

16 au 31 mai 2018

Textes	
Procédure de dépôt des accords collectifs	<i>Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs</i>
Élargissement de la notion de salariés involontairement privés d'emploi	<i>Arrêté du 3 mai 2018 portant agrément de l'avenant n° 1 du 17 janvier 2018 au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage</i>
Loi travail II	
Les accords d'entreprise conclus avec un délégué syndical doivent être majoritaires	
Le représentant de proximité	
Zoom	
Emplois saisonniers et stages	
Le décompte de la journée de solidarité	
Jurisprudence	
Pas de requalification du CDD si l'administration a autorisé son non-renouvellement	<i>Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 16-20.423 FS-PB, T. c/ Pôle emploi Midi-Pyrénées</i>
Requalification de CDD en CDI : point de départ de la prescription de l'action en cas d'absence d'une mention au contrat	<i>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26437</i>
CDD de remplacement	<i>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-20636</i>
Licenciement pour inaptitude résultant d'une faute de l'employeur	<i>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n°16-26.306 et n°17-10.306</i>
Sans accord collectif, un salarié ne peut subir de perte de salaire par la prise de jours de RTT	<i>Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-27.641 FS-PB</i>
Faute de réponse de l'employeur, le congé sabbatique est réputé accordé	<i>Cass. Soc., 14 décembre 2017 : n°16-24027</i>
Conséquences de l'absence de visite de reprise d'une salariée placée en invalidité	<i>Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-25872</i>



Textes



Procédure de dépôt des accords collectifs

Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs

Le décret d'application de la loi Travail n° 2018-362 du 15 mai 2018 modifie les conditions dans lesquelles est effectué le dépôt des accords collectifs signés à partir du 1^{er} septembre 2017, afin de mettre à disposition du public les accords d'entreprise par le biais d'une plateforme nationale.

Le décret est pris pour l'application de l'article 16 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La réglementation se met à jour de la nouvelle téléprocédure de dépôt des accords

Le 28 mars 2018, l'administration a mis à la disposition des entreprises une plate-forme internet destinée au dépôt des accords d'entreprise en indiquant que cette procédure se substituait désormais au traditionnel dépôt en 2 exemplaires (*électronique et papier*) auprès du DIRECCTE ([https://www. teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)). Le décret du 15 mai 2018 intègre cette nouvelle procédure à la partie réglementaire du code du travail.

Le code du travail indique expressément que le dépôt des accords d'entreprises et des accords assimilés (accords de groupe, d'établissement et interentreprises) s'effectue sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (article D 2231-4 modifié).

Un arrêté devrait préciser le format de ces documents, mais l'on sait déjà, grâce à la plateforme *teleaccords*, qu'il faut déposer une version intégrale au format PDF, réservée à l'administration, et une version anonymisée au format docx, qui sera publiée sur le site internet Légifrance et accessible à tous.

Le fichier docx est expurgé, le cas échéant, des clauses réputées confidentielles, en application d'une demande de publication partielle signée par l'employeur et par une majorité de syndicats signataires (*article R 2231-1-1*), ainsi que des éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise (*article L 2231-5-1*).

Auparavant, le dépôt était effectué par *la partie la plus diligente*. Il pouvait donc s'agir de l'employeur, mais également d'un syndicat signataire. La téléprocédure rendant cette dernière hypothèse inapplicable, le code du travail indique désormais que le déposant est le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou, pour un accord interentreprises, les représentants légaux de celles-ci (*article D 2231-2 modifié*).

Le décret adapte par ailleurs la liste des pièces à joindre à l'accord, également par téléprocédure (*article D 2231-7 modifié*). Comme par le passé, il faut communiquer le document (*courrier, courriel, etc.*) prouvant que l'accord a bien été notifié à l'ensemble des syndicats représentatifs à l'issue de la procédure de signature, le procès-verbal d'approbation de l'accord lorsque l'employeur a négocié avec des élus du personnel ou des salariés mandatés et, pour les accords d'entreprise, le cas échéant, la liste des établissements et de leurs adresses respectives (*en 1 exemplaire et non plus en 3*). À cela s'ajoute, éventuellement, la demande de publication partielle formulée par l'employeur et la majorité des syndicats signataires. En revanche, il n'y a plus à communiquer les éléments relatifs aux élections professionnelles (*résultats du 1^{er} tour ou P-V de carence, selon le cas*).

Le décret précise enfin que la téléprocédure s'applique aux accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017, ce qui permet de faire correspondre les nouvelles modalités de dépôt à la date d'entrée en vigueur de la publication des accords d'entreprise sur internet (*loi 2016-1088 du 8 août 2018, art. 16-IV, JO du 9*). Concrètement, l'administration a traité et mis en ligne le flux des accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017, jusqu'à ce que la plate-forme *téléaccords* soit mise en place le 28 mars 2018 et permette d'automatiser, dans une certaine mesure, le processus. Les employeurs qui, avant le 28 mars, ont en toute bonne foi déposé auprès du DIRECCTE un accord conclu à compter du 1^{er} septembre 2017 n'ont donc pas à redéposer cet accord par téléprocédure



Élargissement de la notion de salariés involontairement privés d'emploi

Arrêté du 3 mai 2018 portant agrément de l'avenant n° 1 du 17 janvier 2018 au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

En application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, la cessation du contrat de travail, suite à une rupture conventionnelle collective ou à un congé de mobilité dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, donne le droit aux allocations chômage (*article L 5421-1 du code du travail*).

En conséquence, le règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 a été modifié par un avenant du 17 janvier 2018 qui est désormais agréé.

L'arrêté rend obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 janvier 2018 au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage. Cet avenant définit les cas dans lesquels un salarié est considéré comme *involontairement privé d'emploi ou assimilé*.

Ces dispositions s'appliquent aux ruptures intervenues depuis le 22 décembre 2017.

Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage	Arrêté du 3 mai 2018
<p>Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un licenciement ; - d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens des articles L 1237-11 et suivants du code du travail ; - d'une fin de contrat de travail à durée déterminée dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission ; - d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou d'un contrat de mission, à l'initiative de l'employeur ; - d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application ; 	<p>Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un licenciement ; - d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens des articles L 1237-11 et suivants du code du travail ; - <i>d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail, au sens des articles L 1237-17 et suivants du code du travail ;</i> - d'une fin de contrat de travail à durée déterminée dont notamment le contrat à objet défini, ou de contrat de mission ; - d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, dont notamment le contrat à objet défini, ou d'un contrat de mission, à l'initiative de l'employeur ; - d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application ;

- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L 1233-3 du code du travail.

- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L 1233-3 du code du travail.

Article L 1237-17

Créé par l'article 10 (V) de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. Elles sont soumises aux dispositions de la présente section.

Loi travail II



Les accords d'entreprise conclus avec un délégué syndical doivent être majoritaires

Les accords d'entreprise doivent être négociés avec le ou les délégués syndicaux de l'entreprise.

Entreprises ayant un DS

Dans les entreprises ayant un délégué syndical, depuis la loi Travail, l'accord doit être majoritaire c'est-à-dire signé par un syndicat ayant recueilli au moins 50 % (*au lieu de 30 % auparavant*) des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas majoritaire, les syndicats ayant obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections peuvent demander la validation de l'accord par référendum dans le délai de 8 jours à compter de la signature de l'accord. L'accord est validé s'il remporte 50 % des votes des salariés.

La condition de non-opposition est supprimée

Ces nouvelles règles étaient déjà applicables pour les accords d'entreprise conclus en vue du développement et de la préservation de l'emploi ainsi que pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.

Elles sont entrées en vigueur au 1^{er} mai 2018 pour tous les autres accords (*sauf les accords de maintien de l'emploi*).

Entreprises sans DS

S'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise, l'accord peut être conclu :

- avec un ou plusieurs représentants du personnel élus (*CE, DP, DUP, CSE*) mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel. L'accord doit alors être accepté par référendum par la majorité des salariés ;

L'accord conclu avec les représentants élus non mandatés n'a plus à être validé par une commission paritaire de branche, mais doit simplement lui être transmis pour information

- à défaut, avec les représentants élus : le CE, la DUP ou, à défaut, les DP, ou le CSE. L'accord doit alors être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections ;
- ou à défaut, avec un salarié non élu, qui se fait mandater par un syndicat. L'accord doit alors être accepté par référendum par la majorité des salariés.



Le représentant de proximité

Nouveauté issue de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, au même titre que le conseil d'entreprise, il n'existe pas de définition légale du représentant de proximité. Ils sont issus de la fusion des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) en une

instance unique : le Comité Social et Économique (CSE). Si la mise en place du CSE doit obligatoirement intervenir au plus tard le 31 décembre 2019, celle des représentants de proximité, quant à elle, reste facultative.

Rappel : *le conseil d'entreprise est une nouvelle instance créée par les ordonnances Macron. Sa mise en place, comme pour les représentants de proximité est facultative et nécessite un accord d'entreprise. Cette création regroupe toutes les compétences du Comité Social et Économique (CSE) ainsi que le pouvoir de négocier, conclure et réviser les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement*

Mise en place des représentants de proximité

Pour que les représentants de proximité puissent être mis en place, un accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts (*article L 2313-2*) doit le décider (*article L 2313-7*).

Par conséquent, un simple accord entre l'employeur et le CSE ne saurait suffire. L'accord d'entreprise détermine à la fois le nombre et le périmètre des établissements distincts. L'accord doit prévoir (*article L 2313-7*) :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions ;
- leurs modalités de désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants peuvent être soit des membres du CSE, soit être désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Attributions des représentants de proximité

Le code du travail, en l'état, est pratiquement silencieux sur ce point. Les représentants de proximité sont des représentants du personnel qui n'ont pas vocation à reprendre les missions des anciens DP car elles en sont différentes et sont exercées par le CSE.

Ce nouvel acteur dispose d'attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, définies dans l'accord d'entreprise (*article L 2313-7*).

Leur champ de compétence est plus restreint que celui du CSE d'établissement ou que celui du CSE qui l'a désigné. L'accord collectif qui fixe le périmètre et le nombre d'établissements distincts peut déterminer leurs attributions et leurs modalités de fonctionnement en fonction des besoins dans l'entreprise, en matière de représentation du personnel.

A noter que, les représentants de proximité ont le statut de salarié protégé, alors même qu'ils ne sont pas membres du CSE (*articles L 2411-1,4° et L 2411-2*). Ils bénéficient donc d'une protection contre le licenciement. Une telle procédure ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Zoom



Emplois saisonniers et stages

La période estivale est l'occasion de recourir à des emplois occasionnels comme les contrats vendanges, les jobs d'été à partir de 14 ans ou les contrats saisonniers pour le tourisme ou les récoltes.

Jobs d'été

Quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable d'embauche (DPAE). Il a l'obligation de l'envoyer à l'Urssaf avant l'embauche effective.

Contrat particulier, le contrat vendanges est limité à 1 mois mais un salarié peut en conclure plusieurs successivement, avec le même employeur ou un autre, sans dépasser 2 mois pour une année civile. Constituant une dérogation, tous les salariés (*y compris les salariés en congés payés et les fonctionnaires*) peuvent bénéficier de ce contrat.

Article L 1244-2-1

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du ministre chargé du travail, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs, pour l'application de l'article L 1244-2, lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

Pour calculer l'ancienneté du salarié en contrat de travail saisonnier, il faut cumuler les durées des contrats saisonniers successifs.

Selon l'ordonnance du 27 avril 2017 (*Ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction*), sont successifs les contrats de travail conclus sur une ou plusieurs saisons et effectués dans une même entreprise, y compris s'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.

Tout salarié qui a déjà été sous contrat de travail saisonnier dans l'entreprise dispose d'un droit à sa reconduction :

- s'il a effectué au moins 2 saisons dans cette entreprise sur 2 années consécutives ;
- et si l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

L'employeur doit donc en informer le salarié, par tout moyen.

Stages

Durant l'été, les entreprises peuvent accueillir des stagiaires dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire. Aucune convention de stage ne peut être conclue :

- pour remplacer un salarié sur un poste de travail permanent,
- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité,
- pour un emploi saisonnier.

Pour les stagiaires en entreprise non titulaires d'un contrat de travail, il n'y a pas de DPAE à effectuer. Cependant, une convention de stage doit être conclue entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement. L'entreprise doit tenir à jour la liste des conventions de stage.

Le stagiaire doit recevoir une rémunération à partir de 2 mois de stage.



Le décompte de la journée de solidarité

Cette année 2018, le lundi de Pentecôte est tombé le 21 mai 2018. Pour les salariés y compris les cadres, la journée de solidarité correspond à une journée de travail supplémentaire non rémunérée. Elle a été instituée en 2004 pour financer l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. Cette journée repose sur le principe de double contribution :

- celle des salariés qui abandonnent un jour férié
- celle des employeurs, financière, à hauteur de 0,3 % de la masse salariale

L'employeur a le choix de la forme que prend la journée de solidarité que doit effectuer le salarié (articles L 3133-7, L 3133-8 et L3133-9 du code du travail. Dispositions devenues d'ordre public suite à la loi Travail d'août 2016) :

- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée (exemple : suppression d'un jour férié chômé) ;
- ou d'un jour de RTT travaillé ;
- ou de 7 heures supplémentaires fractionnées dans l'année.

Pour les salariés mensualisés, la rémunération n'est pas modifiée, ils perdent seulement une journée de repos ou de RTT dans l'année, ou bien doivent effectuer 7 heures supplémentaires cumulées dans l'année sans recevoir une rémunération plus importante.

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut par accord de branche (article L 3133-11). A défaut d'accord collectif, il revient à l'employeur de déterminer les modalités d'accomplissement de cette journée, après consultation du Comité Social et Économique (CSE) (article L 3133-12). En l'absence de CSE, il convient de consulter le Comité d'Entreprise (CE) ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

Salariés à temps partiel, intérimaires et non mensualisés, la journée de solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail.

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, et qu'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée chez un autre employeur, alors celle-ci lui sera rémunérée. Les heures travaillées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires.

En Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin, la journée de solidarité ne peut pas être accomplie les premier et second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint (*vendredi avant Pâques*).

Jurisprudence

Pas de requalification du CDD si l'administration a autorisé son non-renouvellement

Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 16-20.423 FS-PB, T. c/ Pôle emploi Midi-Pyrénées

Dans un arrêt du 9 mai 2018 la Cour de cassation tranche une question inédite en matière de requalification du contrat à durée déterminée (CDD) d'un salarié protégé.

En l'espèce, le salarié avait été engagé par un premier CDD en 2009. Plusieurs contrats s'étaient succédé jusqu'en août 2012, date à laquelle l'employeur avait choisi de ne pas renouveler le dernier contrat, qui contenait une clause de renouvellement. Le salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme, était protégé. L'employeur avait donc sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de mettre fin à la relation contractuelle, comme le prévoit l'article L 2412-13 du code du travail. Le non-renouvellement, refusé par l'inspecteur du travail, avait finalement été autorisé par le ministre du travail, saisi sur recours hiérarchique, en janvier 2013.

Le salarié avait alors saisi le juge prud'homal pour qu'il requalifie le premier de ses CDD en CDI, et qu'il prononce la nullité de la rupture du contrat pour violation du statut protecteur.

La demande est rejetée par la Cour de cassation : en application du principe de séparation des pouvoirs entre ordres administratif et judiciaire, le juge prud'homal n'était pas compétent pour se prononcer sur la demande de requalification du contrat.

On pourrait s'étonner de la solution retenue par la Cour de cassation, qui semble sévère pour le salarié : ce dernier demandait la requalification de la relation contractuelle sur le fondement d'une irrégularité affectant, non pas le contrat dont le non-renouvellement a été autorisé par l'administration, mais le premier de la série de contrats successifs conclus avec l'employeur.

Or, la Cour de cassation juge de manière constante à propos de salariés non protégés que les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date de la conclusion du premier CDD irrégulier (*Cass. Soc., 23 mars 2016 : n° 14-23.276 FP-PB*). Appliquer cette solution en l'espèce aurait pu conduire la chambre sociale à accueillir la demande du salarié et à examiner la régularité du premier contrat. Elle aurait pu, en cas de vice, requalifier l'ensemble de la relation contractuelle en CDI. Le salarié protégé aurait alors bénéficié du statut des représentants du personnel en CDI (*Cass. Soc., 18 décembre 2013 : n° 12-27.383 FS-PBR*).

La solution retenue par la Cour de cassation s'explique par le souci d'éviter le double contrôle des mêmes faits d'une part, par l'autorité administrative et, d'autre part, par le pouvoir judiciaire.

En application de la jurisprudence administrative, lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée, l'inspecteur du travail doit vérifier notamment la nature réelle du contrat de travail (*CE 6 mai 1996 : n° 146161 ; CE 21 juin 1996 n° 153975*). Si en cours d'instruction, l'inspecteur du travail constate que le contrat sur le fondement duquel il est saisi présente les apparences d'un CDI, ce qui est le cas si l'employeur n'a pas respecté les dispositions relatives à la législation sur le CDD, il doit rejeter la demande présentée.

Tel est le cas, par exemple, lorsque l'employeur :

- a eu recours à un CDD en dehors des cas prévus par le code du travail,
- a pourvu un poste permanent de l'entreprise par CDD,
- si certaines mentions obligatoires ne figurent pas dans le contrat.

Dès lors que l'inspecteur du travail doit contrôler dans tous les cas si le salarié protégé en CDD n'est pas titulaire en fait d'un CDI, sa décision autorisant le non-renouvellement suppose nécessairement que ce contrôle a été effectué.

Il résulte de la décision du 9 mai 2018 que, pour la Cour de Cassation, le contrôle administratif n'est pas limité à l'examen de la licéité du seul contrat justifiant une demande d'autorisation de rupture. Il porte sur l'ensemble de la relation contractuelle. L'autorisation de non-renouvellement du dernier CDD purge ainsi de tout vice la relation contractuelle dans sa globalité.

Il appartenait donc en l'espèce au salarié de former un recours pour excès de pouvoir à cet égard ou de présenter devant le juge judiciaire, au soutien ou en préalable à sa demande de requalification en CDI, une exception d'illégalité à l'encontre de la décision administrative, action dont on rappelle qu'elle n'est soumise à aucun délai (*CE, 29 mai 2017 : n° 393280 ; Cass. Soc., 21 juin 2017 : n° 15 24.451 F-D*).



A savoir : *dès lors que l'inspecteur du travail a autorisé la rupture du dernier des contrats à durée déterminée successivement conclus avec un salarié protégé, le juge prud'homal n'est pas compétent pour statuer sur une demande de requalification*

Requalification de CDD en CDI : Point de départ de la prescription de l'action en cas d'absence d'une mention au contrat

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26437

Dans cet arrêt du 3 mai 2018, la Cour de cassation affirme que *le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat* ».

En l'espèce, M. Guillaume Y... a été engagé par la SCP Y... selon contrat de travail à durée déterminée allant du 12 au 31 juillet 2004. Il a été engagé par la même société selon CDD allant du 12 janvier au 10 mars 2010, du 3 janvier au 30 septembre 2011, du 17 octobre 2011 au 17 juillet 2012, du 18 juillet 2012 au 15 janvier 2013, et du 15 janvier 2013 au 15 janvier 2014 ; qu'il a, le 6 janvier 2014, saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification du CDD conclu le 12 juillet 2004 en CDI.

Le salarié fait grief à l'arrêt de la Cour d'appel de Poitiers de le débouter de sa demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée du 12 juillet 2004 en un contrat de travail à durée indéterminée.

La Cour de cassation affirme *qu'aux termes de l'article L 1471-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat.*

La Haute Cour ajoute que le salarié fondait sa demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée conclu le 12 juillet 2004 sur le défaut d'indication, dans le contrat, du motif du recours à ce type de contrat ; dès lors, elle constate que la Cour d'appel en a déduit à bon droit que la prescription de cette demande (*saisine du 6 janvier 2014*) courait à compter de la date de conclusion du contrat et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

Le salarié avait saisi le 6 janvier 2014 ; il était donc forclos à agir en requalification des CDD en CDI au motif de l'illicéité d'un motif de recours d'un CDD conclu à compter du 12 juillet 2004 (*plus de 9 ans et demi après la saisine du conseil de prud'hommes*).



A savoir : *le salarié qui souhaite demander la requalification d'un CDD en CDI et qui fonde sa demande sur l'absence d'une mention obligatoire au contrat, dispose de 2 ans pour agir à compter de la conclusion de son CDD*

CDD de remplacement

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-20636

La mention de la qualification (*technicienne supérieure de laboratoire*) en référence à la qualification professionnelle résultant de la grille de classification des emplois de la convention collective d'entreprise est suffisante.

La Cour de cassation affirme *qu'alors que la Cour d'appel constatait la mention sur les contrats litigieux des fonctions de technicienne supérieure de laboratoire de la salariée remplacée et que ces mentions renvoyaient à une qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise, ce dont il résultait que les contrats répondaient aux exigences légales relatives à l'indication, dans le contrat de travail à durée déterminée de remplacement, de la qualification du salarié remplacé, la cour d'appel a violé les textes susvisés.*

Le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad) a engagé Mme X... en qualité de technicienne supérieure de laboratoire de catégorie 4, échelon 3, indice 272 de la classification des emplois de la convention d'entreprise du personnel mensuel du Cirad, par 3 contrats de travail à durée déterminée de remplacement de Mme A..., entre le 15 juin 2009 et le 18 octobre 2012.

Poursuivant la requalification de ces CDD en CDI, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail.

La Cour d'appel de Montpellier a fait droit à la requalification des CDD en CDI en retenant qu'en l'absence, notamment, de mention du nom et de la qualification du salarié remplacé le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, l'employeur ne pouvant écarter la présomption légale ainsi instituée notamment en apportant des éléments extrinsèques au contrat relatifs à la qualification du salarié remplacé, qu'en l'espèce, si les contrats en cause précisent effectivement l'emploi de la salariée remplacée, ils ne mentionnent nullement sa qualification, c'est à dire sa classification, sa catégorie, son échelon, son indice, que la simple mention de l'emploi du salarié remplacé étant insuffisante pour satisfaire aux exigences légales, il s'ensuit que les contrats de travail litigieux sont irréguliers et que la relation de travail sera requalifiée en contrat à durée indéterminée ayant débuté le 15 juin 2009.

Le Cirad s'est pourvu en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel. Elle affirme que *selon le second des textes susvisés, le technicien supérieur de laboratoire, relevant de la catégorie des agents de maîtrise de niveau 4 de la classification conventionnelle des emplois, est un agent dont la fonction exige des connaissances lui permettant d'adapter et de suivre des préparations, études et analyses sous l'autorité d'un cadre, auquel il est demandé un apport personnel au niveau de l'organisation et de l'interprétation du travail et qui peut être amené à coordonner et conseiller du personnel travaillant sur les techniques qu'il utilise.*

Elle conclut *qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait la mention sur les contrats litigieux des fonctions de technicienne supérieure de laboratoire de la salariée remplacée et que ces mentions*

renvoient à une qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise, ce dont il résultait que les contrats répondaient aux exigences légales relatives à l'indication, dans le contrat de travail à durée déterminée de remplacement, de la qualification du salarié remplacé, la cour d'appel a violé les textes susvisés. Elle renvoie l'affaire devant la Cour d'appel de Nîmes.

Ainsi, en cas de recours au CDD de remplacement d'un salarié absent, le CDD doit indiquer le nom et la qualification du salarié remplacé. A défaut, le CDD est requalifié en CDI.

Dans cet arrêt, la cour de cassation rattache la notion de qualification (*technicienne supérieure de laboratoire*) à la qualification professionnelle résultant de la grille de classification des emplois de la convention collective d'entreprise.

Le fait que le CDD ne mentionne pas la classification, la catégorie, l'échelon et l'indice correspondant importe peu.



A savoir : la mention de la qualification (*technicienne supérieure de laboratoire*) de la salariée remplacée en référence à la qualification professionnelle résultant de la grille de classification de la convention collective, est suffisante

Licenciement pour inaptitude résultant d'une faute de l'employeur

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26.306 et n° 17-10.306

Le licenciement pour inaptitude, qu'elle soit qualifiée de professionnelle ou non, est sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à une faute préalable de l'employeur. (*Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26.306 et n° 17-10.306*)

En effet, dans une telle hypothèse, le licenciement, même s'il est fondé sur une inaptitude régulièrement constatée par le médecin du travail, trouve en réalité sa cause véritable dans ce manquement de l'employeur.

Cette solution n'est pas nouvelle (*Cass. Soc., 26 septembre 2012 : n° 11-14.742*) mais est affirmée avec netteté par la chambre sociale à propos de 2 situations où les salariés avaient été déclarés inaptes à la suite d'accidents professionnels.

Dans les 2 arrêts du 3 mai 2018, la Cour de Cassation rappelle que c'est le Conseil de prud'hommes qui est compétent pour apprécier si la faute de l'employeur a causé l'inaptitude et dès lors apprécier la validité du licenciement.

Cette preuve est bien évidemment facilitée si la faute inexcusable a été reconnue par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale dans les situations d'accident du travail.

Ces arrêts permettent également de rappeler qu'il incombe aux juges du fond de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement (*Cass. Soc., 10 avril 1996 : n° 93-41.755*).

Enfin rappelons également que lorsque l'inaptitude intervient dans un contexte de harcèlement moral, la nullité du licenciement peut être soulevée.

En application des articles L 1152-1 à L 1152-3 du code du travail : *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »



A savoir : *le licenciement pour inaptitude, qu'elle soit qualifiée de professionnelle ou non, est sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à une faute préalable de l'employeur*

Sans accord collectif, un salarié ne peut subir de perte de salaire par la prise de jours de RTT

Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-27.641 FS-PB

Sauf disposition spécifique de l'accord collectif de travail relative aux modalités du maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail, un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction de temps de travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation a énoncé ce principe et l'a appliqué au cas suivant.

En l'espèce, 7 salariés de l'Agence France Presse (AFP) ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment au titre de l'indemnité compensatrice de jours de congés liés à la réduction du temps de travail.

D'après ces derniers, les primes de vente brute versée par leur employeur se trouvaient étroitement liées à leurs activités et à leurs performances. De sorte que cette part variable de leur rémunération devait être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité de jours de réduction du temps de travail.

Les hauts magistrats ont approuvé la décision de la Cour d'appel de Paris d'avoir jugé que la part variable de la rémunération devait être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité de jours de RTT. L'employeur ne pouvait donc pas refuser d'intégrer les primes de vente brute dans l'assiette de calcul de l'indemnité.



A savoir : *sauf disposition spécifique de l'accord collectif de travail relative aux modalités du maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail, un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT*

Faute de réponse de l'employeur, le congé sabbatique est réputé accordé

Cass. Soc., 14 décembre 2017 : n°16-24027

En l'espèce, un salarié est engagé en 2004, et occupe en dernier lieu les fonctions de directeur d'agence. Dans un courrier du 8 août 2012, il demande à bénéficier d'un congé sabbatique de 6 mois (*du 15 septembre 2012 au 15 mars 2013*). De son côté, l'employeur indiquait que les 2 parties s'étaient verbalement entendues, le 13 septembre 2012, pour que le salarié puisse exceptionnellement prendre une période de congés supplémentaire d'1 mois (*soit du 15 septembre au 14 octobre 2012*), au lieu des 6 mois envisagés par le salarié.

Pour ne pas avoir repris le travail au terme du *congé exceptionnel supplémentaire d'1 mois*, le salarié est licencié pour faute grave le 20 décembre 2012, l'employeur indiquait à cette occasion que l'absence du salarié risquait de désorganiser l'agence qu'il dirigeait.

Mais le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale, estimant que sa demande de congé sabbatique devait être considérée comme acceptée, nonobstant le fait que la demande avait été effectuée sans respecter le délai de 3 mois en vigueur à l'époque des faits, en l'absence d'une réponse écrite de l'employeur.

La Cour d'appel de Metz, dans son arrêt du 12 juillet 2016, donne raison au salarié. La Cour de cassation confirme cet arrêt en tous points relevant que :

- à défaut de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande, son accord était réputé acquis ;
- le fait que le salarié l'ait informé tardivement de la date de son départ ne pouvant le dispenser de lui répondre dans les conditions prévues par l'article D 3142-53 du code du travail

Régime en vigueur à l'époque des faits	Selon l'article D 3142-53 du code du travail, l'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé sabbatique ou de son report par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé
Régime en vigueur depuis la loi travail	<p>À défaut de réponse de sa part, dans un délai de 30 jours à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue aux articles D 3142-41 ou D 3142-47, son accord est réputé acquis</p> <p>L'employeur informe le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé ; - soit du report de cette date ; - soit de son refus
	La notion selon laquelle le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation disparaît
Régime en vigueur depuis l'ordonnance Macron du 20 décembre 2017	Depuis l'ordonnance du 20 décembre 2017, publiée au JO du 21 décembre 2017, la notion selon laquelle l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours vaut acceptation est rétablie au sein de l'article L 3142-30 du code du travail



A savoir : à défaut de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande d'un salarié de bénéficier d'un congé sabbatique, l'accord de l'employeur est réputé acquis et le fait que le salarié l'ait informé tardivement de la date de son départ ne peut le dispenser de lui répondre

Conséquences de l'absence de visite de reprise d'une salariée placée en invalidité

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-25872

En l'espèce, une salariée est engagée en qualité d'auxiliaire de vie sociale par une association le 1^{er} avril 1976. Placée en arrêt de travail à compter de janvier 2008, elle est placée en invalidité à compter du 1^{er} février 2010.

C'est à partir de cette date, que la salariée cesse d'adresser des arrêts de travail à son employeur sans manifester ses intentions quant à l'exécution de son contrat de travail et sans demander de visite de reprise.

C'est finalement par lettre du 14 février 2014, qu'elle demande l'organisation d'une visite de reprise. Elle est finalement déclarée inapte à son poste le 26 février 2014 et licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 2 avril 2014.

La salariée décide de saisir la juridiction prud'homale le 24 juin 2014, aux fins d'obtenir le paiement des salaires correspondant à la période de février 2010 à mars 2014.

La Cour d'appel de Lyon, dans son arrêt du 16 septembre 2016, déboute la salariée de sa demande, mais cette dernière décide de se pourvoir en cassation. La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel en tous points.

Elle indique que l'absence de visite de reprise avait eu pour effet de poursuivre la période de suspension du contrat de travail, de sorte que la salariée ne pouvait prétendre au paiement d'un rappel de salaires.

Sans une autre affaire, un salarié, victime d'un accident du travail le 22 décembre 2006, est placé en arrêt de travail jusqu'au 31 mai 2009. Au terme de son arrêt, le salarié ne se manifeste pas auprès de son employeur, et ne subit donc aucune visite médicale de reprise. Ce n'est qu'1 an plus tard qu'il saisit la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment à la résiliation judiciaire du contrat de travail et à la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes.

Il demande notamment un rappel de salaires au titre de la période postérieure à la fin de l'arrêt de travail, compte tenu de l'absence de visite médicale de reprise.

Après avoir obtenu gain de cause par la cour d'appel, le salarié est débouté par la Cour de cassation, cette dernière ayant confirmé que le contrat de travail était resté *suspendu*, en l'absence de visite de reprise, et qu'à ce titre le salarié ne pouvait prétendre au paiement des salaires pour la période allant du 1^{er} juin 2009 jusqu'au 31 mai 2010.



A savoir : *la Cour de cassation indique que l'absence de visite de reprise a eu pour effet de poursuivre la période de suspension du contrat de travail, de sorte que le salarié ne peut prétendre au paiement d'un rappel de salaires*