



JANVIER
2015

Toute notre équipe vous souhaite une belle et heureuse année 2015 et vous remercie, toutes et tous, pour votre fidélité sans laquelle nous ne serions pas là.

Nous voici donc repartis pour une année d'actualités sociales. Gageons qu'elle sera aussi riche que les précédentes...

A LA UNE

L'employeur peut invoquer des fautes commises pendant la période d'essai pour fonder un licenciement disciplinaire ultérieur

Si l'article L. 1221-20 du code du travail prévoit que « *la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* », il n'en demeure pas moins que des fautes commises pendant celle-ci peuvent être invoquées à l'appui d'un licenciement disciplinaire ultérieur.

C'est le principe qu'a posé la Cour de cassation dans un arrêt du 3 décembre 2014.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé en qualité de directeur des ventes à l'international avec une période d'essai de trois mois, qui s'était achevée le 4 août 2009. Il avait ensuite été licencié pour faute grave le 13 octobre 2009.

Selon la Cour d'appel d'Orléans, la poursuite du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai démontrait la satisfaction de l'employeur quant à la qualité du travail fourni, de sorte que l'employeur ne pouvait reprocher au salarié, à l'appui de son licenciement, des faits survenus entre le 5 août et le 13 octobre 2009, soit après l'expiration de la période d'essai. Elle avait donc jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a infirmé cet arrêt en posant pour principe que « *l'employeur peut, pour fonder un licenciement disciplinaire, invoquer même après l'expiration de la période d'essai des fautes que le salarié aurait commises au cours de cette période* ».

(Cass. soc., 3 décembre 2014, n°13-19.815)

La Cour de cassation valide les dispositions conventionnelles de la branche de la banque relatives aux forfaits-jours

Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2011, « *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* » (Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-71.107).

Dans un arrêt du 17 décembre 2014, la Cour de cassation a jugé que l'accord d'aménagement et

de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001 répondait aux exigences susvisées.

Pour la Cour de cassation, ces dispositions qui « [imposent] notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier de sorte qu'est assuré le contrôle de la durée maximale raisonnable de travail », « répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos ».

Le raisonnement de la Cour d'appel de Paris, qui s'était référée au seul contrat de travail du salarié pour invalider le dispositif du forfait-jours, est donc censuré par la chambre sociale.

(Cass. soc., 17 décembre 2014, n°13-22.890)

L'absence de prévention de l'employeur donne lieu à une réparation distincte du préjudice résultant du harcèlement moral

Depuis 2012, il est admis qu'un salarié victime de faits de harcèlement moral peut obtenir deux indemnités distinctes : l'une au titre de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et l'autre au titre des conséquences du harcèlement effectivement subi (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694).

L'arrêt de la Cour de Cassation du 19 novembre 2014 s'inscrit dans le prolongement de cette jurisprudence.

En l'espèce, un salarié placé en arrêt de travail pour maladie pendant deux mois à la suite d'incidents survenus avec son responsable hiérarchique avait présenté sa démission, qu'il entendait faire requalifier en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il sollicitait à cette occasion l'indemnisation du préjudice subi du fait du harcèlement moral dont il considérait avoir été victime.

Dans son pourvoi en cassation, l'employeur reprochait aux juges du second degré d'avoir, d'une part, indemnisé deux fois les mêmes faits et, d'autre part, retenu un manquement à son obligation de sécurité alors qu'il avait, après en avoir été informé, mis rapidement un terme au harcèlement.

Confirmant l'arrêt de la Cour d'appel, la Cour de cassation a jugé que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat résultait du seul fait que le salarié ait été victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, « quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».

La Cour de cassation confirme à cette occasion, une nouvelle fois, la possibilité d'obtenir à ce titre une indemnité distincte du préjudice effectivement subi du fait des actes de harcèlement. Elle ne donne, malheureusement, pas davantage de précisions sur le contenu et l'étendue du préjudice résultant du non-respect de l'obligation de prévenir le harcèlement.

(Cass. soc., 19 novembre 2014, n°13-17.729)

EN BREF

- La loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a été promulguée le 22 décembre 2014.
- La loi de finances pour 2015 ainsi que la seconde loi de finances rectificative sont quant à elles parues au Journal Officiel du 30 décembre 2014.
- Une rubrique « faire aux questions » a été mise en ligne sur le site internet du Ministère de l'Économie concernant l'obligation d'information des salariés en cas de projet de cession d'une PME.
- Le compte personnel de formation ainsi que de la contribution formation unique sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

LE POINT SUR : LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Depuis 2011, les entreprises de moins de 1000 salariés (et n'appartenant pas à un groupe de plus de 1000 salariés) ou celles en redressement judiciaire (quelle que soit leur taille) sont tenues de proposer à tout salarié dont le licenciement économique est envisagé un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dont l'objet est de faciliter leur retour à l'emploi.

La convention Unédic du 19 juillet 2011 relative à ce dispositif devant arriver à échéance le 31 décembre 2014, les partenaires sociaux ont conclu à ce titre, le 8 décembre 2014, et pour une durée de deux ans, un accord national interprofessionnel.

La nouvelle convention Unédic transcrivant cet accord n'ayant pas toujours pas été conclue, il nous a été indiqué que l'ancien dispositif avait été prorogé par avenant jusqu'au 31 janvier 2015.

Sans en modifier l'économie générale, l'accord du 8 décembre dernier contient quelques modifications importantes qui devraient être donc applicables à compter du 1^{er} février 2015.

Réduction du montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Antérieurement fixée à 80%, l'ASP sera ramenée à 75% du salaire journalier de référence, étant précisé qu'elle ne peut en tout état de cause excéder le montant maximal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) résultant du plafond des contributions de l'assurance chômage.

La durée du versement de l'ASP restera limitée à douze mois.

Précisions sur les bénéficiaires du CSP

L'ANI prévoit que, dorénavant, les salariés ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté ne pourront bénéficier d'une ASP égale à 75% de leur salaire de référence qu'à la condition que l'Etat compense financièrement le surcoût de la mesure pour l'Unédic (ce qu'il s'est d'ores et déjà engagé à faire). Il est précisé qu'à défaut, ces salariés ne pourront prétendre qu'à l'indemnité prévue pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Les demandeurs d'emploi en fin de CDD, de mission d'intérim ou de contrat de chantier ne pourront plus bénéficier du CSP, à l'exception des bénéficiaires de CDD de plus de six mois sur certains bassins d'emploi limitativement déterminés.

Mesures visant à encourager l'accompagnement et la formation

Afin d'accélérer la prise en charge du bénéficiaire par Pôle Emploi, l'employeur pourra envoyer, dans un premier temps, le bulletin d'adhésion au CSP afin de déclencher l'accompagnement du bénéficiaire, puis, dans un second temps seulement, les pièces complémentaires permettant l'indemnisation de ce dernier.

Il est par ailleurs précisé que le bénéficiaire d'un CSP pourra effectuer toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) correspondant à son projet professionnel.

Mesures visant à inciter le retour à l'emploi

Le titulaire d'un CSP pourra effectuer des périodes d'activité d'une durée minimale de 3 jours (contre 14 jours auparavant). Celles-ci devront avoir néanmoins été préalablement validées par le conseiller de Pôle Emploi qui en appréciera la cohérence au regard de son projet professionnel.

Dans le cas où le bénéficiaire reprendrait une activité après la fin du 6^{ème} mois, le terme du CSP pourra être reporté à concurrence de l'ensemble des périodes d'activités effectuées mais dans la limite de trois mois supplémentaires.

Dans l'hypothèse où le titulaire d'un CSP aurait conservé une activité partielle mais la perdrait involontairement pendant la durée du contrat, le montant de son allocation sera révisé afin que son indemnisation ne soit pas inférieure à celle qui lui aurait été versée s'il n'avait pas conclu de CSP.

Si avant le terme du CSP, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération, pour la même durée de travail, est inférieure à la rémunération de son emploi précédent, il percevra une indemnité différentielle de reclassement versée mensuellement pour une durée ne pouvant excéder 12 mois. Son montant ne pourra excéder 50% de ses droits résiduels à l'ARE.

Le bénéficiaire qui retrouvera un emploi durable (CDI, CDD ou contrat d'intérim d'au moins six mois) avant la fin du 10^{ème} mois de son CSP, pourra demander le versement d'une prime de reclassement équivalente à 50 % du reliquat de ses droits à l'ASP. Celle-ci sera versée, pour partie, à la signature du contrat et, pour l'autre, à l'issue du 3^{ème} mois, sous réserve que le bénéficiaire soit toujours en emploi. Elle ne pourra en aucun cas être cumulée avec l'indemnité différentielle de reclassement.

Le titulaire du CSP qui n'aurait pas retrouvé un emploi à l'issue des 12 mois d'accompagnement sera éligible au nouveau dispositif des droits aux allocations chômage rechargeables.

LE COIN DU PRATICIEN : RÉAGIR A LA DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Lorsqu'il est informé de la désignation d'un délégué syndical, l'employeur doit s'assurer de la validité de cette désignation afin de pouvoir, à défaut, la contester rapidement.

Quelles sont les conditions de validité de la désignation ?

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale, peut désigner entre un et cinq délégués, en fonction de l'effectif (C. trav., art. L.2143-3, R.2143-2 et R.2143-3). Une augmentation de ce nombre légal de délégués syndicaux peut toutefois être prévue par accord collectif (C. trav., L.2141-10).

Le délégué syndical désigné doit être salarié de l'entreprise depuis au moins un an, être âgé de 18 ans révolus et avoir la pleine capacité de ses droits civils. Il doit par ailleurs avoir recueilli au moins 10% des suffrages dans son collège au 1^{er} tour des dernières élections du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel (C. trav., L.2143-1 et L. 2143-3). Un candidat titulaire ou suppléant qui a obtenu un tel score à titre personnel peut être désigné par n'importe quelle organisation syndicale représentative.

L'employeur doit être informé de la désignation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé (C. trav., D. 2143-4). Les noms du ou des délégués doivent également être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales afin que les autres organisations syndicales et l'ensemble des salariés en soient informés (C. trav., L.2143-7).

Comment contester une désignation irrégulière ?

La désignation d'un délégué syndical peut être contestée par l'employeur devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours (C. trav., L.2143-8 al. 1). Passé ce délai, la désignation est considérée comme purgée de tout vice et ne pourra plus être remise en cause.

Ce délai commence à courir en principe le lendemain de la réception de la lettre de nomination, à moins que le syndicat ne puisse prouver que l'employeur avait eu connaissance de la nomination à une date antérieure par un autre moyen (Cass. soc. 9 avril 2002, n°00-60.332).

Quid du statut protecteur en cas de contestation ?

Une fois désigné délégué syndical, le salarié bénéficie immédiatement du statut de salarié protégé et ce jusqu'à l'annulation éventuelle par le tribunal d'instance de sa désignation.

Ainsi, tant que le tribunal d'instance n'a pas annulé la désignation, l'employeur qui souhaite licencier le salarié irrégulièrement désigné doit respecter la procédure d'autorisation devant l'inspection du travail.

(Cass. Soc., 16 décembre 2014, n°13-15.081).

VIE DU CABINET

- Caroline André-Hesse a été distinguée, dans la catégorie Management, Labour and Employment, par le Who's Who legal France 2015.

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE

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

45 rue de Tocqueville 75017 Paris

Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

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