

Cabinet
CHATARD
Avocat

LE CAS SOCIAL

Novembre 2015

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

(Article L 6315-1 du Code du travail)

L'article 5 de la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a créé un **entretien professionnel périodique** en vue d'examiner les perspectives d'évolution des salariés.

1 – Champ d'application :

- il est obligatoire dans toutes les **entreprises**,
- quel que soit leur effectif,
- **tous les salariés** doivent en bénéficier, quel que soit leur contrat de travail, leur ancienneté, statut.

2 – Objet :

Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de **qualifications et d'emploi**.

L'employeur ayant une obligation d'adapter le salarié à son poste de travail et de maintenir son employabilité, la tenue d'un tel entretien est l'occasion pour lui d'apprécier les besoins de formation du salarié à cette fin.

3 – Périodicité :

- lors de son embauche, le salarié est informé qu'il **bénéficie** tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur,
- systématiquement après certaines absences telles que maternité, congé parental, sabbatique,
- tous les 6 ans, l'entretien dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

4 - Sanction pour les seules entreprises de + 50 salariés :

- si pendant 6 ans aucun entretien n'a été tenu, inscription au compte personnel de formation du salarié de 100 heures de formation supplémentaires s'il est à temps plein, ou 130 heures s'il est à temps partiel,
- l'entreprise verse également à son OPCA une somme forfaitaire, correspondant à ces heures, **avant le 1^{er} mars** de chaque année : 3 000 € (100 heures x 30 euros) pour un salarié occupé à temps plein et 3 900 € (130 heures x 30 euros) pour un salarié occupé à temps partiel.

5 – Compte rendu :

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un **document** dont **une copie est remise** au salarié.

Vous avez jusqu'en mars 2016 pour vous mettre à jour pour les salariés qui étaient déjà à l'effectif en mars 2014.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ **RAPPEL : prévoyance collective pour tous :**

ANI DU 11 JANVIER 2013 ET LA LOI DU 14 JUIN 2013 RELATIVE A LA SECURISATION DE L'EMPLOI

Vous êtes en règle pour le 1^{er} janvier 2016 ??

Pour vous rafraichir la mémoire, relisez « LE CAS SOCIAL » de février 2014 (sur le site).

■ **Salariés conduisant un véhicule : ce qui pourrait changer pour les employeurs**

Dossier de presse du comité interministériel de la sécurité routière du 2-10-2015

Il est envisagé de créer une contravention spécifique de non-révélation de l'identité du conducteur par le **représentant de la personne morale** propriétaire d'un véhicule en infraction. Cette mesure, dont la mise en œuvre sera délicate, est présentée comme nécessaire à l'égalité devant la loi de tous les usagers de la route. Elle répond aussi à un constat : près d'un accident mortel du travail sur deux est un accident de la route. Si elle voit effectivement le jour, un employeur pourra être condamné à une amende de 650 € s'il refuse de « dénoncer » le salarié qui était au volant du véhicule lors de la commission de l'infraction.

■ **MATIGNON annonce une réécriture du Code du travail à l'horizon 2018**

Dossier de presse du 4-11-2015

L'ambition du Gouvernement est de réécrire, de manière **claire et accessible à tous**, le Code du travail sur la base d'une nouvelle architecture qui reposerait sur 3 niveaux distincts : les droits fondamentaux intangibles, les droits susceptibles d'être négociés et les droits supplétifs applicables en l'absence d'accord.

Ainsi, au **premier niveau**, un socle de **droits fondamentaux**, celui de l'ordre public social, applicable à l'ensemble des salariés et auquel il ne serait pas possible de déroger par accord (par exemple, le Smic et la durée légale du travail...).

Au **deuxième niveau**, un domaine ouvert à la **négociation** et définissant l'articulation la plus pertinente entre la branche et l'entreprise, la loi déterminant le champ d'ordre public conventionnel de branche.

Au **troisième niveau**, les dispositions applicables aux salariés en l'absence d'accord d'entreprise et/ou de branche.

■ **Déclaration sociale nominative (DSN) : un délai supplémentaire pour les TPE/PME**

Communiqué DSS du 15 octobre 2015 et actualités DSN-info du 28 octobre 2015

Novembre 2015 : Fin de la phase 1 : les entreprises doivent désormais émettre exclusivement des DSN phase 2 c'est-à-dire des DSN, comprenant, en particulier les données de cotisations recouvrées par les Urssaf (à compter des échéances des 5 et 15 novembre relatives à la paie d'octobre).

Janvier 2016 : Démarrage d'un dispositif phase 3 «pilote» pour un panel d'entreprises. La norme phase 2 restera en vigueur pour les autres employeurs.

1^{ère} moitié de l'année 2016 : deuxième vague de l'obligation anticipée d'adopter la DSN qui concernera des PME et TPE ainsi que les tiers déclarants.

3^e trimestre 2016 : démarrage prévisionnel de la DSN phase 3 en production. Toutes les entreprises pourront alors émettre des DSN sur la base de la norme phase 3.

Janvier 2017 : généralisation de la DSN à l'ensemble des entreprises (DSN au titre de la paie de janvier attendue pour les échéances des 5 et 15 février). L'obligation pourra faire l'objet d'un aménagement pour certains employeurs dont ceux relevant, notamment, du régime agricole, avec comme date butoir le 1^{er} juillet 2017 au plus tard. Il est précisé qu'à compter de 2017 l'utilisation du **titre emploi service entreprise** dispensera de la transmission d'une DSN. C'est le centre Tese dont relève l'entreprise qui sera chargé d'établir les formalités et déclarations auxquelles la DSN se substitue. Dans ce cadre, de nouvelles formalités seront gérées : attestation employeur Pôle emploi, déclaration arrêt de travail pour maladie...

■ LA JURISPRUDENCE :

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Contre-visite médicale : l'employeur est libre de choisir le médecin contrôleur

Cass. soc. 20-10-2015 n° 13-26.890

L'employeur qui **maintient tout ou partie de la rémunération d'un salarié en arrêt maladie** est en droit de diligenter un médecin pour vérifier la réalité de cette incapacité de travail. Cette contre-visite est autorisée par l'article L 1226-1 du Code du travail et, le cas échéant, par la convention collective applicable. Si le médecin contrôleur, après avoir examiné le salarié, considère que l'état de santé ne justifie pas ou plus son arrêt de travail, l'employeur est libéré de son obligation de verser le maintien de salaire, pour la période postérieure au contrôle.

Dans cette affaire, le salarié avait démissionné puis s'était trouvé en arrêt de travail pour maladie au cours de son préavis. L'employeur avait chargé une société spécialisée d'effectuer une contre-visite médicale. Cette dernière ayant considéré que l'**arrêt de travail** du salarié n'était **pas justifié**, l'employeur avait cessé de lui verser son maintien de salaire.

Le salarié, réclamant un rappel de salaire, avait obtenu gain de cause devant la cour d'appel. Celle-ci avait en effet considéré que "les enquêtes conduites par la société chargée du contrôle ne répondaient pas aux exigences fixées par l'article L 1226-1 du Code du travail".

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : sauf disposition conventionnelle contraire, l'employeur a le choix du médecin contrôleur qu'il diligente en vue d'effectuer la contre-visite.

UNE PRECISION INTERESSANTE

■ Le contrat d'apprentissage enregistré tardivement par la chambre consulaire n'encourt pas la nullité

Cass. soc. 28-10-2015 n° 14-13.274

En l'espèce, le contrat d'apprentissage avait été **signé** le 19 octobre 2009, la chambre consulaire avait **accusé réception** de l'envoi le 17 novembre 2009 puis sollicité des pièces complémentaires, et le contrat avait finalement été **enregistré** le 8 janvier 2010. L'apprenti sollicitait la nullité du contrat pour défaut d'enregistrement.

Mais la **chambre sociale** de la Cour de cassation n'a pas fait droit à la demande. Le maître de stage avait transmis les documents demandés, visés par le directeur du centre de formation des apprentis, auprès de la chambre consulaire qui avait procédé à l'enregistrement demandé. La cour d'appel n'avait donc pas à appliquer les sanctions prévues en cas de refus d'enregistrement, à savoir la nullité.

UNE PREMIERE FORT INTERESSANTE CAR CES SITUATIONS SONT FREQUENTES !

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le préjudice causé à l'entreprise ne caractérise pas à lui seul la faute lourde

Cass. soc. 22-10-2015 n° 14-11.291 et 14-11.801

Dans ces affaires, les salariés avaient, pour l'un, détourné 60 000 € correspondant au règlement d'une importante commande, et pour l'autre, abusé de ses fonctions pour s'octroyer frauduleusement pour plus de 18 000 € d'avantages en salaire et primes. Licenciés tous deux pour faute lourde, les intéressés contestaient la gravité de la faute qui leur était reprochée.

Les cours d'appel avaient, dans les deux cas, jugé l'intention de nuire caractérisée par le fait que les agissements des salariés avaient porté préjudice à l'employeur. La Cour de cassation censure ces décisions et affirme que l'intention de nuire à l'employeur implique la **volonté du salarié** de lui porter

préjudice dans la commission du fait fautif. En d'autres termes, **la faute lourde se définit par le but recherché par le salarié**, pas par les effets de son comportement.

En effet, dans ces affaires, le préjudice causé à l'entreprise n'était que la conséquence des actes des intéressés, mais pas leur **motivation première** (qui reposait en fait certainement sur une volonté d'enrichissement personnel).

La Cour de cassation a déjà jugé à plusieurs reprises que le vol, le détournement de marchandises ou de fonds par le salarié, même s'ils comportent un **élément délictuel intentionnel**, n'impliquent pas à eux seuls l'intention de nuire à l'employeur, même si le salarié ne peut ignorer la portée de ses actes.

A contrario, le détournement de clientèle, ou encore le débauchage de personnel au profit d'une société concurrente créée par le salarié constituent des situations dans lesquelles la volonté de nuire à l'employeur primait, caractérisant ainsi la faute lourde.

UNE JURISPRUDENCE AGACANTE MAIS CONSTANTE ...

■ **Le reçu pour solde de tout compte n'a pas à mentionner le délai de dénonciation**

Cass. soc. 4-11-2015 no 14-10.657

Un salarié faisait valoir que le reçu qu'il avait signé n'avait pas d'effet libératoire, en l'**absence de mention** du délai de 6 mois pour le dénoncer.

La chambre sociale de la Cour de cassation, confirmant la décision de la cour d'appel, indique que l'article L 1234-20 du Code du travail ne **prévoit pas l'obligation** pour l'employeur de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de 6 mois pour le dénoncer.

En conséquence, le reçu qui faisait mention des sommes versées à la rupture du contrat de travail, en précisant la nature de celles-ci, à titre notamment de salaire, a bien un effet libératoire pour l'employeur à défaut de dénonciation dans le délai de 6 mois.

UNE DECISION INTERESSANTE

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ **CDD demandant l'organisation d'élections : une protection sous condition**

Cass. soc. 15-10-2015 n° 14-15.995

Le Code du travail accorde une protection de 6 mois au salarié qui demande à l'employeur d'organiser les **élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise**. Si ce salarié n'a pas été mandaté par une organisation syndicale pour effectuer cette démarche, il ne bénéficie toutefois de cette protection qu'à compter du jour où un syndicat adresse à l'employeur, par lettre recommandée, une demande dans le même sens.

La Cour de cassation précise, dans cet arrêt, que cette demande doit être effectuée par un **syndicat remplissant les conditions légales pour négocier le protocole d'accord préélectoral** et présenter des candidats au premier tour des élections. A défaut, le salarié ayant pris l'initiative de solliciter l'organisation des élections ne bénéficie pas de la protection : son licenciement n'est pas subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En l'espèce, les élections professionnelles avaient été organisées régulièrement 4 ans auparavant mais, faute d'élus, avaient donné lieu à l'établissement d'un procès-verbal de carence. Elles devaient à nouveau être organisées en octobre, mais le salarié, dont le contrat à durée déterminée arrivait à échéance, avait pris les devants en demandant leur organisation le 10 août à l'employeur, sa demande étant confirmée par un syndicat créé le 6 août. Le syndicat ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté au jour de cette demande, la démarche n'ouvrait pas droit à protection pour le salarié.

UNE REVOLUTION !