

DROIT DU TRAVAIL

FOCUS JURISPRUDENTIEL

- **Rupture conventionnelle et AT/MP:** selon la Cour de cassation, **une rupture conventionnelle peut valablement être conclue au cours de la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP),** sauf cas de fraude ou de vice du consentement qui, ainsi que le souligne la Cour, ne sont pas invoqués dans le cas d'espèce. Cette décision est surprenante dans la mesure où **l'administration, qui homologue les ruptures conventionnelles, a adopté une position inverse dans sa circulaire du 17 mars 2009** invoquant les dispositions d'ordre public relatives aux AT/MP. Cette position de l'administration a d'ailleurs été encore confirmée récemment par de nombreuses Cours d'appel, dont la Cour d'appel de Paris le 13 février 2014. Il conviendrait donc d'user avec précaution de ce mode de rupture en cas d'AT/MP, le salarié ayant de surcroît la possibilité d'invoquer l'intention frauduleuse de l'employeur, notamment du fait de sa volonté d'évincer ainsi les dispositions protectrices soulignées par l'administration dans sa circulaire (Cass. Soc. 30 septembre 2014, n°13-16297).
- **Présence de tiers au Comité d'entreprise:** si les **membres du comité d'entreprise acceptent**, au moins tacitement, **la présence, aux côtés de l'employeur, de personnes étrangères à l'entreprise** lors des réunions du comité d'entreprise (par exemple un avocat et un consultant) et que cette présence ne porte pas atteinte à l'équilibre de la procédure consultative, cette présence est régulière et ne vicie pas la procédure consultative (Cass. Soc. 8 juillet 2014, n° 13-15.470).
- **Actualité jurisprudentielle en matière de licenciement pour motif économique: deux décisions marquantes de cette rentrée 2014:**
 - ✓ Le Tribunal Administratif de Strasbourg a affirmé le principe selon lequel la pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi soumis à l'homologation ou à la validation de l'administration doit **être appréciée non en fonction des seuls moyens dont dispose l'entreprise, mais en fonction des moyens dont dispose le groupe auquel elle est éventuellement intégrée.** Dès lors, la décision de l'Administration, qui ne prend pas en considération les moyens du groupe pour apprécier la pertinence du PSE, encourt l'annulation (TA Strasbourg 8 juillet 2014, n°1401942).
 - ✓ La Cour de cassation a **confirmé et précisé sa jurisprudence sur l'obligation de reclassement** en posant comme principe qu'« **il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible à l'époque du licenciement dans l'entreprise ou, s'il y a lieu, dans le groupe auquel elle appartient.**» Si l'absence de poste de reclassement disponible est confirmée, aucun manquement ne pourra être retenu contre l'employeur (Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-13.876).
- **Contrôle URSSAF et précision du contenu de la lettre d'observations:** la Cour de cassation précise l'interprétation qu'il convient de donner à l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale : **en cas de contrôle URSSAF, la lettre d'observations adressée par les inspecteurs du recouvrement à l'issue du contrôle doit, à peine d'irrégularité, comporter, outre l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de fin du contrôle, le mode de calcul des redressements envisagés. A défaut, son irrégularité permet à l'entreprise de contester le redressement** (Cass. 2^{ème} civ. 18 septembre 2014, n°13-21.682).

FOCUS LÉGISLATIF

• **Les nouvelles mesures de la convention d'assurance chômage du 1er juillet 2014 sont entrées en vigueur le 1er octobre** et s'appliquent à tous les demandeurs d'emploi.

✓ **Rechargement des droits:** toute personne arrivant en fin de droits peut désormais bénéficier, sous certaines conditions, d'un « rechargement » de ses droits à indemnisation, c'est-à-dire ouvrir de nouveaux droits à indemnisation grâce aux activités exercées pendant sa période d'indemnisation. **La durée d'indemnisation minimale** au titre d'un rechargement est de 30 jours.

✓ **Reprise des droits:** le salarié qui, du fait de la reprise d'un emploi, a cessé de percevoir les allocations de chômage alors que la période d'indemnisation précédemment ouverte n'était pas épuisée peut, en cas de perte de cet emploi, bénéficier d'une reprise de droits, c'est-à-dire du reliquat de cette période d'indemnisation.

✓ **Cumul entre revenus d'activité et allocations:** le cumul de rémunérations perçues au titre d'une activité reprise en cours d'indemnisation et d'allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) est désormais possible tout au long de la période d'indemnisation, dans la limite du salaire antérieur. Un chômeur peut donc accepter un contrat de travail dont la rémunération atteint ou dépasse 70% de l'ancien salaire. Il ne perdra plus ses allocations après 15 mois de cumul ou s'il travaille plus de 110 heures par mois.

✓ **Amélioration de l'indemnisation des salariés multi-employeurs :** un salarié qui exerce plusieurs activités auprès de plusieurs employeurs, et qui en perd une, peut cumuler l'allocation de retour à l'emploi et les revenus tirés de l'activité conservée.

• **Nouvelle loi sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes du 4 août 2014 : pour une égalité « réelle ».** La loi prévoit de nombreuses mesures visant à renforcer l'égalité entre hommes et femmes et notamment :

✓ **Renforcement de la lutte contre le harcèlement:**

- modification du Code du travail : l'employeur est désormais tenu de sanctionner les faits de harcèlement sexuel qui ont été commis et d'y mettre un terme.
- nouvelle définition pénale du harcèlement moral au travail : les « agissements répétés » sont remplacés par des « propos ou comportement répétés ».

A noter que l'affichage dans l'entreprise et le règlement intérieur doivent être amendés en conséquence.

✓ **Nouveaux droits des salariés**

- une protection du père/conjoint contre le licenciement durant les 4 semaines suivant la naissance de l'enfant. Le licenciement reste possible en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ;
- une autorisation d'absence pour le conjoint/pacsé/vivant maritalement avec la femme enceinte pour se rendre à 3 examens médicaux liés à la grossesse, sans diminution de rémunération ;
- l'alignement, pour les pacsés, de la durée du congé octroyé en cas de mariage : 4 jours ;
- la prise en compte des inégalités hommes-femmes dans l'évaluation des risques professionnels ;
- l'intégration dans les catégories d'actions de formation professionnelle des actions de promotion de la mixité dans les entreprises et de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

✓ **Nouvelles obligations de négociation dans les entreprises:** désormais une seule négociation annuelle obligatoire en matière d'égalité hommes-femmes qui doit porter sur (i) les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, (ii) le déroulement des carrières, (iii) les conditions de travail et d'emploi – en particulier celles des salariés à temps partiel -, (iv) l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, (v) la mixité des emplois, (vi) la possibilité de surcotiser à l'assurance vieillesse sur la base d'un temps plein pour les salariés à temps partiel, (vii) **la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.**

A noter qu'en cas de conclusion d'un accord, l'obligation de négocier devient triennale, avec un suivi réalisé dans le cadre de la NAO sur les salaires. **A défaut, cette obligation est annuelle.**

A titre de rappel, depuis 2012, une pénalité financière représentant au maximum 1% de la masse salariale sanctionne le défaut d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes dans les entreprises de 50 salariés et plus. De plus, **à compter du 1er décembre 2014, le non-respect de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes engendre une interdiction de soumissionner notamment aux marchés publics.**

✓ **Nouvelles mesures incitatives à l'égalité hommes-femmes relatives au congé parental et notamment:** la tenue de l'entretien avec le salarié à l'issue du congé parental ou, à la demande du salarié, avant son terme, en vue d'organiser son retour à l'emploi.

• **Les principales mesures destinées à encadrer les stages et à lutter contre les fraudes en matière de prestations de services transnationales (deux lois n°2014-788 et n°2014-790 du 10 juillet 2014) :**

✓ **L'encadrement des stages:** de nouvelles règles ont été instaurées portant notamment sur la gratification, le nombre de stagiaires par organisme d'accueil, le tutorat, les congés, les autorisations d'absences, la durée du travail et les repos. En outre, a été instauré le principe selon lequel **« aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. »** Il est également interdit de confier à un stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité. **Une sanction administrative de 2.000€ par stagiaire** est instaurée en cas de méconnaissance des dispositions portant sur le nombre de stagiaires par organisme d'accueil (qui sera fixé par décret), **la désignation d'un tuteur** chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire et **les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence, la présence de nuit, les repos quotidien et hebdomadaire et les jours fériés – qui impliquent un décompte de la durée de présence du stagiaire.**

✓ **La lutte contre les fraudes en matière de prestations de services transnationales:** la nouvelle loi instaure une responsabilité du donneur d'ordre ou du maître de l'ouvrage qui devient –comme le prestataire de services- passible **d'une amende de 2.000€ par salarié détaché en cas d'absence de déclaration de détachement ou de désignation d'un représentant de l'entreprise en France**, le montant total de l'amende étant plafonné à 10.000€. Par ailleurs, lorsque l'Inspection du travail constate notamment que leurs droits en matière de durée du travail, salaire minimum, santé et sécurité sont méconnus, il en informe le donneur d'ordre/maître de l'ouvrage par écrit qui, si la situation n'est pas régularisée, peut voir sa responsabilité engagée. Ce dernier assume, par ailleurs, **une responsabilité financière quant au respect des règles sur le salaire minimum.**