

1^{er} au 15 mars 2018

Textes	
Le plafond de stagiaires reçus simultanément s'apprécie tous établissements confondus	
	<i>Réponse Ministérielle Rabault, Assemblée Nationale, du 9 janvier 2018, n° 3043</i>
Loi travail II	
CSE : heures de délégation d'un délégué titulaire utilisées par un délégué suppléant	
Mise en place du comité social et économique (CSE)	
Zoom	
Entreprise de moins de 20 salariés : liste des affichages obligatoires en 2018	
Possibilités de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé	
Jurisprudence	
Le reçu pour solde de tout compte ne doit pas renvoyer à une annexe détaillant les sommes versées	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16.617 FS-PB, Sté Elf exploration production c/ S.</i>
Rupture conventionnelle : le délai de rétractation s'estime à la date d'envoi de la lettre	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 17-10035</i>
Entretien des tenues de travail des salariés	<i>Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-25.563 16-25.564 16-25.565 16-25.566 16-25.567 16-25.568 16-25.569 16-25.570</i>
Une alerte météo ne démontre pas la faute inexcusable de l'employeur	<i>Cass. Soc., 25 janvier 2018 : n° 16-26384</i>
La divulgation du montant des salaires de l'entreprise constitue une faute grave	<i>Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n°16-24069</i>
Un salarié accusé injustement de vol a droit à des dommages et intérêts	<i>CA Bastia, 8 novembre 2017 : n° RG 16/00284</i>
Le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue dans la lettre de licenciement	<i>Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-17.199 FS-PB, D. c/ Sté Manufacture française des pneumatiques Michelin</i>
Des conditions de travail insalubres peuvent imposer l'habillement sur le lieu de travail	<i>Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-22.300 F-D</i>



Textes



Le plafond de stagiaires reçus simultanément s'apprécie tous établissements confondus

Réponse Ministérielle Rabault, Assemblée Nationale, du 9 janvier 2018, n° 3043

Le nombre maximum de stagiaires pouvant être accueillis simultanément dans une société composée de plusieurs établissements n'ayant pas de personnalité morale s'apprécie au regard de l'effectif global de cette société.

Le décret 2015-1359 du 26 octobre 2015 a fixé le plafond maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément au sein d'un même organisme d'accueil, qui avait été institué par la loi 2014-788 du 10 juillet 2014. Ainsi, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'organisme d'accueil doté de la personnalité morale ne peut pas excéder :

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

Le ministère du travail, dans une réponse publiée le 9 janvier 2018, précise que dans le cas d'une société composée de plusieurs établissements qui n'ont pas de personnalité morale propre, le plafond de stagiaires autorisé ne s'apprécie pas au niveau de chaque établissement mais au regard de l'effectif global de la société, c'est-à-dire tous établissements confondus. Ainsi dans le cas d'une entreprise comptant 18 salariés répartis sur 2 établissements, celle-ci pourra faire appel jusqu'à 3 stagiaires.

De façon dérogatoire, pour les périodes de formation en milieu professionnel, 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.

Cette dérogation peut être limitée des secteurs d'activités que l'autorité académique détermine ;

Remarque : pour l'appréciation de ces 2 limites (20 % ou 5), il est tenu compte de l'ensemble des personnes accueillies au titre des stages et des périodes de formation en milieu professionnel

En ce qui concerne l'appréciation des différents seuils d'effectif (20 ou 30 salariés), l'effectif est égal :

- au nombre des personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil au dernier jour du mois civil précédant la période sur laquelle est appréciée la condition ;
- et à la moyenne sur les 12 mois précédents du nombre des personnes mentionnées au point 1, si elle est supérieure au nombre mentionné au point 1.

Loi travail II



CSE : heures de délégation d'un délégué titulaire utilisées par un délégué suppléant

Lorsqu'un délégué titulaire est absent, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie (*article L 2314-37*).

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Lorsqu'un délégué titulaire est momentanément absent pour une cause quelconque, telle que pour congés payés, il est remplacé par un suppléant (*article L 2314-37*).

En cas d'absence du titulaire, le délégué suppléant devient à son tour titulaire jusqu'au retour du délégué qu'il remplace. Par conséquent, en l'absence du titulaire, le suppléant a les mêmes attributions qu'un délégué titulaire. Il assiste notamment aux réunions (*article L 2314-1*).

Ceci implique qu'un délégué suppléant peut utiliser les heures de délégation dont dispose le délégué titulaire. En effet, en tant que suppléant, il ne bénéficie pas de crédit d'heures de délégation qui lui est propre.

À titre d'information, les membres titulaires constituant la délégation du personnel du Comité Social et Économique (CSE) dispose d'un crédit d'heures de délégation qui ne peut être inférieur à (*article L 2315-7*) :

- 10 par mois par titulaire dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois par titulaire dans les autres entreprises.

Un protocole d'accord préélectoral peut toutefois modifier le volume des heures individuelles de délégation (*articles L 2314-1 et L 2314-7*).



Mise en place du comité social et économique (CSE)

1) Le calcul de l'effectif

Calcul de l'effectif	Un CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés	Article L 2311-2
	Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs	
	Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à	1° Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise

	l'article L 1111-2	Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation
		Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail
	Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise	Les apprentis
		Les titulaires d'un contrat initiative-emploi
		Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi
		Les titulaires d'un contrat de professionnalisation

2) Le nombre de membres du CSE à élire

Nombre de membres du CSE à élire	Le nombre de membres du CSE à élire (<i>titulaires et suppléants</i>) dépend de l'effectif de l'entreprise (<i>article R 2314-1</i>)	de 11 à 24 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
		de 25 à 49 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
		de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
		de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
		de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
		de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
		de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
		de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
		Etc.

3) L'information du personnel

Information du personnel	L'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections <i>par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (exemple : affichage doublé de l'envoi d'emails)</i> (<i>article L 2314-4</i>)
	Le document diffusé précise la date envisagée pour le 1 ^{er} tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90 ^{ème} jour suivant la diffusion
	Il est également conseillé de mentionner le nombre de représentants du personnel à élire et d'informer les salariés sur le fait que l'employeur a invité les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral

4) L'invitation des organisations syndicales

Invitation des organisations syndicales	L'employeur doit informer les syndicats intéressés de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole préélectoral et à établir leurs listes de candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel (<i>article L 2314-5</i>)
	Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés

	Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier
--	---

5) Les collèges électoraux

Collèges électoraux	Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel (<i>article L 2314-11</i>)	d'une part, par le collège des ouvriers et employés d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés
	Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du 2 nd collège, élu dans les mêmes conditions	
	En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un 3 ^{ème} collège	
	Enfin, par dérogation, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre titulaire et un membre suppléant, il doit être mis en place un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles	

6) L'électorat et l'éligibilité

Électorat et éligibilité	Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques
	Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur
	Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature
	Enfin, pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour y être électeur. En revanche, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice
	Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions mentionnées doivent être en mesure de choisir s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice
	NB. Les salariés pouvant être assimilés au chef d'entreprise doivent être exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux élections professionnelles

7) Les candidatures

Candidatures	Au 1 ^{er} tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales intéressées, qui disposent ainsi d'un monopole	
	Au 2 nd tour les candidatures sont libres	Article L 2314-29, al. 2
	Il appartient au protocole de fixer la date limite de présentation des candidatures	
	Les listes, titulaires comme suppléants (<i>article L 2314-30, al. 7</i>), comportant plusieurs candidats doivent respecter les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes	Articles L 2314-30, al. 1 à 5 et L 2314-32, al. 3 à 5
	Si l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut pas être en 1 ^{ère} position sur la liste	Article L. 2314-30, al. 6

8) L'organisation du 1^{er} tour de scrutin

Organisation du 1^{er} tour de scrutin	Les organisations syndicales ont le monopole de présentation de candidatures au 1 ^{er} tour (<i>Cass. Soc., 7 juillet 1981 : n° 81-60.001</i>)
	Pour l'attribution des sièges aux élus, on ne tient compte des résultats du 1 ^{er} tour que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de suffrages valablement exprimés (<i>SVE</i>) est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (<i>article L 2314-29</i>). Le quorum s'apprécie pour chaque collège séparément
	Attention : même si le quorum n'est pas atteint, il est indispensable de dépouiller les bulletins pour permettre de mesurer les scores et donc l'audience des syndicats qui se sont présentés à l'élection

9) L'organisation éventuelle d'un 2nd tour de scrutin

Organisation éventuelle d'un 2nd tour de scrutin	Dans les 3 hypothèses suivantes, un 2 nd tour de scrutin doit être organisé dans le délai de 15 jours à dater du 1 ^{er} tour (<i>article L 2314-29</i>)	s'il y a eu carence de candidatures au 1 ^{er} tour, c'est-à-dire si aucune organisation syndicale n'a présenté de candidats (<i>Cass. Soc., 18 mars 1982 : n° 81-60.871</i>)
		si, au 1 ^{er} tour, le quorum n'a pas été atteint (<i>article L 2314-29</i>)
		s'il reste des sièges vacants à l'issue du 1 ^{er} tour. Le 2 nd tour n'est alors organisé que pour pourvoir les sièges vacants

10) La proclamation des résultats

Proclamation des résultats	Après la proclamation des résultats par le bureau de vote, le procès-verbal doit être transmis dans les 15 jours en double exemplaire à l'inspecteur du travail	Article R 2314-22
	Un autre exemplaire doit impérativement être envoyé dans ce même délai au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante : CTEP - TSA79104 - 76934 Rouen Cedex 9	
	L'employeur est enfin tenu de transmettre, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux d'élections aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral	Article L 2314-29

Zoom



Entreprise de moins de 20 salariés : liste des affichages obligatoires en 2018

Le code du travail rend obligatoire la présence de panneaux d'affichage dans les entreprises de moins de 20 salariés. Si certaines informations peuvent désormais être communiquées par tout moyen aux salariés et n'ont plus l'obligation d'être affichées dans l'entreprise, d'autres continuent de faire l'objet d'une obligation d'affichage.

Informations devant faire l'objet d'un affichage obligatoire

L'employeur est tenu de communiquer certaines informations aux salariés par voie d'affichage. Une liste précise existe :

Type d'information	Contenu	Articles
Numéro d'urgence	Adresses et numéros d'appel des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU, police ...)	article D 4711-1
Inspection du travail	Adresse et numéro d'appel de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent	article D 4711-1
Services de santé au travail	Adresse et numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement	article D 4711-1
Consignes de sécurité incendie	La consigne de sécurité incendie indique : <ul style="list-style-type: none">- Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;- Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;- Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;- Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;- Les moyens d'alerte ;- Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;- L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;- Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.	article R 4227-38
Horaires collectifs du travail	Sont affichées : <ul style="list-style-type: none">- Les heures auxquelles commence et finit le travail,- Les heures et la durée des repos	articles L 3171-1, D 3171-2 à D 3171-3
Interdiction de fumer et de vapoter	Sont affichés les sigles rappelant : <ul style="list-style-type: none">- L'interdiction de fumer dans les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail,- L'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectifs	articles R 3512-2 et L 3513-6
Document unique d'évaluation des risques professionnels	L'avis affiché indique les modalités de consultation et d'accès des salariés au document unique	articles R 4121-1 à R 4121-4

L'employeur est tenu de mettre ces panneaux à jour en fonction des évolutions législatives et réglementaires, au risque d'être condamné à une amende en cas de contrôle de l'inspection du travail.

Informations pouvant être communiquées par tout moyen

D'autres informations doivent également être communiquées aux salariés mais l'employeur peut le faire par tout moyen (diffusion par mail, accessible sur l'intranet ...) et pas uniquement par voie d'affichage.

Les informations qui doivent être communiquées par tout moyen sont les suivantes :

- l'avis comportant les intitulés des conventions et accords collectifs : il précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence (*articles L 2262-5, R 2262-1 à R 2262-3*) ;
- l'ordre des départs en congé : il est communiqué au salarié 1 mois avant son départ (*article D 3141-6*) ;
- le jour de repos hebdomadaire lorsque tous les salariés, sans exception, ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche (*articles R 3172-1 à R 3172-9*) ;
- les textes des articles L 3221-1 à L 3221-7 rappelant l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (*article R 3221-2*) ;
- le texte de l'article 222-33-2 du code pénal rappelant la définition et les sanctions encourues en cas de harcèlement moral (*article L 1152-4*) ;
- le texte de l'article 222-33 du code pénal rappelant la définition et les sanctions encourues en cas de harcèlement sexuel (*article L 1153-5*) ;
- les textes des articles 225-1 à 225-4 du code pénal rappelant la définition et les sanctions encourues en cas de discrimination : l'information doit être faite dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (*article L 1142-6*).

Bien que les entreprises de moins de 20 salariés n'y soient pas contraintes, l'employeur a fait le choix de mettre en place un règlement intérieur dans l'entreprise. Ce règlement doit être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (*article R 1321-1*).



Possibilités de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé

Les élus bénéficient d'un statut protecteur. Mais ce statut n'empêche pas la rupture du contrat de travail, il l'encadre plus strictement. Membre du CE, délégué du personnel, délégué syndical, membre du CHSCT ou désormais membre élu du CSE, représentant de proximité, ... l'employeur ne peut donc modifier ou rompre leur contrat sans respecter une procédure précise. Bien sûr la démission demeure le mode de rupture à la seule initiative du salarié.

Peu importe le type de rupture du contrat du salarié protégé, il faut, en plus de respecter les procédures applicables à tous les salariés, suivre certaines étapes spécifiques. Leur respect conditionne la validité de la procédure.

Rupture par l'employeur : licenciement et mise à la retraite

Lorsqu'un salarié protégé est susceptible d'être licencié, la procédure est classique : convocation à un entretien préalable (*articles L 1232-2 et suivants*), notification du licenciement, etc. Mais il est obligatoire de continuer à consulter le Comité d'Entreprise ou le CSE depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Par la suite, une autorisation préalable de l'inspecteur du travail est nécessaire. Pour ce faire, une enquête contradictoire est diligentée par ce dernier. Elle n'est plus obligatoire en cas de licenciement économique ou de transfert partiel d'entreprise d'au moins 25 salariés protégés ; une procédure d'observations par écrit s'applique alors (*article R 2421-1*).

Autre possibilité si l'âge du salarié s'y prête : la mise à la retraite. L'employeur doit respecter la même procédure que celle prévue en cas de licenciement. Rappelons que la mise à la retraite, sans l'accord du salarié, n'est possible qu'une fois qu'il a atteint l'âge de 70 ans. Avant cela, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour le mettre à la retraite (*articles L 1237-5 et suivants*) après l'avoir interrogé tous les ans, avant sa date d'anniversaire. L'inspecteur du travail doit autoriser cette mise à la retraite.

Rupture d'un commun accord : rupture conventionnelle

Le contrat de travail d'un salarié protégé peut être rompu par rupture conventionnelle (*articles L 1237-11 et suivants*). Comme pour tous les salariés, la rupture conventionnelle doit être mise en place après un ou plusieurs entretiens entre salarié et employeur. Le salarié protégé peut se faire assister lors de ces entretiens.

La seconde étape consiste, tout comme le licenciement, à convoquer le CE ou le CSE désormais, comme en cas de licenciement. Le formulaire de rupture conventionnelle ne doit pas être signé avant la consultation du comité d'entreprise ou du CSE mais juste à la suite de la réunion.

Par rapport aux salariés non protégés, un seul point diffère : la demande doit être envoyée non pas à la DIRECCTE mais à l'inspecteur du travail pour autorisation. Cette demande d'autorisation sera envoyée à l'inspecteur du travail à la fin du délai de rétractation de 15 jours. Cette procédure bénéficie des exceptions d'enquête de la procédure de licenciement.

La rupture ne pourra être effective qu'au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur (*article L 1237-15*).

Jurisprudence

Le reçu pour solde de tout compte ne doit pas renvoyer à une annexe détaillant les sommes versées

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-16.617 FS-PB, Sté Elf exploration production c/ S.

Article L 1234-20

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire pour les sommes qu'il mentionne. Aux termes de l'article L 1234-20 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi 2008-596 du 25 juin 2008, le reçu pour solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Il peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Définition : *l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte signifie que le salarié ne peut plus formuler de réclamations portant sur les sommes qu'il mentionne. Pour celles qui n'y figurent pas, il peut faire une demande en justice dans la limite du délai de prescription applicable*

Il en résulte, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, que l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail et que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux (*Cass. Soc., 18 décembre 2013 : n° 12 24.985 FS-PB ; Cass. Soc., 4 novembre 2015 : n° 14 10.657 FS-PB*).

Ainsi, un reçu pour solde de tout compte mentionnant une somme globale au titre des salaires dus au salarié, sans préciser la part correspondant à des heures supplémentaires, n'a pas d'effet libératoire concernant les sommes afférentes au paiement de ces heures (*Cass. Soc., 11 décembre 2014 : n° 13 17.277 F-D*).

Le reçu pour solde de tout compte n'a pas d'effet libératoire pour les sommes figurant dans un document annexe auquel il renvoie.

En l'espèce, deux salariés ont été placés en dispense d'activité en 2001 jusqu'à leur mise à la retraite en 2009 en vertu d'un protocole d'accord sur l'aménagement des fins de carrière et d'un avenant à leur contrat de travail. Ils ont demandé à bénéficier du décret du 18 juillet 2008 modifiant le calcul de l'indemnité de licenciement et donc de l'indemnité de départ à la retraite pour la porter au double du montant initialement prévu.

L'employeur ayant refusé, ils ont saisi la juridiction prud'homale, devant laquelle celui-ci a notamment invoqué l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte pour justifier l'irrecevabilité de leur demande.

La cour d'appel rejette cette argumentation, considérant que le reçu de solde de tout compte n'a pas été établi conformément à la loi et est donc privé d'effet libératoire.

Approuvant la décision des juges du fond, la Cour de cassation dénie l'effet libératoire au reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé.

Le reçu pour solde de tout compte a été conçu par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 21 janvier 2008 et le législateur comme un instrument de sécurisation des ruptures.

Or, selon l'avis de l'avocat général relatif à l'arrêt du 14 février 2018, cet objectif de sécurité juridique ne peut être atteint que par l'observation stricte de la lettre de l'article L 1234-20 du code du travail qui ne prévoit pas de renvoi à un document annexe. En conséquence, l'effet libératoire attaché au reçu pour solde de tout compte ne peut pas porter sur d'autres droits et sommes que ceux dont il peut, seul, légalement détailler la nature et le montant. Aucun document, même annexe, ne doit pouvoir s'y substituer.

Sous l'empire de la loi 73-4 du 2 janvier 1973, la chambre sociale reconnaissait un effet libératoire aux sommes mentionnées sur le bulletin de paie joint au reçu pour solde de tout compte (*Cass. Soc., 20 janvier 1999 : n° 96 45.852 D ; Cass. Soc., 9 juillet 2003 : n° 01 43.271 F-D*). Cependant, l'article L 122-17 du code du travail exigeait, pour que le délai de forclusion soit opposable au salarié, que la mention *pour solde de tout compte* soit entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature et que le reçu mentionne, en caractère très apparents, le délai de forclusion, un formalisme qui n'a pas été repris par la loi 2008-596 du 25 juin 2008



A savoir : le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire

Rupture conventionnelle : le délai de rétractation s'estime à la date d'envoi de la lettre

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 17-10035

En l'espèce, un salarié et son employeur concluent une rupture conventionnelle le jeudi 12 mars 2009. Par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée le 27 mars 2009 et reçue par l'employeur le 31 mars 2009, le salarié informe son employeur qu'il usait de son droit de rétractation.

La convention de rupture est homologuée par l'administration le 2 avril 2009, mais le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la convention de rupture et en paiement de sommes à ce titre, estimant au passage de ne pas être responsable des délais postaux (précisons au passage que le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail le 9 avril 2010).

De son côté, l'employeur estimait que le salarié s'était prononcé *hors délai de rétractation légalement prévu*.

Dans son arrêt du 20 octobre 2016, la Cour d'appel de Versailles déboute le salarié de sa demande en nullité de la rupture conventionnelle. Elle retient à ce titre le fait que :

- le délai de rétractation expirait le vendredi 27 mars 2009 à minuit ;
- le salarié avait adressé sa lettre de rétractation le 27 mars 2009 ;
- l'employeur n'avait reçu ce courrier que le 31 mars 2009, soit après l'expiration du délai.

Mais la Cour de cassation ne partage pas l'avis de la cour d'appel. Selon elle, le salarié avait exercé son droit de rétractation dans le délai imparti par l'article L 1237-13 du code du travail.

Article L 1237-13

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les 2 parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Est donc cassé et annulé, l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles déboutant le salarié :

- de sa demande en nullité de la rupture conventionnelle ;
- et de sa demande tendant à ce que la prise d'acte du 9 avril 2010 produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Début du délai : *le délai court à compter de la date de signature de la convention, plus précisément, il démarre au lendemain de cette date et prend fin 15 jours plus tard, à 24 heures.*

Expiration du délai : *la date d'expiration du délai de rétractation s'estime à la date d'envoi de la lettre de rétractation (quelle que soit la partie qui s'exprime, salarié ou employeur), et non à la date de sa réception par l'autre partie*



A savoir : *la date d'expiration du délai de rétractation s'estime à la date d'envoi de la lettre de rétractation (quelle que soit la partie qui s'exprime, salarié ou employeur), et non à la date de sa réception par l'autre partie*

Entretien des tenues de travail des salariés

Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-25.563 16-25.564 16-25.565 16-25.566 16-25.567 16-25.568 16-25.569 16-25.570

Dans une décision du 14 février 2018, la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié.

Des salariés affectés à la surveillance et au gardiennage demandaient à leur employeur le remboursement des frais d'entretien de leur tenue de travail.

La cour d'appel avait rejeté les demandes des salariés au motif que les contrats de travail ne prévoyaient pas le versement d'une prime de nettoyage.

Mais l'arrêt est cassé. Pour la Cour de cassation, l'employeur doit prendre en charge l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié, même si le contrat de travail ne prévoit pas le versement d'une prime de nettoyage.



A savoir : *l'employeur doit prendre en charge l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié, même si le contrat de travail ne prévoit pas le versement d'une prime de nettoyage*

Une alerte météo ne démontre pas la faute inexcusable de l'employeur

Cass. Soc., 25 janvier 2018 : n° 16-26384

En arrivant le matin sur son lieu de travail, une salariée avait fait une chute à cause du verglas présent sur le parking de l'entreprise. Elle avait saisi la justice pour obtenir une majoration de sa rente accident du

travail, estimant que celui-ci était dû à une faute inexcusable de son employeur, qui ayant connaissance du danger pour les salariés n'avait rien fait pour éviter la présence de verglas sur le parking.

La salariée s'appuyait sur un bulletin de vigilance météorologique diffusé à 23 heures 15, faisant état d'une alerte neige-verglas orange et de pluies verglaçantes devant affecter le département dans la nuit et la matinée.

Mais sa demande a été rejetée. Pour la Cour de cassation, cette alerte météo ne commandait pas de vigilance absolue mais simplement des consignes de prudence s'imposant à chacun, ne permet pas d'apporter la preuve de la conscience du danger par l'employeur. Il n'y a donc pas de preuve d'une faute inexcusable.

Remarque : *la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur permet à la victime d'un accident de travail d'obtenir une majoration de sa rente et une indemnisation complémentaire au titre d'autres préjudices subis (souffrances physiques et morales, préjudices esthétique et d'agrément etc.).*



A savoir : *une alerte météo ne permet pas de prouver qu'un employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger menaçant ses salariés et ainsi d'établir sa faute inexcusable*

La divulgation du montant des salaires de l'entreprise constitue une faute grave

Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n°16-24069

En l'espèce, une salariée est engagée en qualité d'assistante administrative par contrat CDD à compter du 12 juin 2009, puis en qualité de responsable administrative par contrat CDI à compter du 1^{er} janvier 2010. Elle est mise à pied à titre conservatoire le 22 décembre 2011 et licenciée pour faute grave le 12 janvier 2012, l'employeur lui reprochant d'avoir divulgué des informations confidentielles.

Contestant son licenciement, la salariée saisit la juridiction prud'homale.

Dans son arrêt du 7 juillet 2016, la Cour d'appel de Versailles déboute la salariée de sa demande. Cet arrêt est confirmé par la Cour de cassation qui confirme que le fait de divulguer le montant des salaires perçus par certains collègues constituait une faute grave rendant impossible le maintien de la salariée au sein de l'entreprise.

Le présent arrêt de la Cour de cassation ne constitue pas une grande surprise, la salariée ayant été licenciée pour faute grave pour manquement aux règles de confidentialité que son activité au sein de l'entreprise engendrait.

Il n'est pas rare d'ailleurs que certaines entreprises ajoutent une clause de discrétion et de confidentialité dans le contrat de travail.

Par définition, tout salarié lié par un contrat de travail a une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur. Il peut arriver que pour certains salariés, l'employeur souhaite insérer une clause de confidentialité supplémentaire.

Par cette clause, le salarié est tenu à ne pas divulguer à des tiers (clients, fournisseurs concurrents, etc.) les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. La révélation de ces informations risquant de nuire à la bonne marche de l'entreprise dans laquelle il travaille.

De la même façon, le salarié s'engage aussi à ne pas divulguer aux autres salariés de l'entreprise les informations auxquelles il peut avoir accès.

Cette clause de confidentialité n'est totalement licite qu'à partir du moment où elle est en rapport avec l'activité du salarié au sein de la société.

Article L 1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Si le salarié ne respecte pas cette clause, il peut subir des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave ou lourde ainsi que d'éventuelles poursuites pénales.

La clause de confidentialité n'interdit pas à un salarié de travailler pour une entreprise concurrente, à la différence de la clause de non-concurrence.

Pas de contrepartie financière pour une clause de discrétion ¶

Mais attendu qu'ayant constaté que la clause litigieuse ne portait pas atteinte au libre exercice par le salarié d'une activité professionnelle, mais se bornait à imposer la confidentialité des informations détenues par lui et concernant la société, la cour d'appel, qui n'avait pas à suivre les parties dans le détail de leur argumentation, en a exactement déduit que cette clause n'ouvrait pas droit à contrepartie financière ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Cass. Soc., 15 octobre 2014 : n° 13-11524

Le contrat de travail d'un salarié contient une clause de discrétion. Après son licenciement économique, il saisit la juridiction prud'homale, estimant que la clause de discrétion ouvrait droit, au même titre qu'une clause de non-concurrence au versement d'une contrepartie financière.

Dans un premier temps, la Cour d'appel déboute le salarié de sa demande, estimant que la clause de discrétion n'empêchait pas au salarié d'exercer son activité au sein d'une entreprise concurrente. La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi.



A savoir : *une clause de confidentialité n'est totalement licite qu'à partir du moment où elle est en rapport avec l'activité du salarié au sein de la société. Le non-respect de cette clause peut entraîner un licenciement pour faute grave ou lourde et des poursuites pénales*

Un salarié accusé injustement de vol a droit à des dommages et intérêts

CA Bastia, 8 novembre 2017 : n° RG 16/00284

Un salarié exerçant la fonction de chauffeur livreur a été convoqué par son employeur à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave. Le courrier remis en main propre lui notifiant par ailleurs sa mise à pied à titre conservatoire.

Suite à cet entretien, il s'est vu notifier son licenciement pour faute grave, en l'espèce le vol de carburant de 84,88 litres. Son employeur soutient qu'il a commis le vol de carburant à son préjudice et qu'il a porté de fausses indications sur sa feuille de route relativement au kilométrage. L'employeur a en parallèle déposé une plainte pour vol.

Le chauffeur livreur a alors saisi le conseil de prud'hommes pour contester son licenciement.

Ce dernier affirme n'avoir jamais commis les faits de vol reprochés par son employeur, et il précise que la plainte pour vol a d'ailleurs fait l'objet d'un classement sans suite. Il prétend que cette accusation de vol est fautive. Il soutient que le réservoir du véhicule contenait 100 litres et non 70, et qu'il a parcouru 196 kilomètres et non 60 comme le prétend son ex-employeur.

Les conseillers prud'homaux ont conclu que contrairement aux allégations de l'employeur, la contenance du réservoir du camion faisait 100 litres et non 70, et que le salarié avait parcouru 196 kilomètres ce jour-là et non 60. Dès lors, aucune faute grave ni fait constitutif d'une cause réelle et sérieuse ne pouvaient être retenus à l'encontre du chauffeur.

La Cour d'appel a confirmé la décision du conseil de Prud'hommes qui a condamné l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mais en ajoutant également le versement d'une indemnité particulière.

Pas de faute intentionnelle caractérisée : en effet, l'employeur a fait état d'un vol pour motiver le licenciement pour faute grave du chauffeur livreur, lequel est finalement dénué de cause réelle et sérieuse, et il a par ailleurs déposé plainte pour ces faits.

Si d'après la cour d'appel ces seuls éléments ne peuvent suffire, à caractériser l'existence d'une faute intentionnelle commise par l'employeur au cours de la procédure de licenciement, il n'en demeure pas moins que le salarié est fondé à solliciter des dommages et intérêts au titre de son préjudice résultant d'une accusation de vol et pour avoir été l'objet d'une plainte.

En conséquence, l'employeur a été condamné à payer au salarié non seulement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 16.000 euros mais également des dommages et intérêts pour licenciement abusif d'un montant de 1.000 euros.



A savoir : suite à un licenciement non justifié, le salarié est fondé à solliciter des dommages et intérêts au titre de son préjudice résultant d'une accusation de vol non caractérisée et pour avoir été l'objet d'une plainte non justifiée

Le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue dans la lettre de licenciement

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-17.199 FS-PB, D. c/ Sté Manufacture française des pneumatiques Michelin

Article L 1226-9

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Toute rupture prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle (*article L 1226-9 et L 1226-13*).

En l'espèce, un salarié, en arrêt pour maladie professionnelle, avait été licencié pour cause réelle et sérieuse et dispensé d'exécuter son préavis. Retenant que le juge devait donner aux faits invoqués au soutien du licenciement leur véritable qualification, la cour d'appel avait analysé les griefs invoqués dans la lettre de rupture en une faute grave et décidé le licenciement justifié.

Rappelant que le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur (*Cass. Soc., 26 juin 2013 : n° 11-27.413 FS-PB*), la Cour de cassation censure cette décision. En effet, ayant constaté que la lettre de licenciement ne prononçait qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse et non pour faute grave, la cour d'appel ne pouvait pas aggraver la qualification de la faute donnée par l'employeur pour valider le licenciement.

Remarque : *si le juge ne peut pas aggraver la qualification de la faute retenue en cas de licenciement disciplinaire, il peut, à l'inverse, atténuer sa gravité (Cass. Soc., 22 février 2005 : n° 03-41.474 F-PB), les règles entourant le licenciement étant destinées à protéger le seul salarié*



A savoir : *les juges du fond ne peuvent pas décider que le licenciement d'un salarié au cours d'une période de suspension de son contrat de travail consécutive à une maladie professionnelle est fondé sur une faute grave alors que la lettre de licenciement ne vise qu'une cause réelle et sérieuse*

Des conditions de travail insalubres peuvent imposer l'habillement sur le lieu de travail

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-22.300 F-D

Selon l'article L 3121-3 du code du travail, des contreparties (*soit financières, soit sous forme de repos*) aux opérations d'habillement et de déshabillage - sont dues aux salariés lorsque :

- le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties ne sont dues que si ces deux conditions sont réunies (*Cass. Soc., 26 mars 2008 : n° 05-41.476 FS-PBRI ; Cass. Ass. Plén., 18 novembre 2011 : n° 10-16.491 PBRI*).

Dans un arrêt du 20 décembre 2017, la Cour de cassation rappelle que le choix du lieu d'habillement ou de déshabillage ne dépend pas de la seule volonté de l'employeur. Des circonstances de fait peuvent être considérées comme rendant nécessaire, voire indispensable pour le salarié, l'organisation des opérations d'habillement et de déshabillage sur le lieu de travail, notamment en raison des conditions d'insalubrité dans lesquelles il travaille (*Cass. Soc., 11 juillet 2012 : n° 11-21.192 F-D ; Cass. Soc., 21 novembre 2012 : n° 11-15.696 FS-PB*).

En l'espèce, le salarié était, directement ou par imprégnation des vapeurs, en contact avec des hydrocarbures et avait pour obligation de confier le nettoyage de sa tenue à l'entreprise. Sa demande de prime est admise par les juges. L'arrêt précise par ailleurs qu'il importe peu que d'autres salariés aient décidé de ne pas procéder aux opérations d'habillement et de déshabillage sur le lieu de travail.



A savoir : *le choix du lieu d'habillement ou de déshabillage des salariés ne dépend pas de la seule volonté de l'employeur : des circonstances de fait peuvent rendre nécessaire l'organisation des opérations d'habillement et de déshabillage sur le lieu de travail, notamment pour des raisons d'insalubrité du lieu de travail*