

# CABINET CHATARD

## AVOCAT

# LE CAS SOCIAL

Juin 2015

## Loi MACRON : projet de réforme des dommages et intérêts alloués aux salariés par les conseils de prud'hommes

### 1 - Projet de barème en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

	Effectif de l'entreprise		
Ancienneté du salarié	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 299	A partir de 300
moins de 2 ans	Maximum 3 mois	Maximum 4 mois	Maximum 4 mois
entre 2 et 10 ans	Minimum 2 mois	Minimum 4 mois	Minimum 6 mois
	Maximum 6 mois	Maximum 10 mois	Maximum 12 mois
10 ans et plus	Minimum 2 mois	Minimum 4 mois	Minimum 6 mois
	Maximum 12 mois	Maximum 20 mois	Maximum 27 mois

Barème également applicable en cas de résiliation judiciaire et de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

### 2- Non-application de ce projet de barème :

Ce barème ne s'appliquerait pas en cas de condamnation d'un employeur en matière de :

- harcèlement moral ou sexuel,
- discrimination, égalité professionnelle ou corruption,
- violation du droit de grève, du statut protecteur des représentants du personnel, de la maternité ou de la paternité, accident du travail ou maladie professionnelle, inaptitude,
- violation d'une liberté fondamentale,
- aux licenciements pour motif économique.

Toutefois, les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté pourraient prétendre aux indemnités en cas de nullité d'un « gros » licenciement, de non-respect de la procédure de consultation des élus, de non-respect de la procédure de licenciement (si l'entreprise emploie moins de 11 salariés).

Suppression de l'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Le remboursement des allocations chômage dans la limite de 6 mois serait applicable pour un salarié de moins de 2 ans ancienneté saufs dans les entreprises de moins de 20 salariés.

## ■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

---

### ■ 18 propositions pour lutter contre les discriminations dans les entreprises

*Rapport Sciberras du 13-5-2015*

Un rapport portant sur la lutte contre les discriminations en entreprise propose notamment la désignation d'un référent égalité des chances dans les entreprises d'au moins 300 salariés et la création d'une action judiciaire collective.

De plus, constatant son inefficacité, le CV anonyme a été supprimé.

### ■ Compte pénibilité : un rapport préconise une simplification et une sécurisation du dispositif

*Rapport Sirugue-Huot-De Virville du 26-5-2015*

Le compte personnel de prévention de la pénibilité suscite des inquiétudes en raison de difficultés pratiques de mise en œuvre et de risques de contentieux. Un rapport remis le 26 mai au Gouvernement propose des mesures de simplification.

Cette simplification consistera notamment en la suppression de l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié une fiche individuelle d'exposition aux risques.

### ■ Des pistes d'évolution pour un nouveau mode de relations entre entreprises et Urssaf

*Rapport AN avril 2015 "Pour un nouveau mode de relations Urssaf/entreprises"*

Dans un rapport parlementaire, deux députés, mandatés par le Gouvernement, formulent 44 propositions susceptibles d'améliorer et de sécuriser les relations entre Urssaf et entreprises.

### ■ L'emploi de handicapés s'impose à tout établissement dont le chef recrute et licencie du personnel

*Décret 2015-655 du 10-6-2015 (JO 13)*

Dans les entreprises à établissements multiples, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, tous les établissements dont le chef dispose d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel.

### ■ Les règles comptables des comités d'entreprise sont homologuées

*Arrêté 2-6-2015 : JO 11 texte 34*

Les règlements de l'Autorité des normes comptables relatifs aux comptes des comités d'entreprise étant homologués, ils entrent en vigueur.

## ■ LA JURISPRUDENCE :

---

### CONGES

#### ■ Le salarié doit prouver que ses congés conventionnels n'ont pas pu être pris du fait de l'employeur

*Cass. soc. 12-5-2015 n° 13-20.349*

La règle selon laquelle il appartient à l'employeur de justifier avoir mis le salarié en mesure de prendre ses congés payés ne vaut que pour les 4 semaines du congé principal. Au-delà, c'est au salarié de prouver qu'il n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur.

*UNE SOLUTION PAS SI EVIDENTE QUE CELA...*

### SECURITE SOCIALE

#### ■ Plafonnement de la contribution patronale aux titres-restaurant : les primes sont parfois ajoutées

*Cass. 2e civ 7-5-2015 n°14-15.341*

Le montant d'une prime de repas doit parfois être ajouté à la contribution patronale à l'acquisition de titres-restaurant pour vérifier que celle-ci n'excède pas la limite de 60 % de la valeur du titre, condition de son exonération de cotisations. Mais ce n'est pas systématique.

En l'espèce, une société des titres-restaurant et accordait, en plus, aux **salariés travaillant en équipe**, une indemnité destinée à compenser les conditions de travail particulières les obligeant, notamment, à prendre leur **repas sur leur lieu de travail ou en dehors des horaires habituels** de repas. La prime de panier ne faisait en conséquence pas double emploi avec les titres-restaurant et ne devait pas entrer dans le calcul de la limite d'exonération de la part patronale à ces titres.

*UNE CONFIRMATION*

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ La rechute au service d'un nouvel employeur peut être considérée comme un accident du travail

*Cass. soc. 6-5-2015 n° 13-24.035*

Un chauffeur poids lourds se blesse à la cheville en descendant de son camion. Il change d'emploi, et est victime d'un accident similaire au service de son nouvel employeur. La Cour de cassation considère que le **statut protecteur** s'impose à ce dernier, car le lien de causalité entre les deux événements est établi. Les lésions constatées lors de la rechute ont une double origine : l'accident du travail proprement dit et le travail accompli au service du nouvel employeur.

*AIE AIE AIE...*

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ L'inertie de l'employeur face à la plainte d'un salarié pour agression sexuelle est une faute grave

*Cass. soc. 6-5-2015 no 13-24.261 (no 777 F-D)*

Une salariée se plaint auprès de son employeur d'avoir été agressée sexuellement par un client sur son lieu de travail. L'employeur se contente de **hausser les épaules**. Considérant que ce dernier avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la salariée avait pris acte de la rupture anticipée de son CDD.

Relevant que la salariée avait été placée en **arrêt de travail** après avoir été examinée par le médecin du travail et que son compagnon était allé signaler l'agression à la gendarmerie, les juges du fond ont

décidé que l'absence de réaction de l'employeur constituait une faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD aux torts de l'employeur, en application de l'article L 1243-1 du Code du travail.

### *UN HARCELEMENT SIGNALE ? REAGISSEZ !*

#### ■ Le salarié placé en détention provisoire qui ne prévient pas son employeur commet une faute grave

*Cass. soc. 20-5-2015 no 14-10.270*

Un salarié avait été licencié pour faute grave au motif d'**abandon de poste** après un mois d'absence injustifiée. La cour d'appel a validé le licenciement, mais l'a toutefois requalifié en licenciement pour faute simple, au regard du caractère involontaire de l'absence du salarié, mais aussi la difficulté pour l'intéressé de justifier auprès de l'employeur de la cause de son absence.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. Dès lors que l'intéressé n'avait pas informé son employeur de son incarcération, sans démontrer l'impossibilité de le faire, et que son absence avait désorganisé l'entreprise, le licenciement reposait sur une faute grave.

### *TROP REALISTE POUR ETRE VRAI !*

### *HYGIENE ET SECURITE*

#### ■ L'employeur qui refuse de réintégrer un salarié en mi-temps thérapeutique est fautif

*Cass. soc. 13-5-2015 n° 13-28.792*

La caisse d'assurance maladie avait préconisé une reprise du travail en temps partiel thérapeutique. Le médecin du travail, se prononçant sur l'aptitude du salarié, s'est prononcé dans le même sens en recommandant un temps partiel thérapeutique pendant trois mois, selon un horaire à convenir entre les parties. L'employeur, estimant ce **temps partiel incompatible avec le poste** occupé par le salarié, responsable des ressources humaines, l'a dispensé de tout travail.

Pour la Cour de cassation, le comportement de l'employeur justifie la résiliation du contrat de travail à ses torts. S'il estimait la réintégration dans ces conditions impossible, l'employeur aurait dû exercer un **recours** contre l'avis du médecin du travail, en faisant état de motifs légitimes à l'appui de son refus. En l'espèce, il n'avait fait aucune tentative d'aménagement du temps de travail, alors qu'il avait déjà consenti mi-temps thérapeutique pour ce salarié sur ce même poste, quelques mois auparavant.

### *SOYEZ PRUDENTS !*

### *POUVOIR DISCIPLINAIRE*

#### ■ Demander au salarié de s'expliquer par écrit peut constituer une sanction

*Cass. soc. 19-5-2015 n° 13-26.916*

Un salarié de La Poste ayant commis divers manquements professionnels avait en l'espèce été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, puis devant une commission consultative paritaire. Il avait ensuite reçu, conformément à la **réglementation interne** à la Poste, une demande d'explications écrites. Finalement licencié pour faute grave, il faisait valoir qu'il avait déjà été sanctionné, par le biais de cette demande, pour les mêmes faits que ceux invoqués dans la lettre de licenciement.

La Cour de cassation lui donne raison, contrairement à la cour d'appel pour qui la démarche de l'employeur constituait une simple **mesure d'instruction**.

La Haute Juridiction estime en effet que la procédure de demande d'explications écrites revêtait bien le caractère d'une sanction disciplinaire car elle avait été mise en œuvre à la suite de **faits considérés comme fautifs par l'employeur** et revêtait un **caractère contraignant** pour le salarié : celui-ci était tenu de répondre seul et immédiatement aux questions posées ; tout refus de sa part de s'exécuter après mise en demeure constituait un grief supplémentaire pouvant à lui seul justifier une sanction ; les demandes d'explications et les réponses écrites de l'intéressé étaient formalisées, dans un procès-verbal ou tout autre document, et conservées dans son dossier individuel.

### *S'EN TENIR A UNE SIMPLE DEMANDE D'ECLAIRCISSEMENTS...*