



Droit social

R È G L E M E N T A T I O N

Fraude au détachement de travailleurs et travail illégal

Décret du 30 mars 2015

~

Portage salarial

Ordonnance du 2 avril 2015

~

Convention collective nationale de conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement

Arrêté du 11 mars 2015

J U R I S P R U D E N C E

I. Contrat et exécution du contrat de travail

... du 11 mars 2015

Mention relative à l'indemnité de précarité dans le contrat d'intérim

... du 18 mars 2015

Compte épargne temps et repos compensateur

II. Rupture du contrat de travail

... du 17 mars 2015

Contrat de sécurisation professionnelle

... du 25 mars 2015

Reclassement : consultation préalable des délégués du personnel

... du 9 avril 2015

Port de signe religieux sur le lieu de travail

... du 17 mars 2015

Discrimination fondée sur l'âge – Pacte intergénérationnel

... du 11 mars 2015

Renonciation à la clause de non-concurrence

... du 25 mars 2015

Modalités de rupture du contrat de travail

... du 3 mars 2015

Rupture conventionnelle et délai de prescription des poursuites disciplinaires

... du 3 mars 2015

Rupture et exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur

... du 25 mars 2015

Effet de la conclusion d'une transaction entre la signature et l'homologation de la rupture

... du 1^{er} avril 2015

Régime fiscal applicable à la transaction

... du 31 mars 2015

Calcul de la garantie de l'AGS : plafond des créances

... du 31 mars 2015

Salaires dus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

... du 31 mars 2015

Licenciement – Preuve

... du 27 mars 2015

Licenciement d'un salarié protégé

... 31 mars 2015

Libertés fondamentales du salarié



LUTTE CONTRE LA CONCURRENCE SOCIALE DÉLOYALE

Le décret du 30 mars 2015¹ est pris pour l'application de certaines dispositions de la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale² et pour la transposition de directives relatives au détachement de travailleurs³.

La loi visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale a instauré de nouvelles obligations tant à la charge de l'employeur qui détache du personnel, que du donneur d'ordre. Le décret du 30 mars, précise ces obligations, les modalités de mise en œuvre de celles-ci et de sanction en cas d'inobservation de ces règles.

Obligation de déclaration préalable à l'inspection du travail

Le décret précise les obligations qui incombent désormais à l'employeur établi hors de France détachant des salariés en France en matière de :

- déclaration préalable de ce détachement ;
- désignation d'un représentant en France ;
- conservation des documents à présenter en cas de contrôle.

De même, les modalités de mise en œuvre de la responsabilité du cocontractant en cas de manquement à l'obligation de déclaration préalable ou de désignation d'un représentant ainsi que les sanctions encourues sont fixées par ce nouveau texte.

Les conditions dans lesquelles les copies des déclarations de détachement sont annexées au registre unique du personnel de l'entreprise qui accueille les salariés détachés sont déterminées par le décret.

Obligation de vigilance

La loi a créé une obligation de vigilance du maître de l'ouvrage et du donneur d'ordre en matière d'hébergement et en matière d'application de la législation sociale. Le décret précise les conditions de mise en œuvre de l'obligation de vigilance et de la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants et cocontractants.

Action en justice des syndicats

Le pouvoir d'ester en justice des syndicats a été étendu par l'effet de la loi visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale. Les syndicats peuvent désormais agir en faveur des salariés y compris en l'absence de mandat de leur part. A cet effet, le décret précise les modalités d'information des salariés par les syndicats.

PORTAGE SALARIAL

Le gouvernement a pris une ordonnance⁴ relative au portage salarial. Publiée au journal officiel du 3 avril 2015, l'ordonnance définit le portage salarial et précise les conditions de recours et d'interdiction de recours au portage. En outre, le texte détermine la nature et les spécificités des contrats liant respectivement le salarié porté et l'entreprise cliente à l'entreprise de portage. Enfin, l'ordonnance prévoit les conditions d'exercice de leur activité par les entreprises de portage.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Aux termes de l'arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 18 du 13 mai 2014 relatif à la modification du régime de prévoyance obligatoire et de la portabilité, à la convention collective nationale susvisée sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007.

JURISPRUDENCE

Mention relative à l'indemnité de précarité dans le contrat d'intérim

Soc. 11 mars 2015 (n°12-27.855) FS-PB :
La Cour de cassation, s'est prononcée sur la portée de l'omission de la mention relative à l'indemnité

¹ Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015 relatif à la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal

² Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale

³ Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs

⁴ Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial

dite « *de précarité* » ou « *de fin de mission* » dans un contrat de travail en intérim.

La Cour précise ainsi que « *sous réserve d'une intention frauduleuse du salarié, le non-respect par l'entreprise de travail temporaire de l'une des prescriptions des dispositions de l'article L. 1251-16 du code du travail, lesquelles ont pour objet de garantir qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite, implique la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée* ».

Compte épargne temps et repos compensateur

Soc. 18 mars 2015 (n°13-19.206) FS-PB :
S'il résulte des dispositions des articles L. 3121-24 et D. 3121-10 du code du travail que l'employeur peut, en l'absence de demande du salarié de prise de la contrepartie obligatoire en repos, imposer à ce salarié, dans le délai maximum d'un an, le ou les jours de prise effective de repos, ces dispositions ne sont pas applicables aux jours de repos compensateur de remplacement affectés à un compte épargne-temps.

Contrat de sécurisation professionnelle

Soc. 17 mars 2015 (n°13-26.941) FS-PB :
La Cour se prononce pour la première fois sur la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) mis en place en 2011. En l'espèce, au cours d'un entretien préalable à un licenciement pour motif économique, une salariée s'est vu proposer l'adhésion à un CSP.

La salariée a adhéré au CSP puis a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités pour licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a constaté que l'employeur n'avait pas mis en place les délégués du personnel alors qu'il était assujéti à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'avait été établi. En conséquence, la cour a considéré que le préjudice subi par la salariée devait être réparé.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur aux termes duquel, l'adhésion à un CSP prive la salarié de la possibilité de contester la régularité de la procédure de licenciement. En effet, selon la Cour, l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Reclassement : consultation préalable des délégués du personnel

Soc. 25 mars 2015 (n°13-28.229) FS-PB :

En l'espèce, un salarié déclaré inapte à son poste puis licencié a saisi la juridiction prudhomale en paiement de dommages-intérêt pour non-respect de la procédure de licenciement.

La cour d'appel a retenu que le salarié a refusé deux offres de reclassement, sans consultation des délégués du personnel, et a rejeté ses demandes.

La Cour de cassation casse au motif que l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a été constatée, et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités.

Port de signe religieux sur le lieu de travail

Soc. 9 avril 2015 (n°13-19.855) :

La Chambre sociale renvoie à la Cour de justice de l'Union européenne la question suivante : "*Les dispositions de l'article 4 §1 de la directive 78/2000/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ?*»

Discrimination fondée sur l'âge - Pacte intergénérationnel

Soc. 17 mars 2015 (n°13-27.142) FS-PB :

Des moniteurs de ski ont saisi le tribunal de grande instance afin d'obtenir l'annulation du pacte intergénérationnel, adopté par le syndicat national des moniteurs de ski français, organisant la réduction d'activité des moniteurs à partir de 62 ans. La cour d'appel a retenu que l'intégration des jeunes nouveaux diplômés est un objectif légitime et a rejeté la demande des moniteurs.

La Cour de cassation censure le raisonnement de la cour d'appel. Elle considère en effet que la cour d'appel aurait dû rechercher, d'une part que la

différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime d'intérêt général et d'autre part, que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

Renonciation à la clause de non-concurrence

Soc. 11 mars 2015 (n°13-22.257) FS-PB :

En l'espèce, un contrat de travail prévoyait une clause de non-concurrence pendant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail. Renouvelable une fois, la clause, précisait que l'entreprise pouvait lever ou réduire l'interdiction de concurrence, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au plus tard dans les huit jours suivant la notification de rupture du contrat de travail.

L'employeur a libéré le salarié de son obligation de non-concurrence par lettre du 7 avril 2010 et l'a ensuite licencié le 28 juin 2010. Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale.

La cour d'appel a considéré que le salarié était mal fondé à soutenir que l'employeur ne pouvait renoncer à la clause avant la notification de la rupture du contrat de travail dans la mesure où, le contrat stipulait que l'employeur pouvait renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence, à la seule condition que cette renonciation soit notifiée au salarié avant l'expiration d'un délai de huit jours à compter de la notification de la rupture.

La Cour de cassation infirme l'arrêt de la cour d'appel. A l'appui de sa décision, la Cour précise d'abord que « *la clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail* ». La Cour en déduit alors que « *l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause, au cours de l'exécution de cette convention* ».

Modalités de rupture du contrat de travail

Soc. 25 mars 2015 (n°14-10.149) FS-PB :

Une salariée et son employeur ont signé une rupture trois jours après le retour de congé maternité de la salariée. La salariée a ensuite saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution, qu'à la rupture du contrat.

Selon la salariée, la rupture, conclue, pendant la période de protection suivant le congé maternité est nulle. La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel rejetant cette demande et rappelle qu'excepté en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

La Cour de cassation casse cependant partiellement l'arrêt d'appel dans la mesure où il rejette la demande de dommages-intérêts fondée sur l'existence d'une discrimination salariale. En effet, la Cour de cassation, précise que la cour d'appel devait procéder à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de l'intéressée avec celles des autres ingénieurs commerciaux et non pas simplement relever que la salariée travaillait dans une autre zone géographique qu'un autre ingénieur commercial pour considérer que les deux salariés n'étaient pas dans des situations comparables et rejeter la demande de la salariée.

Rupture conventionnelle et délai de prescription des poursuites disciplinaires

Soc. 3 mars 2015 (n°13-23.348) FP-PB :

Un employeur et un salarié ont signé une rupture le 28 octobre 2010 mais le salarié s'est rétracté le 5 novembre suivant. Le 16 novembre, le salarié a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, qui lui est notifié le 6 décembre pour absences sans autorisation. La cour d'appel a relevé que les poursuites disciplinaires ont été engagées tardivement et a considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur a formé un pourvoi et a notamment invoqué le fait que la prescription pour engager des poursuites disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement est interrompue par tout acte manifestant sans équivoque la volonté de l'employeur de titrer les conséquences des faits fautifs.

La Cour de cassation rejette le pourvoi car la rupture conventionnelle n'est pas un acte interruptif de la prescription de deux mois prévue par l'article L.1332-4 du code du travail.

Rupture et exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur

Soc. 3 mars 2015 (n°13-15.551) FP-PB :

En l'espèce, un salarié convoqué pour le 7 juin 2010 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, a signé ce même jour une convention de rupture du contrat de travail puis a exercé son droit de rétractation par lettre du 16 juin 2010. Convoqué par lettre du 21 juin 2010 à un nouvel entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 28 juin suivant, il a été licencié pour faute grave par lettre du 1^{er} juillet 2010.

Débouté par la cour d'appel de sa demande tendant à voir juger que le licenciement n'était pas justifié par une faute grave, le salarié forme un pourvoi devant la Cour de cassation. A l'appui de ce pourvoi, le salarié prétend que l'employeur, qui choisit, à la date où il a eu connaissance exacte et complète de faits imputables au salarié, de lui proposer une rupture conventionnelle de son contrat de travail, renonce, ce faisant, à engager à son encontre et pour ces mêmes faits des poursuites disciplinaires.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel car la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire. En conséquence, si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

Effet de la conclusion d'une transaction entre la signature et l'homologation de la rupture

Soc. 25 mars 2015 (n°13-23.368) FS-PB :

La Chambre sociale rappelle qu'un salarié et un employeur qui ont signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de

travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Transaction : régime fiscal

CE 1^{er} avril 2015 (n°365253) :

En contrepartie du désistement d'une procédure devant le conseil de prud'homme consécutivement à une prise d'acte, un salarié a perçu une indemnité au titre d'une transaction avec son employeur.

L'administration fiscale a intégré cette indemnité dans le revenu imposable et la cour d'appel a rejeté la demande de décharge de la cotisation supplémentaire d'impôt sur le revenu présentée par le salarié.

La Conseil d'Etat annule l'arrêt de la cour d'appel au motif qu'elle aurait dû rechercher si l'intéressé établissait que l'indemnité transactionnelle litigieuse pouvait être assimilée à une indemnité faisant suite à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse afin de déterminer s'il pouvait bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue par l'article 80 duodecies du code général des impôts.

Calcul de la garantie de l'AGS : plafond des créances

Soc. 31 mars 2015 (n°13-21.184) FS-PB :

La détermination du montant maximum de la garantie de l'AGS s'apprécie à la date à laquelle est née la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire. Lorsque les créances salariales, en raison des dates différentes auxquelles elles sont nées, relèvent, de plafond différents, ces plafonds leur sont respectivement applicables, dans la limite globale du plafond le plus élevé alors applicable.

Salaires dus en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Soc. 31 mars 2015 (n°13-27.196) FS-PB :

En l'espèce, un salarié licencié pour faute grave est invité par la lettre de notification à saisir le conseil de discipline mis en place par la convention collective.

La cour d'appel a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse. A ce titre, elle a sanctionné le non-respect de la procédure conventionnelle et a condamné l'employeur à payer des salaires depuis



la notification du licenciement jusqu'à la date de l'avis de la commission.

Aucun salaire n'étant dû par l'employeur pour la période postérieure à la notification d'un licenciement qui emporte la rupture immédiate du contrat, la Cour de cassation a partiellement cassé l'arrêt d'appel.

Licenciement – preuve

Soc. 31 mars 2015 (n°13-24.410) FS-PB :

Dans le cadre d'un conflit entre un salarié licencié pour faute grave et son employeur, la cour d'appel a rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à condamner le salarié sous astreinte à détruire la copie d'un disque dur au motif que les pièces produites par l'employeur ne permettent pas de retenir qu'il existe un risque d'utilisation des documents à des fins commerciales.

La Cour de cassation casse l'arrêt. Selon la Cour en se déterminant ainsi, sans rechercher si le salarié établissait que les documents en cause étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'opposait à son employeur à l'occasion de son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Licenciement d'un salarié protégé

CE 27 mars 2015 (n°371174) :

En l'espèce, un salarié protégé a utilisé 105 heures de délégation pour exercer une activité salariée au sein d'une autre entreprise.

La cour administrative d'appel s'est fondée sur la circonstance que ces agissements n'avaient pas été accomplis à l'occasion de l'exécution par l'intéressée de son contrat de travail et a considéré que le licenciement de ce salarié ne pouvait être justifié.

Selon le Conseil d'Etat, un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat. L'utilisation par un salarié protégé de ses heures de délégation pour exercer une autre activité professionnelle méconnaît l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur qui découle de son contrat de travail. En conséquence, le Conseil d'Etat annule l'arrêt d'appel.

Libertés fondamentales du salarié

Soc. 31 mars 2015 (n°13-25.436) FS-PB :

Un ouvrier routier qualifié d'une société concessionnaire d'autoroute est licencié pour faute grave, notamment pour avoir été trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail. Celui-ci demande la nullité du licenciement. A cette fin, le salarié invoque la violation d'une liberté fondamentale résultant du recours à un contrôle d'alcoolémie en dehors du lieu de travail en méconnaissance des modalités prescrites par le règlement intérieur.

La Cour considère au contraire que le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise.

*David Truche, Delphine Tingry et Chaouki Gaddada
Avocats*