

Actualité sociale Novembre 2017 à Juin 2018

Licenciements et ruptures du contrat

L'utilisation abusive du matériel de l'entreprise ne constitue pas obligatoirement une faute grave :

Il revient au juge du fond d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement disciplinaire. Dans ce cadre, il peut décider que l'utilisation de matériels de l'entreprise à des fins personnelles par un salarié était fautive mais que la mise en œuvre d'une procédure de licenciement apparaissait disproportionnée, et prononcer un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass.soc. 25 oct.2017

Licenciement pour inaptitude : quand faut-il prendre en compte le préavis ? :

L'indemnité de préavis n'est pas due en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, sauf en cas de manquement à l'obligation de reclassement. En revanche, la durée du préavis doit être prise en compte pour calculer l'indemnité de licenciement.

Cass.soc. 7 déc. 2017

Cass.soc. 22 nov. 2017

Inaptitude : quand et comment consulter les délégués du personnel ? :

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de lui proposer un poste de reclassement. Cette consultation doit être utile et loyale : trois arrêts donnent des illustrations pratiques des contours de cette obligation.

Cass.soc. 7 déc.2017

Cass.soc. 22 nov. 2017

Licenciement économique : les offres de reclassement peuvent être collectives

Pour satisfaire à son obligation de reclassement, l'employeur a désormais le choix entre la transmission d'offres individuelles et personnalisées au salarié ou la diffusion d'une liste d'offres à l'ensemble des salariés. Un décret précise le contenu minimal de ces offres ainsi que la procédure de diffusion de la liste des offres de postes.

D. n°2017-1725- 21 déc. 2017 – JO 22 déc. 2017

Reçu pour solde de tout compte : il ne faut pas détailler le solde dans une annexe

Le reçu pour solde de tout compte faisant état d'une somme globale et qui renvoie, pour le détail, au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire.

Cass.soc.14 fév.2018

Rupture conventionnelle et délai de rétractation : c'est la date d'envoi de la lettre qui compte

Pour vérifier le respect du délai de rétractation d'une rupture conventionnelle, il convient de se référer à la date d'envoi du courrier de rétractation, pas à la date de sa réception.

Cass.soc. 14 fév.2018

Le salarié licencié en raison de la suspension du permis de conduire ne perçoit pas d'indemnité de préavis :

Un salarié dont le permis de conduire est suspendu peut être licencié s'il est dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail. Dans un tel cas, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis affirme la Cour de cassation. L'occasion de rappeler que l'employeur n'est pas non plus tenu de reclasser le salarié durant la suspension de son permis.

Cass.soc. 28 fév. 2018

Rupture conventionnelle collective : la rupture du contrat de travail mieux encadrée

Pour sécuriser l'adhésion du salarié au dispositif, l'accord portant rupture conventionnelle collective doit fixer les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre les parties et d'exercice du droit de rétractation.

C. trav. Art. L.1237-19-1 et s. mod. Par L. n°2018-217 29 mars 2018 art. 11 – JO 31 mars 2018

Licenciement pour faute lourde :

Il ne prive pas le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Cass. soc. 28 mars 2018

Inaptitude : il est important de solliciter le médecin du travail sur le reclassement mais ce n'est pas suffisant

Si les réponses apportées par le médecin du travail postérieurement au constat d'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement du salarié déclaré inapte, concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation, elles ne dispensent pas cet employeur de toute recherche de reclassement.

Cass.soc. 3 mai 2018

La signature d'une seconde convention de rupture conventionnelle déclenche un nouveau délai de rétractation :

Lorsqu'une convention de rupture n'a pas été homologuée par la Direccte, les parties peuvent en conclure une autre. Mais cela implique d'attendre l'expiration d'un nouveau délai de rétractation avant de l'envoyer à l'administration.

Cass.soc. 13 juin 2018

Contrats de travail

CDD de remplacement à répétition : la Cour de cassation assouplit sa jurisprudence

Sous l'influence de la Cour de justice européenne, la Cour de cassation revient sur sa position au sujet du recours systématique aux CDD de remplacement effectués par un même salarié. Elle affirme que, lorsque l'effectif de l'entreprise est important, le seul fait de recourir à des CDD de manière récurrente voire permanente ne suffit pas à requalifier le CDD en CDI.

Cass.soc. 14 fév. 2018

La promesse d'embauche ne vaut pas forcément contrat de travail :

Dans un arrêt publié le 21 septembre, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence relative à la promesse d'embauche. Celle-ci ne vaut plus forcément contrat de travail. Il faut distinguer selon que la proposition faite par l'employeur constitue une offre de contrat, qui peut être

rétractée, ou une promesse unilatérale de contrat de travail.
Cass. Soc. 15 déc. 2010

Stage en entreprise :

La gratification minimale horaire passe à 3,75€.
Arrêt. 5 déc. 2017 – JO 9 déc. 2017

Clause de non concurrence : la contrepartie est due en cas de rupture conventionnelle :

La Cour de cassation rappelle que le montant de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence ne peut être différent selon les modes de rupture du contrat de travail. Par conséquent même si la convention collective ne prévoit pas expressément l'hypothèse de la rupture conventionnelle, la contrepartie financière doit toujours être versée dans pareil cas.
Cass. Soc. 18 janv. 2018

Salarié suspecté de vol : l'employeur peut enquêter... mais pas le mettre en garde à vue ! :

En cas de vols constatés dans l'entreprise ou, plus généralement, tout autre fait susceptible d'être sanctionné, l'employeur peut procéder à une enquête pour établir les responsabilités et entendre les salariés concernés, mais il ne doit pas pour cela les priver de leur liberté d'aller et de venir.
Cass. Crim. 28 fév. 2018

CDD saisonnier : la proposition de renouvellement à laquelle l'employeur est conventionnellement tenu doit se faire dans le délai imparti :

Si l'employeur ne respecte pas le délai imposé par la convention collective pour proposer au salarié saisonnier une nouvelle collaboration pour la saison suivante, la rupture des relations de travail lui est imputable.
Cass. soc. 14 fév. 2018

Heures supplémentaires non effectuées : lorsqu'elles sont contractualisées, elles donnent lieu à rappel de salaire :

Lorsque les heures supplémentaires font l'objet d'un engagement contractuel de l'employeur, elles donnent lieu à rappel de salaire et de congés payés en cas de non-exécution, alors même que la prestation n'a pas eu lieu.
Cass. soc. 7 mars 2018

La mise en place du forfait annuel par accord de performance collective mode d'emploi :

Si la loi de ratification précise les conditions dans lesquelles un accord de performance collective peut mettre en place un dispositif de forfait annuel, des incertitudes juridiques demeurent. Décryptage par un tableau de synthèse et un schéma de procédure.
L. n°2018-217 29 mars 2018 art. 2 – JO 31 mars 2018
Schéma de procédure (sur simple demande au secrétariat de la fédération des caves)

Inégalité de traitement :

A celui qui s'en plaint de démontrer qu'il est dans une situation comparable à celui auquel il se compare.

Quelques précisions sur la protection des données apportées par la Cour de cassation :

La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 juin 2018, vient apporter quelques précisions

relatives à la mise en œuvre des règles sur la protection des données personnelles, qui ont un impact très important sur les relations de travail. Ces précisions permettent d'apporter un éclairage sur les dispositions désormais en vigueur. (note sur simple demande au secrétariat de la fédération des caves)

Accident du travail, santé au travail

Avis d'inaptitude : quels sont les recours contre le médecin du travail ?

La possibilité pour un employeur d'introduire une plainte disciplinaire contre un médecin du travail est confirmée par le Conseil d'Etat. Comme pour les autres recours envisageables, l'enjeu est de concilier le principe d'indépendance du médecin avec l'obligation de respecter les règles déontologiques.

CE 11 oct.2017 n°403576

Projet de décret relatif à la procédure prud'homale

Comment faire face à un classement en invalidité ? :

Lorsque le salarié informe l'employeur de son classement en invalidité sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, l'employeur doit le convoquer à une visite de reprise.

Cass.soc. 22 novembre 2017

Un "management par la peur" peut entraîner la condamnation de l'entreprise :

Lorsque des salariés subissent une dégradation de leurs conditions de travail en raison d'un "mode de management par la peur", l'entreprise peut être condamnée pour manquement à son obligation de prévention des risques. Selon la Cour de cassation, la faute est susceptible d'être caractérisée même si le harceleur a été relaxé au pénal du chef de harcèlement moral.

Cass. Soc. 6 déc.2017

Procédure de reconnaissance d'un AT/MP : attention au délai d'information de la CPAM :

La procédure de reconnaissance d'un accident du travail par la CPAM est soumise au principe du contradictoire. L'employeur doit veiller tout particulièrement au respect du délai d'information suivant la clôture de l'instruction du dossier. Un délai très court qui lui laisse peu de temps d'action, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 15 mars 2018.

Le bulletin de paie nouveau arrive :

Diverses modifications sont apportées aux bulletins de paie. A compter du 13 mai 2018, ceux-ci doivent comporter le montant de l'avantage procuré par la diminution des cotisations salariales, et, à compter du 1er janvier 2019, la valeur de la rémunération avant la retenue à la source et le montant de celle-ci.

Arrêt 9 mai 2018 NOR : CPAS1860606A – JO 12 mai 2018

Relations collectives de travail

Les entreprises sans délégué syndical peuvent désormais conclure des accords collectifs en application du nouveau dispositif issu des ordonnances :

Un décret du 10 novembre 2017 fixe, en application de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les modalités de consultation des salariés pour la validation des accords d'entreprise conclus avec des élus mandatés ou des salariés mandatés dans les entreprises de 11 salariés et plus dépourvues de représentation syndicale.

D. n°2017-1551 10 nov.2017 – JO 11 nov.

Le ministère du Travail répond à 100 questions sur le CSE :

Quel processus électoral dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de candidat ? Quel équilibre au sein du protocole préélectoral entre le nombre de siège et les crédits d'heures ? Quelle durée de formation santé/sécurité pour l'ensemble des membres du CSE ?, etc. L'exécutif livre sa lecture sur plusieurs points de droit relatifs au comité social et économique.

100 questions-réponses du ministère du Travail sur le CSE (19 avril 2018)

Accords d'entreprise : un décret entérine la nouvelle procédure de dépôt en ligne :

Les accords d'entreprise, d'établissement, de groupe et interentreprises doivent désormais être déposés en ligne sur TéléAccords, la nouvelle plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

D. n°2018-362 15 mai 2018 – JO 17 mai

Représentation équilibrée aux élections professionnelles : la mixité des listes de candidats est obligatoire :

En vue des élections professionnelles, lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir dans un collège électoral, chaque liste doit impérativement présenter au moins un homme et une femme. Et ce, quelle que soit la proportion de femmes et d'hommes dans ce collège.

Droit du travail et rémunérations

Prélèvement à la source :

Report au 1^{er} janvier 2019

Ord. N°2017-1390 22 sept.2017 – JO 23 sept.2017

L'accord de performance collective peut modifier le forfait annuel en place :

La loi de ratification confirme la possibilité de modifier le dispositif du forfait annuel en heures ou en jours applicable dans l'entreprise par un accord de performance collective et précise les modalités d'acceptation ou de refus des salariés.

C. trav. Art. L.2254-2 mod. par L. n°2018-217 29 mars 2018 art.2-I, 16° - JO 31 mars 2018

Schéma de procédure d'un APC modifiant un forfait annuel

Contrôles et contentieux

Les procédés électroniques se substituant à la lettre recommandée peuvent désormais être utilisés :

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a encore un peu plus fluidifié les échanges par voie électronique entre le public et l'administration en codifiant le recours au recommandé électronique ou à un procédé sécurisé équivalent. Ne manquait plus qu'un décret d'application. C'est chose faite.

D. n°2017-1728 21 déc. 2017 – JO 23 déc. 2017

Emploi – Chômage - Formation

La nouvelle contribution unique formation-alternance s'appliquera progressivement jusqu'en 2024 :

La mise en place d'une contribution unique regroupant la contribution actuelle à la formation et la taxe d'apprentissage est prévue par le projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel". Cette fusion se fera de manière progressive avec la mise en place d'un régime transitoire jusqu'en 2024.

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel 27 avril 2018 art.17 à 20

Retraite et prévoyance

Affilier ses salariés aux régimes de retraite complémentaire est obligatoire.

Cass.soc. 16 mai 2018