

DROIT DU TRAVAIL

• Quelques points focus de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi :

- > **Des délais de prescription réduits** en droit du travail (qui s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 17 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure):
 - Le délai de prescription pour toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail est réduit à deux ans.
 - L'action en paiement ou en répétition de salaire se prescrit désormais par 3 ans à partir du jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent de l'exercer. Lorsque le contrat de travail est rompu, peuvent être réclamées les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture.
 - Demeurent inchangés en revanche la prescription des actions fondées sur la discrimination ou des faits de harcèlement sexuel ou moral (5 ans), la contestation d'une rupture conventionnelle homologuée (12 mois), la dénonciation par le salarié du reçu pour solde de tout compte (6 mois), la prescription de droit commun (5 ans) et le délai butoir de 20 ans au-delà duquel un salarié ne pourra plus en tout état de cause contester le bien-fondé de son licenciement.
- > **Du nouveau en bureau de conciliation** : le Décret du 2 août 2013 fixe les barèmes de l'indemnité forfaitaire de rupture pouvant être versée en cas de conciliation comme suit :

Ancienneté	Montant de l'indemnité forfaitaire
Inférieure à 2 ans	2 mois de salaire
Entre 2 ans et moins de 8 ans	4 mois de salaire
Entre 8 ans et moins de 15 ans	8 mois de salaire
Entre 15 ans et 25 ans	10 mois de salaire
Supérieure à 25 ans	14 mois de salaire

Selon l'article L.1235-1 du Code du travail, le montant de ladite indemnité forfaitaire est déterminé sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

- **Obligation de l'employeur à l'issue d'un congé parental** : l'employeur doit **réintégrer en priorité son salarié dans l'emploi qu'il occupait avant son congé si cet emploi est disponible**. Par un arrêt du 19 juin 2013, la Cour de cassation a jugé que le fait pour l'employeur de faire jouer la clause contractuelle de mobilité de sa salariée alors que le poste occupé par celle-ci avant son congé était disponible au moment de son retour de congé parental justifiait la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.
- **Inaptitude non professionnelle et reclassement** : selon la Cour de cassation (20 juin 2013), **l'avis d'inaptitude à tous les postes de travail émis par le médecin du travail qui ne comporte aucune préconisation de reclassement peut être retenu comme un des éléments permettant de faire un lien entre les faits de harcèlement dont se plaint le salarié et l'inaptitude constatée**.
Toutefois, **un avis d'inaptitude à tous postes qui ne s'accompagne d'aucune proposition de mesures individuelles doit fournir les éléments objectifs relatifs à la capacité du salarié permettant de justifier cette absence de proposition**. A défaut, l'avis du médecin du travail peut faire l'objet d'un recours en contestation devant l'inspecteur du travail, ce dernier étant tenu à son tour de la même obligation de motivation et s'exposant, s'il ne la remplit pas, à une annulation de son avis en cas de saisine de la juridiction administrative, le licenciement pour inaptitude prononcé entre temps étant alors dépourvu de cause (Conseil d'Etat, 1er août 2013).

• **Obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail** : dans un récent arrêt (Cass., Soc., 5 juin 2013, n°11-21255), la Cour de Cassation a **renforcé l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail (art. L.6321-1 du C. du travail) en reconnaissant à ces derniers le droit de bénéficier du plan de formation**. Dans cette affaire, un ouvrier, recruté à un poste auquel il avait été formé par son employeur, n'avait depuis lors reçu **aucune formation en seize ans**. Le salarié avait, à la suite de son licenciement, sollicité des dommages-intérêts pour violation de l'obligation de formation. La Cour d'appel avait rejeté cette demande en constatant notamment, comme le soulignait l'employeur, que son poste **n'avait connu aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation et qu'il appartenait en outre au salarié de demander une formation dans le cadre d'un CIF ou du DIF**. La Cour de cassation a rejeté ces arguments en considérant que **le salarié devait bénéficier, dans le cadre du plan de formation, de formations lui permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations**.

• **Délégation Unique du Personnel** : les institutions représentatives (délégués du personnel et comité d'entreprise) conservent chacune l'ensemble de leurs attributions - un rappel du principe, lourd de conséquences pour l'employeur.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 juillet 2013, juge sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié, alors que les dispositions conventionnelles prévoyaient que tout licenciement individuel devait être précédé d'un avis des délégués du personnel, ce qui constituait une garantie de fond pour le salarié.

Au cas d'espèce, l'employeur avait bien consulté les représentants du personnel, mais dans le cadre d'une réunion du comité d'entreprise.

La Cour en conclut que les dispositions conventionnelles prévoyant un avis préalable des délégués du personnel n'ont pas été respectées. Elle en déduit, conformément à sa jurisprudence constante, que ce manquement de l'employeur rend le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse.

• Précisions sur la rupture conventionnelle :

Dans de récents arrêts relatifs à la validité et à la régularité de ruptures conventionnelles, la Cour de cassation a apporté les éclairages suivants :

- En l'absence de pression ou contrainte exercée sur la salariée pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle, **l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas la validité de la convention de rupture conventionnelle**. (Cass., Soc., 3 juillet 2013, n°12-19268 ; Cass., Soc., 26 juin 2013, n°12-15208)

- **La clause de renonciation à tout recours** contenue dans une convention de rupture conventionnelle **doit être réputée non écrite mais n'affecte pas la validité de la convention elle-même** (Cass., Soc., 26 juin 2013, n°12-15208)

- **la convention de rupture conventionnelle peut être signée dès la fin de l'entretien**, sans observation d'un quelconque délai, la loi ne prévoyant pas de délai entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de ladite convention (Cass., Soc., 3 juillet 2013, n°12-19268)