



NOVEMBRE  
2014

Bonne lecture !

## A LA UNE

---

### **Une rupture conventionnelle peut être conclue au cours de la période de suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

---

Selon l'article L. 1226-9 du code du travail, « *au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie* ».

En l'espèce, une salariée, victime d'un accident du travail, a repris son activité professionnelle sans avoir été convoquée à une visite de reprise par le médecin du travail. Quelques mois plus tard, elle a signé une rupture conventionnelle qui a été homologuée par l'administration. Ultérieurement, la salariée a demandé l'annulation de la convention de rupture, ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement nul.

La Cour de cassation valide le raisonnement de la cour d'appel de Lyon qui a considéré que l'article L. 1226-9 du code du travail n'est pas applicable à la rupture conventionnelle, et jugé que « *sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués dans l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle* ».

Il est donc possible de signer une rupture conventionnelle pendant la durée de l'arrêt de travail ou entre la date de la reprise et celle de la visite médicale de reprise, obligatoire lorsque celle-ci est prévue.

Il est à souligner que cette position de la Cour de cassation va à l'encontre de celle adoptée antérieurement par l'administration (*Circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009, n°1.2*).

*(Cass. soc., 30 septembre 2014, n°13-16297)*

---

### **La rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle**

---

Avant l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle, le 27 juin 2008, la Cour de cassation admettait que les parties puissent rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un commun accord, sur le

fondement de l'article 1134 du code civil.

Dans un arrêt du 15 octobre 2014, la Cour de cassation s'est prononcée sur la question de savoir si une telle rupture était aujourd'hui toujours possible.

En l'espèce, une salariée et son employeur avaient mis fin au contrat de travail les liant en avril 2009, par un simple écrit signé des deux parties. La salariée avait ensuite saisi le conseil de prud'hommes pour faire juger que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander le paiement de diverses sommes.

La Cour de cassation a considéré que « *sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par [l'article L. 1237-11 du code du travail] relatif à la rupture conventionnelle* ».

Dès lors, elle approuve la cour d'appel d'avoir constaté que le document signé par les parties ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 1237-11 du code du travail, pour en déduire que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La rupture conventionnelle, avec le formalisme qu'elle comporte, est donc le mode de rupture amiable du contrat de travail de droit commun, qui doit être mis en place à l'exclusion de tout autre sauf si la loi en dispose autrement (rupture d'un commun accord du CDD ou du contrat d'apprentissage, départs négociés intervenant dans le cadre d'un PSE ou d'un accord de GPEC).

*(Cass. soc. 15 octobre 2014, n°11-22.251)*

---

#### **Un PSE négocié doit être déclaré invalide en cas de mandats irréguliers des délégués syndicaux signataires**

---

Selon l'article L. 1233-24-1 du code du travail, un plan social négocié peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages aux dernières élections professionnelles.

En l'espèce, un accord collectif portant PSE avait été signé au sein de l'entreprise Sanofi en février 2014, par la CFDT et la CFTC, qui remplissaient à elles deux la condition de majorité de 50%. Un troisième syndicat a fait valoir que les deux délégués syndicaux désignés par la CFTC ne disposaient pas d'un mandat régulier au moment de la signature du PSE négocié et que, de ce fait, l'accord était invalide faute de remplir la condition de majorité susmentionnée.

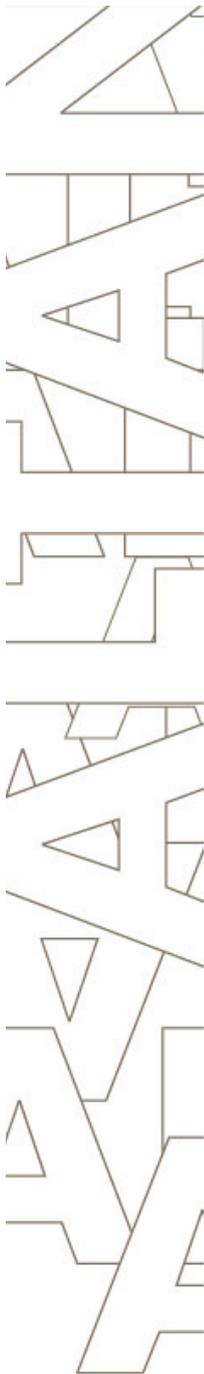
Dans un arrêt du 30 septembre 2014, la cour administrative d'appel de Versailles valide cet argumentaire et annule la décision de validation du PSE.

La cour constate, dans un premier temps, que les mandats des délégués syndicaux avaient expiré à la date de la signature de l'accord portant PSE, la CFTC n'ayant pas notifié à l'employeur la nouvelle désignation des deux salariés dans leur mandat à l'issue des dernières élections professionnelles qui s'étaient tenues au sein de l'entreprise.

Elle en déduit qu'en l'absence de signataires réguliers de l'accord pour la CFTC, le critère de majorité susmentionné n'avait alors pas été respecté, la CFDT ne réunissant pas 50% des suffrages à elle seule.

Cette décision a notamment pour effet de permettre aux salariés licenciés en application de ce PSE de solliciter leur réintégration dans l'entreprise, sous réserve naturellement du remboursement des





sommes perçues par leurs soins.

(CAA Versailles, 30 sept. 2014, n°14.VE02163).

#### EN BREF

- Trois décrets d'application de la loi de simplification des relations entre l'administration et les citoyens ont été publiés au JO du 1<sup>er</sup> novembre 2014. Ils prévoient notamment les exceptions au nouveau principe selon lequel le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration vaudra acceptation.
- Les modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation sont précisées par deux décrets publiés au JO du 4 octobre 2014.
- Les décrets précisant les modalités de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité sont parus au JO du 10 octobre. Quatre facteurs de pénibilité (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et risque hyperbare) s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.
- Un guide de l'épargne salariale de juillet 2014 remplace la circulaire interministérielle relative à l'épargne salariale du 14 septembre 2005 et intègre les modifications législatives et réglementaires intervenues depuis 2005.

#### LE POINT SUR : LES MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES SUR UN PROJET DE CESSION D'UNE PME

Le décret du 28 octobre 2014 fixe les modalités d'application de l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés en cas de cession de leur entreprise, issue de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

---

#### Dispositions transitoires

Cette obligation s'applique aux cessions conclues à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014, cette date s'entendant en principe de la date de transfert de la propriété.

Cependant, le décret précise qu'une cession intervenant à l'issue d'une négociation exclusive organisée par voie contractuelle ne rentre pas dans le champ d'application du décret si le contrat de négociation a été conclu avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014.

---

#### Moyens d'information des salariés

Les salariés peuvent être informés par tout moyen de nature à rendre certaine la date de réception de l'information.

Le décret ne dresse pas une liste limitative mais prévoit notamment les moyens d'information suivants :

- organisation d'une réunion à l'issue de laquelle les salariés signeront un registre de présence ;
- affichage avec signature d'un registre par les salariés ;
- courrier électronique (si la date de réception peut être certifiée) ;
- remise en main propre contre émargement ou récépissé, d'un document écrit mentionnant les informations requises ;

- lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- acte extrajudiciaire.

Par ailleurs, tout salarié intéressé par la reprise de son entreprise pourra se faire assister par une personne de son choix, qui sera soumise à une obligation de confidentialité. Il devra en informer son employeur dans les meilleurs délais.

---

### **Spécificité dans les entreprises de moins de 50 salariés**

---

Dans les entreprises de moins de 50 salariés cette information se fera au plus tard 2 mois avant la date de cession, qui s'entend comme la date à laquelle s'opère le transfert de propriété.

### **LE COIN DU PRATICIEN : COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DU SALARIÉ INAPTE ?**

Une fois reconnue l'inaptitude du salarié à son poste de travail, l'employeur a l'obligation de rechercher son reclassement, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle. Cette obligation lie l'employeur même lorsque le médecin du travail a conclu à l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise.

---

### **Dans quels délais mettre en œuvre l'obligation de reclassement ?**

---

L'obligation de reclassement de l'employeur commence à courir à compter du 2<sup>ème</sup> examen médical constatant l'inaptitude du salarié.

La recherche d'un reclassement n'est pas enfermée dans un délai précis. Cependant, passé le délai d'un mois après la seconde visite médicale de reprise, le salarié recouvre le droit à son salaire en l'absence de reclassement ou de licenciement.

---

### **Quels sont les postes visés ?**

---

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles, c'est-à-dire les emplois vacants en attente d'être pourvus ou les emplois qui pourraient être rendus vacants par une permutation interne. L'employeur ne peut cependant imposer à un autre salarié une modification de son contrat afin de libérer son poste. L'employeur n'est pas non plus tenu de créer un nouveau poste pour le salarié inapte.

Le reclassement doit être recherché au-delà du seul établissement de rattachement du salarié, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise ou, lorsque celle-ci appartient à un groupe, à l'intérieur de ce groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation du personnel.

L'emploi recherché doit être compatible avec la qualification et le niveau de formation du salarié. Il doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Toutefois, si le seul poste disponible implique une modification du contrat de travail, il doit être proposé à l'intéressé.

L'employeur ne peut limiter ses propositions de reclassement en fonction de la volonté présumée du salarié de refuser certains postes (par exemple ceux impliquant une mobilité géographique ou une baisse de rémunération).

Il doit, en outre, proposer le cas échéant des postes disponibles en CDD

ou à temps partiel. A noter que, dans ce dernier cas, l'employeur doit aujourd'hui veiller à ce que le poste à temps partiel respecte la durée minimum légale ou conventionnelle de travail (24 heures par semaine au minimum sauf accord collectif dérogatoire).

### **Quels sont les acteurs à associer au reclassement ?**

Si le médecin du travail n'a pas formulé de préconisations dans son avis d'inaptitude, l'employeur doit le solliciter afin d'obtenir des précisions sur les postes susceptibles d'être proposés. L'employeur doit également solliciter les conclusions écrites du médecin du travail sur le poste proposé avant tout retour du salarié dans l'entreprise.

Si l'inaptitude a une origine professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur le reclassement du salarié. Cette consultation a lieu après le 2<sup>ème</sup> examen médical et avant que soit faite au salarié la ou les propositions de reclassement et, en tout état de cause, avant d'engager la procédure de licenciement.

### **Que faire en cas d'échec des efforts de reclassement ?**

Un refus du salarié ne constitue pas une faute, ni en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement, que ce poste emporte modification du contrat ou simple changement des conditions de travail. L'employeur doit tirer les conséquences du refus en faisant de nouvelles propositions de reclassement à l'intéressé ou en procédant à son licenciement.

Il conviendra, avant d'engager la procédure de licenciement, de faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement.

## **VIE DU CABINET**

- Mickaël d'Allende a publié un article intitulé « *La Cour de cassation insensible aux parfums de la nuit* » dans la Semaine Juridique Edition Générale n°45 du 3 Novembre 2014
- Le Pôle Social a organisé, le 20 novembre 2014, un petit déjeuner à l'attention de ses clients sur le thème : « *Réorganisations : mode d'emploi* », présenté par Pierre Lubet, Marianne Franjou et Mickaël d'Allende
- Marianne Franjou co-animera, le 28 novembre 2014, une formation organisée par Les Echos à destination du groupe BPCE, sur le thème « *Les outils au service des entreprises en difficulté* »

**ALTANA**  
Société d'Avocats à la Cour de Paris

<http://www.altanalaw.com/>

45 rue de Tocqueville 75017 Paris

Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

UN NOUVEL HORIZON,  
UNE VISION PARTAGÉE

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'Alerte, merci de cliquer [ICI](#)