maintenues que si la prolongation est prescrite par le médecin traitant ou le médecin auteur de la prescription initiale, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré, ou cas particuliers prévus par l'article R 162-1-9-1 du même code (prolongation prescrite par un spécialiste consulté à la demande du médecin traitant, par le médecin remplaçant le médecin traitant ou en cas d'hospitalisation).

Article R 162-1-9-1 du code de la sécurité sociale

En application de l'article L 162-4-4, la prolongation d'un arrêt de travail, qui n'est pas prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant donne lieu à indemnisation dans les cas suivants :

- 1° Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant ;*
- 2° Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant ;*
- 3° Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite à l'occasion d'une hospitalisation.*

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, lorsque la prolongation d'un arrêt de travail n'a pas été prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant, l'assuré doit justifier de l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces médecins de prescrire cette prolongation. Il en apporte la preuve par tous moyens à la demande de l'organisme d'assurance maladie.

Dans tous les cas, l'assuré ou le professionnel de santé sous la responsabilité de l'assuré indique sur l'avis d'arrêt de travail le motif pour lequel le médecin prescripteur de la prolongation n'est pas le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 16 juin 2016, la question se posait de savoir si l'assuré, qui avait obtenu une prolongation d'arrêt de travail d'un médecin autre que le médecin prescripteur de l'arrêt initial justifiait bien de son impossibilité de consulter ce dernier.

L'intéressé, vraisemblablement blessé lors d'une rencontre sportive, a été invité par son club à consulter dès le lendemain du match un cabinet médical avec lequel une convention de procédure médicale avait été passée pour poser un diagnostic rapide. Il s'était alors vu prescrire une prolongation d'arrêt de travail par un médecin de ce cabinet.

Mais il n'aurait pas dû suivre les conseils du club ou du moins s'en tenir là.

Car, pour la Cour de cassation, cette circonstance ne caractérise pas l'impossibilité pour l'intéressé de faire prolonger son arrêt de travail par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou son médecin traitant et fait donc obstacle à la poursuite du versement des indemnités journalières. La Haute juridiction casse en conséquence l'arrêt de la cour d'appel ayant fait droit à sa demande d'indemnisation.



A savoir : *l'assuré qui obtient une prolongation d'arrêt de travail pour maladie par un médecin conseillé par son club sportif, autre que celui qui lui a prescrit l'arrêt initial, ne peut pas prétendre au maintien des indemnités journalières*

Rupture conventionnelle : délai pour agir en justice en cas de fraude de l'employeur

Cass. Soc., 22 juin 2016 : n° 15-16.994

Toute rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail peut être contestée devant le conseil de prud'hommes. Selon l'article L 1237-14 du code du travail, le recours doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois, à compter de la date d'homologation de la convention par l'administration.

Article L 1237-14

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention

Ce délai d'1 an est-il applicable en cas de fraude de l'employeur, notamment lorsque ce dernier recourt à la rupture conventionnelle afin de se soustraire à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Oui, répond la chambre sociale de la Cour de cassation, tout en apportant les deux précisions suivantes :

- premièrement, la prescription d'1 an doit être écartée si la fraude a eu pour finalité de permettre justement l'accomplissement de cette prescription, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.
- deuxièmement, la fraude a pour effet de reporter le point de départ du délai de prescription au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance.

En conséquence, la Haute Juridiction approuve les juges du fond d'avoir jugé en l'espèce irrecevable car prescrite la demande en annulation de la rupture conventionnelle du salarié, après avoir constaté que la fraude de l'employeur lui était connue le 16 juillet 2009, soit à la date du jugement du TGI de Valence s'étant prononcé sur la validité du PSE, et que l'intéressé avait introduit son action en justice le 28 décembre 2011.



A savoir : *lorsque l'employeur a conclu une rupture conventionnelle pour éviter la mise en place d'un PSE, le délai d'1 an pour agir en justice est reporté à la date à laquelle le salarié a eu connaissance de cette fraude*

Remboursement des frais de transport : c'est la résidence habituelle qui compte

Cass. Soc., 22 juin 2016 : n° 15-15.986

Pour le remboursement des frais de transport, c'est la résidence habituelle du salarié, c'est à dire celle proche de son lieu de travail et occupée chaque soir de la semaine qui doit être prise en compte et non celle où vit sa famille et qu'il rejoint les fins de semaine. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation le 22 juin 2016.

En l'espèce, un salarié ayant le statut de cadre réclamait à son employeur la prise en charge de l'abonnement ferroviaire souscrit pour faire les trajets entre son lieu de travail et son domicile familial situé à quelques 600 kilomètres de là.

Il considérait que sa résidence habituelle était celle de sa famille où il se rendait chaque fin de semaine et pour les vacances depuis des années.

La justice lui donné tort. Elle a jugé que sa résidence habituelle était celle située près de son lieu de travail, occupée chaque soir de la semaine et où le salarié passait au final plus de temps que dans le domicile familial.

C'est le trajet entre le lieu de travail et ce logement qui doit être remboursé.



A savoir : *pour le remboursement des frais de transport, c'est la résidence habituelle du salarié, c'est à dire celle proche de son lieu de travail et occupée chaque soir de la semaine qui doit être prise en compte et non celle où vit sa famille et qu'il rejoint les fins de semaine*

Les absences répétées pour maladie dues à un manquement de l'employeur ne justifient pas la rupture

Cass. Soc., 14 juin 2016 : n° 14-27.994

Le salarié dont les absences prolongées ou répétées pour maladie perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise peut être licencié si l'employeur établit la nécessité de procéder à son remplacement définitif (Cass. Soc., 13 mars 2001 : n° 99-40.110 ; Cass. Soc., 2 mars 2005 : n° 03-42.800).

Mais encore faut-il que les absences du salarié n'aient pas été provoquées par le comportement fautif de l'employeur. La Cour de cassation a en effet jugé que l'employeur ne peut pas prononcer un licenciement, même s'il établit la nécessité d'un remplacement, lorsque la dégradation de l'état de santé du salarié, et donc ses absences, résultent du harcèlement moral qu'il a subi (Cass. Soc., 11 octobre 2006 : n° 04-48.314 ; Cass. Soc., 13 mars 2013 : n° 11-22.082).

C'est le même raisonnement qui est appliqué en l'espèce : le salarié avait été déclaré apte avec des réserves par le médecin du travail. Ses absences pour maladie étant très fréquentes, il a été licencié en raison de la perturbation de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir à son remplacement. Or, selon le salarié, l'employeur n'avait pas tenu compte des préconisations du médecin, ce qui a provoqué la répétition de ses arrêts maladie.

La cour d'appel saisie du litige a admis la légitimité de son licenciement. Elle a en effet considéré que le non-respect des préconisations du médecin du travail par l'employeur est sans influence sur le caractère réel et sérieux du licenciement, qui repose sur des éléments objectifs : répétition des absences, perturbation du fonctionnement de l'entreprise et nécessité d'un remplacement définitif du salarié.

A tort, selon la Cour de cassation, qui censure la décision : les juges auraient dû vérifier si la méconnaissance des préconisations du médecin du travail avait eu une incidence sur les absences du salarié.

Remarque : La solution se comprend bien : si l'absence prolongée du salarié ou ses absences répétées pour maladie ont pour origine un manquement préalable de l'employeur qui les a provoquées, il est logique que ce dernier ne puisse s'en prévaloir pour justifier le licenciement.



A savoir : *si la méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail a contribué à la dégradation de l'état de santé du salarié, les absences répétées de ce dernier pour maladie ne peuvent pas être invoquées à l'appui d'un licenciement pour désorganisation de l'entreprise et nécessité de le remplacer*