

A LA UNE

Les délais de consultation du Comité d'entreprise s'imposent au CHSCT

La loi du 14 juin 2013 a, pour un certain nombre de consultations du Comité d'entreprise, encadré cette consultation dans des délais préfix déterminés par accord entre l'employeur et les membres du Comité et, à défaut, par un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration de ces délais, en l'absence d'avis formellement rendu, le Comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable (C. trav. art. L. 2323-3 et R. 2323-1-1).

Dans un arrêt du 4 juin 2015, la Cour d'appel de Versailles a précisé que le CHSCT était également lié par les délais de consultation applicables au Comité d'entreprise.

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de rapprochement juridique et opérationnel de deux sociétés, une procédure d'information et de consultation avait été initiée le 17 juin 2014, par la remise au Comité central d'entreprise, d'une note d'information détaillée sur le projet. Une instance de coordination des CHSCT ayant été mise en place, le délai préfix de consultation du Comité d'entreprise était, en l'absence d'accord, de 4 mois. Le 31 octobre 2014, l'un des CHSCT a assigné l'employeur en référé devant le TGI de Nanterre afin d'obtenir la communication des éléments d'information sur les mouvements de salariés liés au projet de fusion.

Le TGI de Nanterre et la Cour d'appel de Versailles ont considéré qu'il n'y avait pas lieu à référé et ont rejeté le recours du CHSCT au motif, selon la Cour d'appel, que « *si l'article L. 2323-3 ne vise pas le Comité d'entreprise, il demeure que selon l'article R. 2323-1-1, le CHSCT doit transmettre son avis au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai imparti au Comité d'entreprise lui-même pour donner son avis, ce qui revient à imposer un délai au CHSCT pour donner son avis. Il s'en suit qu'après l'expiration du délai imparti au Comité d'entreprise, en l'espèce le 17 octobre 2014 (après expiration d'un délai de 4 mois), le CHSCT [...] ne pouvait plus conditionner son avis à l'information qu'il réclamait à la société, sous peine de faire revivre la procédure d'information consultation qui avait pris fin* ».

(CA Versailles, 14^{ème} chambre, 4 juin 2015, n°14/09234)

En cas de remplacement « en cascade », le CDD prend fin au retour du salarié absent de l'entreprise

Le remplacement « en cascade » est la situation dans laquelle l'employeur demande à un salarié permanent d'occuper provisoirement le poste d'un salarié absent et affecte le salarié engagé dans le cadre d'un CDD au poste laissé vacant par le salarié permanent.

La difficulté qui ressort de cette pratique est de définir le terme effectif du CDD lorsque celui-

ci a été conclu sans terme précis. Un arrêt rendu par la Cour de cassation le 24 juin 2015 apporte des précisions.

En l'espèce, l'employeur avait décidé de remplacer provisoirement un salarié en arrêt de travail par un autre salarié et d'avoir recours à un CDD pour pourvoir le poste laissé vacant par ce dernier. Le CDD avait été conclu sans terme précis. Lorsque, avant le terme de l'arrêt de travail du salarié absent, le salarié remplaçant provisoirement ce dernier a regagné son poste initial, l'employeur a considéré que le CDD de remplacement avait pris fin.

La Cour de cassation a écarté cette analyse au motif que le CDD ne comportant pas de terme précis, « *il ne pouvait prendre fin qu'au retour du salarié dont l'absence avait constitué le motif de recours à un tel contrat, peu important le remplacement par glissement effectué par l'employeur* ».

(Cass. soc., 24 juin 2015, n°14-12.610)

Les objectifs d'un salarié étranger peuvent être rédigés dans sa langue

L'article L. 1321-6 du Code du travail prévoit que tout document comportant des obligations ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du contrat de travail du salarié doit être rédigé en français.

Le législateur aménage cependant une exception : « *ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers* » (C. trav. art. L. 1321-6 al. 3).

En l'espèce, une salariée américaine avait pris acte de la rupture de son contrat de travail au motif notamment que le plan de rémunération variable, établi par son employeur, était selon elle inacceptable. Les objectifs définis pour le calcul de sa rémunération variable avaient été exclusivement rédigés en anglais ce qu'elle contestait. Elle sollicitait, de ce fait, le versement de la part variable maximale qui lui était due en cas d'atteinte de l'ensemble de ses objectifs.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 24 juin 2015, fait une application littérale de l'article L. 1321-6 alinéa 3 du Code du travail et a considéré que le plan de rémunération variable était opposable à la salariée.

D'un point de vue pratique, lorsqu'un salarié est de nationalité française, les objectifs déterminant la part variable de sa rémunération doivent obligatoirement être rédigés en français, peu important sa maîtrise d'une langue étrangère. En revanche, un salarié étranger peut se voir fixer des objectifs dans sa langue maternelle.

(Cass. soc., 24 juin 2015, n°14-13.829)

EN BREF

- Dans une délibération n°2015-165 du 4 juin 2015, la CNIL a posé le principe d'une interdiction de la géolocalisation des salariés en dehors de leur temps de travail.
- L'ordonnance n°2015-682 du 18 juin 2015 simplifie les déclarations sociales des employeurs. Elle clarifie notamment le cadre juridique applicable à l'ensemble des titres simplifiés et aux guichets uniques de déclaration des cotisations et contributions sociales.
- Le décret n°2015-654 du 10 juin 2015 précise les conditions et les modalités selon lesquelles est mesurée l'audience des organisations professionnelles d'employeurs

et détermine également les modalités de candidature des organisations qui souhaitent voir leur représentativité établie.

LE POINT SUR : L'obligation de prévention de l'employeur en matière de harcèlement

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des comportements pénalement sanctionnés et réprimés par le Code du travail (C. pén. art. 222-33 et suiv ; C. trav. art. L. 1151-1).

L'employeur a l'obligation de prévenir tout agissement de harcèlement, à défaut de quoi il engage sa responsabilité.

Etendue de la responsabilité de l'employeur en matière de prévention du harcèlement

L'employeur est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés (C. trav. art. L. 1152-4 ; Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914).

Il doit agir le plus en amont possible.

La jurisprudence adopte une position très stricte en la matière. La Cour de cassation a ainsi récemment rappelé que l'employeur est tenu d'empêcher tout harcèlement moral et/ou sexuel de son personnel. S'il se borne à réagir une fois qu'il a connaissance d'agissements de harcèlement, il ne satisfait pas aux exigences de la loi (Cass. soc., 11 mars 2015, n°13-18.603 ; Cass. soc., 8 avril 2015, n°14-10.807).

L'employeur ne peut se contenter de prendre des mesures en vue de faire cesser le harcèlement, il doit en réalité empêcher sa survenance, ce qui naturellement n'est pas sans poser un certain nombre de difficultés pratiques.

Les outils de prévention

Premièrement, l'employeur doit prendre toute mesure de diffusion, présentation, sensibilisation, afin d'informer les salariés sur la législation en matière de harcèlement.

Deuxièmement, il est nécessaire de former et sensibiliser les managers afin de les alerter sur toute situation pouvant être considérée comme du harcèlement.

Troisièmement, l'employeur peut mettre en place des instances ou procédures dédiées à la prévention du harcèlement afin de repérer rapidement de tels faits. Des interlocuteurs en charge d'écouter et d'accompagner les salariés peuvent être désignés. Les délégués du personnel sont d'ailleurs des interlocuteurs naturels à ce titre.

Le CHSCT devra être consulté sur les mesures de prévention mises en place par l'employeur (Circ. DGT 2012/14, 12 novembre 2012).

En outre, l'employeur doit satisfaire à son obligation d'information en matière de harcèlement par tout moyen et afficher les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel et moral sur les tableaux réservés à l'affichage.

Les dispositions légales relatives au harcèlement sont également rappelées dans le règlement intérieur soumis pour avis au Comité d'entreprise.

Réagir à une situation de harcèlement

Lorsque l'employeur a connaissance d'une situation de harcèlement malgré les mesures de

prévention qui ont été mises en place, il doit immédiatement réagir.

Il est important de recueillir par écrit le témoignage du salarié et de diligenter une enquête, en relation avec le CHSCT s'il existe ou avec les délégués du personnel. Cette enquête est d'ailleurs obligatoire lorsque les délégués du personnel utilisent leur droit d'alerte à ce titre.

L'employeur devra tout mettre en œuvre afin de faire cesser la situation de harcèlement. Si l'enquête permet de caractériser une telle situation, l'employeur pourra notamment prendre une sanction disciplinaire à l'encontre de son auteur, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, s'il dispose d'éléments irréfutables. Il devra, en outre, assurer la sécurité de la victime et aménager l'organisation du travail afin d'éviter tout risque de récurrence de tels agissements et de veiller à ce que la victime ne se sente plus menacée.

Enfin, un salarié qui se plaint de harcèlement est protégé contre toute sanction qui pourrait être prise à son encontre, sauf à ce que l'employeur réussisse à prouver sa mauvaise foi. Il s'agit alors de démontrer que le salarié avait pleinement connaissance du caractère mensonger des faits qu'il a dénoncés (Cass. soc., 10 juin 2015, n°13-25.554 ; Cass. soc., 10 juin 2015, n°14-13.318).

LE COIN DU PRATICIEN : L'entretien professionnel

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 portant réforme de la formation impose désormais à l'employeur d'organiser au moins tous les deux ans un entretien avec chacun de ses salariés afin d'envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi

Quelles sont les entreprises et quels sont les salariés concernés ?

Toutes les entreprises relevant du Code du travail sont tenues d'organiser ces entretiens professionnels, et ce quels que soient leur effectif et leur secteur d'activité.

Tous les salariés de l'entreprise doivent bénéficier de l'entretien professionnel, et ce quelles que soient la nature de leur contrat (CDD, CDI, contrat aidé, etc.), leur ancienneté et leur durée de travail (temps partiel, temps plein).

Quand et où l'entretien professionnel doit-il être organisé ?

L'entretien professionnel doit être organisé au moins tous les deux ans, ce délai se décomptant à partir de la date d'entrée dans l'entreprise, puis à compter de la date de l'entretien précédent (C. trav., art. L. 6315-1). Pour les salariés déjà en poste lors de l'entrée en vigueur de la loi, le 7 mars 2014, le premier entretien doit être réalisé avant le 7 mars 2016.

L'entretien professionnel doit également systématiquement être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, à l'issue d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie et d'un mandat syndical. Une fois que cet entretien est réalisé, l'employeur dispose d'un nouveau délai de deux ans pour réaliser l'entretien suivant.

A défaut de précision par la loi, cet entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail et dans les locaux de l'entreprise. Sauf stipulations particulières de l'accord de branche ou d'entreprise, les modalités de convocation du salarié sont déterminées librement par l'employeur.

Dans les entreprises concernées, le Comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la mise en place des entretiens professionnels, dont les modalités d'organisation doivent lui être soumises. Bien que la loi ne l'impose pas, il est recommandé de consulter également le CHSCT, les entretiens professionnels étant par nature susceptibles d'avoir une incidence sur la situation professionnelle des salariés et pouvant être facteur d'inquiétude et de stress.

Quel doit être le contenu de l'entretien professionnel ?

L'article L. 6315-1 du Code du travail énonce que l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

A défaut d'autre précision, cela pourra se traduire, en pratique, par une discussion sur le parcours du salarié depuis son entrée dans l'entreprise, l'identification de ses aspirations professionnelles au regard des besoins de l'entreprise et par la définition de ses perspectives d'évolution. Les mesures permettant de contribuer à l'évolution du salarié devront à cette occasion être discutées (formation, mobilité, etc.).

En pratique, cet entretien s'inscrit dans une logique de gestion des ressources humaines et non dans une logique managériale. Celui-ci ne doit pas être utilisé pour évaluer le salarié, mais pour développer avec l'employeur une réflexion conjointe sur son évolution professionnelle.

Une grille d'entretien conçue par l'employeur selon les modèles fournis par les OPCA doit être établie par l'employeur et une copie de ce document doit être remise au salarié.

En quoi consiste l'obligation d'établir un état des lieux du parcours professionnel ?

La loi précise que, tous les six ans, l'entretien professionnel doit être l'occasion de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cela doit permettre de vérifier si, au cours des six dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels bisannuels et s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Comment l'entretien professionnel s'articule-t-il avec les entretiens préexistants ?

L'entretien professionnel vient remplacer l'entretien de seconde partie de carrière, le bilan d'étape professionnel et les entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'un congé de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation. En revanche, l'entretien d'évaluation subsiste et son régime juridique demeure inchangé.

Quelles sont les sanctions en cas de manquement de l'employeur à ses obligations ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et lorsqu'au cours des six dernières années, un salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois éléments qui viennent d'être exposés ci-avant (suivi d'une action de formation, acquisition des éléments de certification par formation ou par VAE, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), l'employeur doit inscrire sur son compte personnel de formation, 100 heures si le salarié est à temps plein et 130 heures si le salarié est à temps partiel (C. trav., art. L 6323-13).

L'employeur devra alors verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, chaque heure étant valorisée à hauteur de 30 euros. L'employeur s'expose donc à une sanction de 3.000 euros pour un salarié à temps plein et de 3.900 euros pour un salarié à temps partiel (C. trav., art. L. 6323-13, R. 6323-3).

VIE DU CABINET

- Le Pôle Social a animé, le 18 juin dernier, un Petit Déjeuner à l'attention de ses clients, sur le thème « L'expression des différences culturelles et confessionnelles en entreprise : principaux risques et conseils pratiques ».
- Caroline André-Hesse et Jeanne Cordoliani ont animé une conférence devant le comité RH de l'ILEC sur le projet de loi sur le dialogue social.
- Caroline André-Hesse a été interviewée le 30 juin 2015 par le magazine Challenges sur les premiers effets de la loi Florange du 29 mars 2014.
- Mickaël d'Allende a publié un ouvrage relatif à « La contribution du droit européen au droit de la protection sociale complémentaire » aux éditions LexisNexis.

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE

www.altanalaw.com
45 rue de Tocqueville
75017 Paris
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

