



## Pratique

Nous vous rappelons que la Déclaration Sociale Nominative est obligatoire pour les entreprises ayant payé 2 millions € ou plus de cotisations en 2013 ou si leur prestataire en a versé 10 millions, dont 1 pour l'entreprise à compter de la paie de mai 2015. Pour rappel, cette obligation concernera toutes les entreprises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Focus jurisprudentiel

### **16/01/2015 – Trop de procédures disciplinaires peut aboutir à un préjudice d'anxiété**

Le CPH de PARIS juge qu'un représentant du personnel constamment sous pression du fait de nombreuses procédures disciplinaires engagées par son employeur est victime d'un préjudice d'anxiété. A ce titre, il se voit attribuer 100 000 € de dommages-intérêts. Le préjudice d'anxiété avait été retenu jusqu'à présent uniquement pour les victimes de l'amiante et les mineurs lorrains ; cette décision est donc inquiétante. A suivre en appel...

### **18/02/2015 – Rupture conventionnelle : la volonté des parties s'impose au juge**

Si les parties à une rupture conventionnelle fixent une date de fin de contrat postérieure à la date de l'homologation, cette date s'impose au juge qui ne peut pas la modifier, ce en application de l'article L. 1237-13 du Code du travail. En l'espèce, les parties avaient fixé la date de fin de contrat au 15 janvier alors que la rupture conventionnelle avait été homologuée le 02 janvier.

### **05/03/2015 – Salarié protégé : les faits antérieurs à la période de protection ne peuvent justifier un licenciement postérieur**

La Cour de cassation rappelle sa jurisprudence constante : « *le contrat de travail du salarié protégé ne peut pas être rompu au terme de la période de protection en raison de faits commis pendant cette période qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail* ». En l'espèce, la protection du salarié avait pris fin le 30 juin, l'employeur avait engagé une procédure disciplinaire le 11 juillet pour des faits antérieurs à la période de protection et l'avait sanctionné le 2 janvier de l'année suivante.

### **10/03/2015 – Instance de coordination du CHSCT : première décision**

Le TGI de Versailles rend la première décision sur l'instance de coordination des CHSCT. Selon le TGI, la consultation de cette instance est limitée aux cas prévus par la loi (art. L. 4616-1 du Code du travail) et elle est écartée pour tous les cas de consultations spécifiques des CHSCT. En l'espèce, il s'agissait d'un projet de modification du règlement intérieur considéré comme un projet important par l'employeur car pouvant conduire à la désignation d'un expert par le CHSCT. L'employeur souhaitait mettre en place une instance de coordination temporaire du CHSCT afin de la consulter sur le projet de modification. Ce raisonnement est rejeté par le TGI qui s'en tient strictement à la lettre du texte. A suivre...

### **17/03/2015 – Licenciement : vérifiez les dispositions de votre convention collective**

Lorsqu'une disposition conventionnelle prévoit que les DP doivent être préalablement informés avant la notification d'un licenciement disciplinaire, il s'agit d'une garantie de fond qui doit être respectée. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

### **17/03/2015 – Le CSP ne justifie pas tout**

Lors d'un licenciement économique, la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit prendre garde à ne pas dissocier CSP et motif économique. En effet, le salarié qui adhère au CSP peut contester le motif économique et la régularité de la rupture. Pour rappel, les motifs économiques doivent être portés à la connaissance du salarié avant son adhésion au CSP, soit le jour de l'entretien préalable au cours duquel le CSP est proposé.

**18/03/2015 – RRH représentant l'employeur ou délégué syndical, il faut choisir !**

Un RRH bénéficiant d'une délégation de pouvoir l'assimilant au chef d'entreprise vis-à-vis des autres salariés et représentant l'employeur lors des instances ne peut pas être désigné comme DS.

**25/03/2015 – Rupture conventionnelle : extension aux salariées en congé maternité**

La Cour de cassation élargit encore un peu plus le champ du recours à la rupture conventionnelle. Désormais, une RC peut être conclue avec une salariée en congé maternité. La RC peut être conclue tant durant la période de suspension liée au congé de maternité que durant les quatre semaines qui suivent cette période, dès lors qu'il n'y a ni fraude ni vice du consentement.

**25/03/2015 – Rupture conventionnelle et transaction, veillez à leur articulation**

Une transaction ne peut être conclue qu'après l'homologation de la rupture conventionnelle et si elle règle un différend relatif à l'exécution du contrat et non à la rupture.

**27/03/2015 – Heures de délégation, tout n'est pas permis !**

Un salarié protégé qui utilise ses heures de délégation pour exercer une autre activité professionnelle viole l'obligation de loyauté prévue à son contrat de travail ce qui justifie son licenciement pour faute.

**27/03/2015 – Le juge, la brute et l'obligation de sécurité de résultat**

Le fait pour un élu du CE de porter un « coup de tête » à un collègue de travail constitue un manquement à l'obligation de sécurité à laquelle est tenue tout salarié et commet une faute qui justifie son licenciement. En l'espèce, le coup de tête avait entraîné une fracture au visage et un arrêt de travail d'un mois. L'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de l'élu qui a, par ailleurs, été condamné à trois mois de prison avec sursis.

**31/03/2015 – Documents confidentiels de l'entreprise et production en justice**

La Cour de cassation rappelle sa jurisprudence constante : le salarié peut produire en justice des documents de l'entreprise dès lors qu'il justifie qu'ils sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de la défense. En l'espèce, le salarié avait réalisé une copie intégrale du disque dur de son ordinateur professionnel.

**31/03/2015 – Le contrôle d'alcoolémie peut être réalisé en dehors de l'entreprise**

La Cour de cassation apporte une nouvelle pierre à l'édifice de l'articulation entre alcool et règlement intérieur. Ainsi, le salarié peut être soumis à un alcootest hors de l'entreprise même si cette possibilité n'est pas prévue par le règlement intérieur dès lors :

- que le règlement intérieur permettait à l'employeur de réaliser des contrôles d'alcoolémie de certaines catégories de salariés auxquelles appartenait l'intéressé
- qu'en égard à la nature du travail confié au salarié, son état d'ébriété était de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger
- que le règlement intérieur prévoyait que de tels faits pouvaient être sanctionnés
- que le salarié pouvait contester les résultats du contrôle d'alcoolémie

**31/03/2015 – Licenciement d'un salarié protégé, pensez à mentionner tous les mandats !**

Pour pouvoir apprécier l'opportunité du licenciement d'un salarié protégé au regard du « motif d'intérêt général », l'inspecteur du travail doit avoir connaissance de l'ensemble des mandats détenus par le salarié protégé, y compris ceux obtenus après sa convocation à l'entretien préalable. A défaut, la décision de l'inspection du travail est annulée.

**09/04/2015 – Clause de non concurrence : la contrepartie financière ne peut pas dépendre du mode de rupture !**

La contrepartie financière de la clause de non concurrence ne peut pas varier selon le mode de rupture. En l'espèce, l'entreprise avait prévu une contrepartie moindre en cas de rupture conventionnelle. La Cour de cassation sanctionne cette disposition par une nullité non pas de la clause de non concurrence en elle-même mais de la minoration de la contrepartie. Le salarié peut donc prétendre à la contrepartie la plus avantageuse.

**09/04/2015 – Modification du contrat de travail, changement d'horaires et baisse de la rémunération**

Le salarié qui subit une baisse de sa rémunération en raison d'un changement d'horaires ne peut pas invoquer une modification de son contrat de travail si la prime n'est pas contractualisée.

**14/04/2015 - Escroquerie**

Le DRH qui n'a pas informé son employeur de sa qualité de salarié protégé, en tant que conseiller prud'homal, lors de son licenciement pour motif économique, n'est pas coupable d'une escroquerie

**On en parle****PROJET DE LOI SANTE**

Le projet de loi santé adopté par l'Assemblée nationale, et qui sera examiné par le Sénat courant juin, prévoit, de nouvelles contraintes pour les employeurs et, notamment, l'interdiction de la cigarette électronique dans les lieux collectifs de travail et l'obligation pour les entreprises d'installer un local réservé aux salariés "vapoteurs".

**MEDECINE DU TRAVAIL**

La mission sur une (nouvelle) réforme de la médecine du travail avance ; il est prévu :

- la suppression de la notion d'aptitudes avec réserve ce qui est une bonne nouvelle tant ses avis sont ingérables pour les entreprises
- que les médecins de ville ne remplaceront pas les médecins du travail dans leurs tâches bénignes telles que la visite d'embauche. En revanche, cette mission pourrait désormais être confiée aux infirmières afin que les médecins du travail se focalisent sur des missions de fond
- la délégation d'une partie des missions du médecin du travail aux médecins collaborateurs

**CONGES SPECIAUX**

Une proposition de loi adoptée par le Sénat en première lecture prévoit une augmentation de la durée légale des congés spéciaux :

- décès d'un enfant : 5 jours contre 2 actuellement
- décès du conjoint 3 jours contre 2 actuellement

Selon les parlementaires, l'impact pour les entreprises serait minime dès lors qu'environ 50% des accords de branches prévoient déjà des congés spéciaux plus favorables que la loi.

**DIALOGUE SOCIAL**

Comme annoncé dans notre édition de février, un projet de loi relatif au dialogue social a été présenté en Conseil des ministres et sera soumis à la commission des affaires sociales de l'Assemblée le 19 mai 2015.

Pour rappel, les points phares de ce projet sont :

- le regroupement (et non la fusion!) du CE, des DP et du CHSCT au sein d'une DUP qui pourrait désormais être mise en place unilatéralement par l'employeur dans les entreprises de moins de 300 salariés et par accord collectif majoritaire dans les entreprises de 300 salariés et plus
- la réduction de la périodicité des réunions avec les Instances du personnel
- la réduction du champ de l'information/consultation des Instances
- la réduction du champ de la négociation obligatoire et périodique

**ETUDES**

Une récente étude de l'APEC montre que peu de cadres sont satisfaits de la politique RH de leur entreprise, les deux plus gros points noirs étant la gestion des compétences et les perspectives de rémunération.

Une récente étude OpinionWay dresse un podium des avantages sociaux qui motivent les salariés : l'épargne salariale (70 %), les JRTT (44 %) et la retraite supplémentaire (40 %)