

Actualités en droit du travail

3 juillet 2013

Chloé Alligier – August & Debouzy



august & debouzy avocats

SOMMAIRE

I. Loi sur la sécurisation de l'emploi

II. Actualités jurisprudentielles

1. La conclusion du contrat de travail
2. L'exécution du contrat de travail
3. La rupture du contrat de travail

III. Points divers

1. Le harcèlement sexuel
2. Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi



I. Loi sur la sécurisation de l'emploi



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

a. Les mesures en faveur de l'emploi

- **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**
 - Elargissement du champ de la négociation sur la GPEC sur les **orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences** notamment sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers.
- **Période de mobilité volontaire sécurisée (mobilité externe)**
 - Cette période permet aux salariés d'enrichir leur parcours professionnel par **la découverte d'une autre entreprise, sans rupture** de leur contrat de travail.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

a. Les mesures en faveur de l'emploi

- **Mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise**
 - Négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de **mesures collectives** d'organisation courante **sans projet de réduction d'effectifs**.
- **Accords de maintien dans l'emploi**
 - Ces accords permettent aux partenaires sociaux dans les entreprises rencontrant de **graves difficultés économiques conjoncturelles**, d'aménager temporairement le temps de travail et la rémunération des salariés en contrepartie de **l'engagement de l'employeur de maintenir l'emploi** pendant la durée de l'accord.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

a. Les mesures en faveur de l'emploi

- **Activité partielle**

- Nouveau **régime unifié** d'activité partielle qui **simplifie en fusionnant** les différents dispositifs actuels d'indemnisation du chômage partiel, notamment l'allocation spécifique, l'allocation versée en application de conventions d'activité partielle de longue durée ainsi que les allocations complémentaires prévues par d'autres formes de conventions.

1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

b. Les licenciements économiques

- **Grands licenciements économiques (au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés)**
 - La loi introduit la possibilité de conclure un **accord collectif « majoritaire »** pour définir le contenu du PSE ou, à défaut d'accord, d'élaborer un **document unilatéral**, simplifie la procédure d'information/consultation des représentants du personnel, confie à **l'administration** le contrôle de cette procédure et du PSE et, en conséquence, leur contentieux **au juge administratif**.

- **Licenciements sans l'élaboration d'un PSE**
 - La loi étend aux licenciements collectifs de moins de 10 salariés sur 30 jours, **dans toutes les entreprises**, les pouvoirs de contrôle de l'administration.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

b. Les licenciements économiques

- Recherche d'un repreneur

- Lorsque certaines entreprises envisagent un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence **la fermeture d'un établissement**, elles ont **l'obligation de rechercher un repreneur** et de tenir informé le CE de cette recherche.

- Congé de reclassement

- La loi porte la durée maximale du congé de reclassement de 9 à **12 mois** et autorise les employeurs, lorsque les salariés exécutent des périodes de travail au cours du congé de reclassement, **à reporter le terme du congé** prévu initialement à due concurrence des périodes de travail effectuées.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

c. Le chômage

- **Contribution patronale d'assurance chômage (taxation des CDD de courte durée)**
 - Afin de **lutter contre les contrats précaires**, la loi autorise la convention d'assurance chômage à **majorer ou minorer les taux des contributions** en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.
- **Droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage**
 - Les salariés qui reprennent un emploi après une période de chômage pourront **conserver le reliquat** de leurs droits aux allocations non utilisés pour les **ajouter**, en tout ou partie, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la nouvelle période d'activité.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

c. Le chômage

- **Contrats de sécurisation professionnelle expérimentaux**

- Les personnes qui adhèrent au CSP à titre expérimental à la fin d'un contrat précaire (salariés en fin de CDD, de mission d'intérim ou de contrat de chantier) pourront bénéficier d'une **incitation financière** (*versement d'une prime de 1.000 € au 7^{ème} mois d'accompagnement aux bénéficiaires engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée*).



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

d. La formation professionnelle

- **Compte personnel de formation**

- Création d'un compte personnel de formation au profit de chaque individu **dès son entrée sur le marché du travail**. Comptabilisé en heures, il est **mobilisé** par la personne accédant à une formation à titre individuel et est **transférable** en cas de changement ou de perte d'emploi.

- **Conseil en évolution professionnelle**

- Tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'**améliorer sa qualification**.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

e. La représentation du personnel

- **Base de données économiques et sociales**

- La loi prévoit **la création d'une base de données unique** par l'entreprise, **consultable en permanence par les instances représentatives du personnel**. Les employeurs disposent toutefois d'un délai, variable selon l'effectif, pour se conformer à cette nouvelle obligation.

- **Délais de consultation du CE**

- Les consultations du CE doivent se dérouler dans un « **déla**i d'examen **suffisant** » dont la durée doit être **fixée par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CE** ou, à défaut, **par décret**.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

e. La représentation du personnel

- **Nouvelles consultations du CE**

- **Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise** et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation de travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats précaires et à des stages.
- **Consultation annuelle sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE).**

- **Calendrier des expertises du CE**

- L'expert doit remettre son rapport dans **un délai raisonnable** fixé par accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut d'accord, par décret. Cet accord ou, à défaut, le décret fixera le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes informations nécessaires ainsi que le délai de réponse.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

e. La représentation du personnel

- **Mise en place d'une instance de coordination des CHSCT**
 - Dans **les entreprises pluri-établissements comptant plusieurs CHSCT**, l'employeur pourra mettre en place une **instance temporaire** de coordination des CHSCT ayant pour mission d'organiser le recours à **une expertise unique** du projet commun aux différents établissements et pourra rendre un avis.
- **Ouverture des organes de gouvernance à des représentants des salariés**
 - La loi prévoit **la participation obligatoire** des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des grandes entreprises, en y appliquant le principe de parité.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

e. *La représentation du personnel*

- **Nouveau délai pour la mise en place des IRP**

- Lorsque les entreprises franchissent les seuils d'effectif imposant la mise en place des délégués du personnel ou du CE, le premier tour des élections se tient **dans les 90 jours suivant le jour de l'affichage** (*délai antérieur : 45 jours*).
- L'employeur dispose d'un délai **d'un an** à compter du franchissement du seuil d'effectif pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'informations et de consultations du CE.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

f. La généralisation de la prévoyance

- **Généralisation de la couverture complémentaire santé**

- La loi rend obligatoire dans toutes les entreprises, au 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective.

- **Négociation sur la généralisation de la couverture prévoyance**

- La loi institue une obligation de négocier au sein des branches en vue de mettre en place une couverture complémentaire obligatoire prévoyance pour tous les salariés.

- **Portabilité des garanties santé et prévoyance des chômeurs**

- La loi assure le maintien gratuit des contrats complémentaires santé et prévoyance, pendant une durée maximum d'un an, pour les salariés qui perdent leur emploi.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

g. La durée du travail

- **Temps partiel**

- Obligation de négocier sur le travail à temps partiel dans les branches professionnelles **dont au moins 1/3 de l'effectif occupe un emploi à temps partiel** ;
- Mise en place **d'une durée minimale de travail de 24 heures par semaine** avec des possibilités de **dérogations** ;
- Augmentation **temporaire**, par avenant au contrat de travail, de la durée du travail ;
- Modification de la **rémunération des heures complémentaires** ;
- **Priorité** pour un emploi à temps plein.



1. La loi sur la Sécurisation de l'emploi

h. Le contentieux

- **Conciliation prud'homale**

- La loi ouvre aux parties à un litige la possibilité de s'accorder sur une **indemnité forfaitaire** de conciliation.

- **Délais de prescription**

- **Réduction des délais** de prescription pour les demandes relatives à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail et celles concernant le paiement et la répétition de salaires.



II. Actualités jurisprudentielles



1. La conclusion du contrat de travail

a. Les clauses du contrat de travail

- **Mobilité temporaire et internationale d'un consultant – Soc. 11 juillet 2012, n° 10-30.219**

Vu les articles 1129 et 1134 du Code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des **motifs inopérants tirés des conditions de validité d'une clause de mobilité**, alors qu'il résultait de ses constatations que **le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de consultant international**, la Cour d'appel a violé les textes susvisés.

1. La conclusion du contrat de travail

a. Les clauses du contrat de travail

- **Renonciation à une clause de non-concurrence – Soc. 13 mars 2013, n° 11-21.150**

En cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, (1) la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, (2) la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et (3) la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles **du départ effectif de l'entreprise**.

Il en résulte que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, **le faire au plus tard à la date du départ effectif** de l'intéressé de l'entreprise, **nonobstant stipulations ou dispositions contraires**.

En l'espèce, la renonciation de l'employeur à l'exécution de l'obligation de non-concurrence est tardive, ce qui ouvre au salarié le droit au paiement de la contrepartie financière.



1. La conclusion du contrat de travail

a. Les clauses du contrat de travail

- **Renonciation à une clause de non-concurrence – Soc. 24 avril 2013, n° 11-26.007**

« Qu'en statuant ainsi, alors que la renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence **dans la lettre de rupture** permettait à la salariée de connaître **immédiatement** l'étendue de sa liberté de travailler et répondait ainsi à la finalité de la clause autorisant l'employeur à libérer le salarié de son obligation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil. »



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **Convention de forfait en jours – Soc. 26 septembre 2012, n° 11-14.540**

Rappel de la jurisprudence antérieure :

- **Soc. 29 juin 2011, n° 09-71.107 et Soc. 13 juin 2012, n° 11-10.854** : « *Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ».



Protection de la sécurité et de la santé des salariés



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

Alors que (1) ni les dispositions de l'accord ARTT pris en application de la CCN de commerces de gros, qui, dans le cas de forfait en jours, se limitent à prévoir, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, (2) ni les stipulations de l'avenant à l'accord d'entreprise, qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et la charge de travail qui en résulte, ne prévoient qu'un examen trimestriel par la direction des informations communiquées sur ces points par la hiérarchie, **ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié**, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours **était privée d'effet**.



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **L'exécution d'heures supplémentaires – Soc. 10 octobre 2012, n° 11-10.455**

« Vu les articles L. 3121-22 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Attendu **qu'il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'heures supplémentaires sauf engagement de l'employeur** vis à vis du salarié à lui en assurer l'exécution d'un certain nombre ; qu'à défaut d'un tel engagement, **seul un abus de l'employeur** dans l'exercice de son pouvoir de direction peut ouvrir droit à indemnisation.

Qu'en statuant ainsi, en ne caractérisant, ni l'existence d'un engagement de l'employeur sur le nombre d'heures supplémentaires garanti au salarié, ni l'abus d'exercice de son pouvoir de direction, la Cour d'appel a violé les textes susvisés. »



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **L'exécution des astreintes – Soc. 10 octobre 2012, n° 11-10.454**

En matière d'astreinte, la Cour de cassation adopte la même solution que celle précédemment citée relative aux heures supplémentaires :

« Vu les articles L. 3121-5 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Attendu **qu'il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes, sauf engagement de l'employeur** vis à vis du salarié à en assurer l'exécution d'un certain nombre ; qu'à défaut d'un tel engagement, **seul un abus de l'employeur** dans l'exercice de son pouvoir de direction peut ouvrir droit à indemnisation. »



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail – Soc. 11 juillet 2012, n° 11-21.192 (arrêt n°1)**

Une Cour d'appel a fait droit à la demande des salariés tendant au paiement d'une contrepartie financière du temps d'habillage et de déshabillage.

La Cour de cassation approuve la CA au motif, d'une part, (1) que le port d'une tenue de travail s'imposait aux salariés tant en application du règlement intérieur que **des règles de sécurité propres aux postes d'agent de production qu'ils occupaient**, et d'autre part, (2) qu'il résultait de la mise à leur disposition par l'employeur d'armoires vestiaires individuelles ainsi (3) que de **la nature de leurs fonctions qui les amenaient à utiliser des produits chimiques et se révélaient salissantes, qu'ils devaient mettre et retirer leur tenue de travail dans les locaux de l'entreprise.**



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail – Soc. 21 novembre 2012, n° 11-15.696 (arrêt n°2)**

Selon l'article L. 3121-3 du Code du travail, les contreparties au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont subordonnées à la **réalisation cumulative** des deux conditions qu'il édicte.

Attendu qu'ayant relevé que le salarié était **astreint au port d'un vêtement de travail** et que **les conditions d'insalubrité dans lesquelles il exerçait son activité lui imposaient pour des raisons d'hygiène de le revêtir et de l'enlever sur le lieu de travail**, le Conseil de prud'hommes en a déduit à bon droit que l'employeur devait, à ce titre, une contrepartie.



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **Temps de trajet entre le domicile et le travail du salarié – Soc. 14 novembre 2012, n° 11-18.571**

Vu l'article L. 3121-4 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail **n'est pas un temps de travail effectif** ; que lorsqu'il excède le temps nécessaire à un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, il doit faire l'objet d'une **contrepartie** soit sous forme de repos, soit sous forme financière ; **qu'en l'absence d'accord collectif ou d'engagement unilatéral pris conformément à l'article L. 3121-4 du Code du travail, il appartient au juge de déterminer cette contrepartie.**

En conséquence, en l'absence d'accord collectif ou d'engagement unilatéral, le juge ne peut assimiler ce temps de trajet à un temps de travail effectif.



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **Temps de pause – Soc. 20 février 2013, n° 11-26.793 (arrêt n°1)**

Une interruption du travail d'une durée de 7 minutes au cours d'une période de 6 heures ne dispensait pas l'employeur d'accorder à la salariée les 20 minutes de pause obligatoire à partir de 6h de travail quotidien.



1. La conclusion du contrat de travail

b. La durée du travail

- **Temps de pause – Soc. 20 février 2013, n° 11-28.612 (arrêt n°2)**

Ayant constaté que le temps de travail effectif quotidien des salariés était supérieur à 6h, la CA a exactement décidé que l'accord d'entreprise qui prévoyait l'octroi de deux pauses d'une durée inférieure à 20 minutes contrevenait aux dispositions légales (à savoir l'article L. 3121-33 du Code du travail), peu important que **le temps de travail effectif soit fractionné par une interruption de quinze minutes.**



1. La conclusion du contrat de travail

c. La rémunération

- **Mode de calcul d'un bonus discrétionnaire – Soc. 10 octobre 2012, n° 11-15.296**

« Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel a retenu à bon droit que le contrat de travail pouvait prévoir, en plus de la rémunération fixe, **l'attribution d'une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur** ;

Et attendu qu'ayant rappelé que le **caractère discrétionnaire d'une rémunération** ne permettait pas à un employeur de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage considéré, la Cour d'appel, qui a constaté, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que **le salarié n'occupait pas des fonctions de valeur égale à celles occupées par les salariés auxquels il se comparait**, a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision. »



1. La conclusion du contrat de travail

c. La rémunération

- **Rémunération du temps de pause – Soc. 17 octobre 2012, n° 11-15.699**

Vu les articles L. 3121-1, L. 3121-2, D. 3231-5 et D. 3231-6 du Code du travail ;

Attendu cependant que dès lors qu'il n'est pas contesté que pendant les pauses, **les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur**, de sorte que celles-ci ne **constituaient pas du temps de travail effectif**, les primes les rémunérant, **qui ne sont pas la contrepartie du travail**, sont exclues du salaire devant être comparé au SMIC.

Qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés.

Dans le même sens : Soc. 21 mars 2012, n^{os} 10-27.425 et 10-21.737.



1. La conclusion du contrat de travail

c. La rémunération

- **Frais exposés par les salariés – Soc. 12 décembre 2012, n° 11-26.585**

Premier moyen : il résulte des articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail que les frais qu'un salarié expose (1) pour les besoins de son activité professionnelle et (2) dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; **la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite.**

Ayant constaté que le port d'une tenue de travail était **obligatoire** pour les salariés et **qu'il était inhérent à leur emploi**, la Cour d'appel a, à bon droit, **ordonné à l'employeur de prendre en charge leur entretien, nonobstant la clause contractuelle contraire**, et accordé aux salariés une provision à valoir sur les frais qu'ils avaient d'ores et déjà exposés.



1. La conclusion du contrat de travail

c. La rémunération

Second moyen : vu le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ensemble les articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail ;

S'il résulte de ces deux derniers textes que l'employeur doit assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié, il **lui appartient de définir dans l'exercice de son pouvoir de direction, les modalités de prise en charge de cet entretien.**

La Cour d'appel, après avoir relevé que la société devait prendre en charge l'entretien des tenues de travail des salariés, **lui a prescrit de mettre en place un système de ramassage, de lavage et de repassage chaque semaine, des tenues sales, et de remise à disposition, la semaine suivante, des tenues propres dans des casiers prévus à cet effet.**

Ainsi, la Cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés.



1. La conclusion du contrat de travail

c. La rémunération

- **Indemnité pour occupation professionnelle du domicile privé – Soc. 12 décembre 2012, n° 11-20.502**

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles **dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition.**

C'est à bon droit que la Cour d'appel a accordé une indemnité pour occupation professionnelle du domicile privé car le salarié, à l'instar des commerciaux travaillant en dehors de l'Ile-de-France, **ne disposait pas de bureau pour gérer et stocker ses dossiers clients, se connecter aux données et aux informations fournies par l'entreprise, lire les courriels et y répondre.**



1. La conclusion du contrat de travail

c. La rémunération

- **Prise en charge des abonnements de transports – Soc. 12 décembre 2012, n° 11-25.089**

L'article L. 3261-2 du Code du travail impose aux employeurs la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnements souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements accomplis au moyen de transports publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, **sans distinguer selon la situation géographique de cette résidence** ;

Ayant retenu qu'aucune disposition légale ou réglementaire **ne limite cette prise en charge aux déplacements effectués dans la région Île de France**, le Conseil de prud'hommes a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.



2. L'exécution du contrat de travail

a. La période d'essai

- **Non-respect du délai de prévenance – Soc. 23 janvier 2013, n° 11-23.428**

La Cour d'appel ayant constaté que l'employeur avait **mis fin à la période d'essai avant son terme**, en a exactement déduit que **la rupture ne s'analysait pas en un licenciement, alors même que cet employeur n'avait pas respecté le délai de prévenance.**

Quid du non-respect du délai de prévenance ?

- **CA Amiens, 1er juin 2010, n° 09/4831 ; CA Bordeaux 21 octobre 2010 n° 09/6360** : *dommages et intérêts.*
- **CA Amiens 13 octobre 2010, n° 10/613** : *indemnité compensatrice correspondant à la période ne pouvant pas être effectuée.*



2. L'exécution du contrat de travail

b. L'évaluation des salariés

- **Interdiction du « *ranking par quotas* » – Soc. 27 mars 2013, n° 11-26.539**

Si la mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est **illicite**, la Cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a retenu **qu'il n'était pas fait application au sein de la Société HPF du « *ranking* » par quotas** ; qu'elle a ainsi, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.



3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Présence du conseiller du salarié à l'entretien préalable – Soc. 25 septembre 2012, n° 11-10.684**

La Cour d'appel, qui a constaté que la personne s'étant présentée à l'entretien préalable de licenciement comme conseiller du salarié n'avait pas, malgré la demande en ce sens de l'employeur, **justifié de cette qualité**, en a déduit à bon droit qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir refusé sa présence. La procédure de licenciement est alors régulière.



3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Procédure de licenciement prévue par une CCN – Soc. 9 janvier 2013, n° 11-25.646**

Il résulte de l'article 34 de la CCN du travail du personnel des institutions de retraites complémentaires que l'employeur doit, antérieurement à l'entretien préalable au licenciement pour motif disciplinaire, **notifier au salarié par écrit les motifs de la mesure qu'il envisage**. Ce texte, qui institue une protection des droits de la défense supérieure à celle prévue par la loi, **constitue une garantie de fond**.

Une Cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait pas reçu, avant l'entretien préalable au licenciement, notification des motifs de la mesure de licenciement disciplinaire envisagée, en déduit exactement que **le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse**.



3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Délai pour notifier le licenciement disciplinaire – Soc. 27 février 2013, n° 11-27.130**

Le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable et ce délai **n'est ni suspendu, ni interrompu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident de travail, une maladie professionnelle ou une maladie non professionnelle du salarié.**

3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Licenciement et liberté religieuse – Soc. 19 mars 2013, n° 11-28.845 (affaire « Baby Loup »)**

Le principe de laïcité (...) n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public et il ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du Code du travail ;

Les restrictions à la liberté religieuse doivent être **justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché** ;

En statuant comme elle l'a fait, alors (...) que la clause du règlement intérieur, instaurant une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L. 1321-3 du Code du travail et que **le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était NUL**, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement, la Cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble l'article 9 CEDH.



3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Licenciement et manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat – Soc. 13 mars 2013, n° 11-22.082**

Lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie **résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat**, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

La Cour d'appel aurait dû rechercher si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été **exposée à un stress permanent et prolongé** à raison de l'existence d'une **situation de surcharge de travail** conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé **susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.**



3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Autres motifs de licenciement**

- La connexion pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels (*plus de 10 000 connexions sur une période d'environ 17 jours*) présente un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave (**Soc. 26 février 2013, n° 11-27.372**) ;
- Le refus d'une vaccination rendue obligatoire par la réglementation applicable à l'entreprise (*pompes funèbres*) et prescrite par le médecin du travail sans contre-indication médicale constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (**Soc. 11 juillet 2012, n° 10-27.888**) ;
- L'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger constitue nécessairement une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail. Cependant, elle ne constitue pas en soi une faute privative des indemnités de rupture. L'employeur doit pouvoir justifier d'une faute grave (**Soc. 4 juillet 2012, n° 11-18.840**).



3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Moyen de preuve de la faute grave justifiant le licenciement – Soc. 12 février 2013, n° 11-28.649**

Une clé USB, dès lors **qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles**, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la Cour d'appel a violé les articles 9 du Code de procédure civile et L. 1121-1 du Code du travail.



3. La rupture du contrat de travail

a. Le licenciement pour motif personnel

- **Paiement de l'indemnité compensatrice de préavis – Soc. 31 octobre 2012, n° 11-12.810**

Ayant dispensé le salarié d'exécuter le préavis, l'employeur était tenu de verser, sans déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnité compensatrice de préavis , **peu important que le salarié fût déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution**, la Cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du Code du travail.



3. La rupture du contrat de travail

b. Le licenciement pour motif économique

- **PSE et discrimination – Soc. 5 décembre 2012, n° 10-24.204**

(1) Ayant retenu que les salariés qui bénéficient d'une pré-retraite ou d'une pension d'invalidité se trouvent, après leur licenciement, dans une situation de précarité moindre que les salariés en activité qui perdent, après la rupture de leur contrat de travail, l'intégralité de leur salaire et donc l'essentiel de leurs revenus, la Cour d'appel pu décider que la différence de traitement était justifiée.



3. La rupture du contrat de travail

b. Le licenciement pour motif économique

(2) Dès lors qu'il a connaissance du classement en invalidité deuxième catégorie d'un salarié au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, l'employeur est tenu, après avoir fait procéder à une visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement qui prenne en compte les préconisations du médecin du travail exprimées à l'issue de cette visite ;

La Cour d'appel, qui a constaté que, bien qu'ayant connaissance du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie, l'employeur lui avait proposé une offre de reclassement sans que le médecin du travail, sollicité par le salarié, ait pu se prononcer définitivement sur son aptitude, en a déduit à bon droit qu'il avait ainsi manqué à ses obligations.



3. La rupture du contrat de travail

b. Le licenciement pour motif économique

- **Plan de suppression d'emplois et discrimination – Soc. 9 octobre 2012, n° 11-23.142**

Qu'en statuant ainsi par des motifs généraux insuffisants à caractériser **la poursuite d'un but légitime** ainsi que **le caractère nécessaire et approprié** des moyens mis en œuvre pour l'atteindre, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1133-2 du Code du travail.



3. La rupture du contrat de travail

c. Le licenciement pour inaptitude

- **Recherches de reclassement et délais – Soc. 12 décembre 2012, n° 11-23.998**

Si l'employeur reste tenu de rechercher un reclassement au salarié à son poste de travail après l'expiration du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, **il n'a pas à verser le salaire correspondant à l'emploi occupé par le salarié pendant la période non travaillée et non rémunérée d'un contrat de travail à temps partiel annualisé** ; la Cour d'appel a violé l'article L. 1226-11 du Code du travail.



3. La rupture du contrat de travail

c. Le licenciement pour inaptitude

- **Aptitude avec réserves et conséquences sur le licenciement – Soc. 6 février 2013, n° 11-28.038**

Dès lors, la Cour d'appel qui a estimé le licenciement justifié **sans caractériser l'impossibilité pour l'employeur de proposer au salarié son poste, si nécessaire aménagé, ou un emploi similaire, en tenant compte des préconisations du médecin du travail**, a violé les articles L. 1226-8 et L. 4624-1 du Code du travail.



3. La rupture du contrat de travail

e. La rupture conventionnelle

- **Condition de validité de la rupture conventionnelle (exemplaire fourni au salarié) – Soc. 6 février 2013, n° 11-27.000**

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour :

- Que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention dans les conditions de l'article L. 1237-14 du Code du travail ;
- Garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

Le défaut de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié entraîne **la nullité** de cette dernière.



III. Points divers



1. Le harcèlement sexuel

a. Décision du Conseil Const. du 4 mai 2012

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 222-33 du code pénal permet que le délit de harcèlement sexuel soit punissable sans que les éléments constitutifs de l'infraction soient suffisamment définis ; qu'ainsi, ces dispositions méconnaissent le principe de légalité des délits et des peines et doivent être déclarées contraires à la Constitution ».

Ancien article 222-33 du Code pénal : « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende ».

Ancien article L. 1153-1 du Code du travail : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits ».



1. Le harcèlement sexuel

b. Loi du 6 août 2012

Nouvelle définition pénale du harcèlement sexuel :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »



1. Le harcèlement sexuel

b. Loi du 6 août 2012

Nouvelle définition du Code du travail du harcèlement sexuel (article L. 1153-1 du Code du travail) :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

- 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*



2. Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

- **Définition du CICE**

- Avantage fiscal pour les entreprises employant des salariés qui a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de protection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

- **Champ d'application du CICE**

- Le CICE permet de réaliser une économie d'impôt. Pour 2013, elle équivaut à 4% de la masse salariale, hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC. A partir de 2014, ce taux sera porté à 6%.

