



Éditorial

PRISE D'ACTE ET RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA COUR DE CASSATION DEVIENDRAIT- ELLE RAISONNABLE ?

Dans plusieurs arrêts rendus le 26 mars 2014 à propos de demandes de résiliation du contrat de travail et de prise d'acte, la Cour de cassation amorce un changement de cap important.

En effet, jusqu'à présent, la Cour s'attachait à la nature même du manquement pour déterminer s'il y avait lieu ou pas de retenir la rup-

ture du contrat de travail aux torts et griefs de l'employeur.

La Cour retenait donc des faits suffisamment graves pour justifier

la prise d'acte ou la demande de résiliation judiciaire.

Rappelons qu'étaient notamment considérés comme tels, le non-

respect des salaires minimaux conventionnels, le non-paiement d'heures supplémentaires, l'absence de visite d'embauche ou de

Sommaire

ÉDITORIAL.....	1 À 2
ACTUALITÉ.....	2 À 4
JURISPRUDENCE.....	4

Votre Juriste Infos vous est communiqué par :

**ME DOMINIQUE GAUTHERAT
22 AV. DE L'OBSERVATOIRE
75014 PARIS**

reprise, la modification illicite du contrat de travail, ...

Dès lors que l'un de ces deux modes de rupture était considéré comme justifié, il donnait lieu à une condamnation au paiement de dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse de licenciement et d'une indemnité compensatrice de préavis, ainsi qu'au versement de l'indemnité de licenciement.

Vraisemblablement consciente des excès qu'ont pu engendrer ces modes de rupture (notamment au moment des départs de salariés de l'entreprise pour ce qui concerne la prise d'acte), la Cour de cassation a infléchi sa position en considérant désormais que le manquement de l'employeur, outre sa gravité, doit également empêcher la poursuite du contrat de travail, ou la rendre impossible.

Ainsi, dans l'un de ces arrêts, la Cour rejette la qualification de prise d'acte justifiée, du seul fait de la tardivité des manquements reprochés à l'employeur, ces manquements n'ayant pas été un obstacle à la poursuite du contrat de travail (n°12-23.634).

Dans les deux autres arrêts (n° 12-21.372 et 12-35.040), les salariés demandaient la résiliation judiciaire de leur contrat de travail :

- le premier pour absence de visite médicale de reprise alors que celle-ci provenait d'une erreur des services administratifs de la société, erreur qui n'avait pas été commise lors de ses précédents arrêts ;

- le second pour une suspension provisoire de ses fonctions.

Dans le premier cas, la Cour de cassation a considéré que l'absence de visite médicale « n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois ». Elle a

donc rejeté la demande du salarié.

Dans le second cas, la Cour a estimé que « l'employeur avait commis un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail ».

C'est donc sur une notion de faute grave, proche de celle utilisée en matière de cause de licenciement, que se base désormais la Cour de cassation pour caractériser le manquement de l'employeur, ce qui apparaît cohérent avec l'exigence d'une réaction immédiate du salarié désormais demandée par la Cour de cassation.

L'effet pervers de ces décisions pourrait amener le salarié à réagir de façon conservatoire à tout manquement de l'employeur, et ainsi solliciter une demande de résiliation judiciaire à titre préventif, sans attendre que la poursuite du contrat soit considérée comme possible par la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation, en retenant cette notion de gravité du manquement de l'employeur, prendra-t-elle en compte comme pour le licenciement pour faute grave, l'accumulation de faits fautifs pour justifier l'impossibilité de maintenir la relation contractuelle ?

En tout état de cause, ce virage important de notre Haute Juridiction permet d'alléger la pression constante liée au risque de demandes de résiliation et/ou prise d'acte sur des manquements anciens de l'employeur ; on peut dès lors saluer au travers de ces arrêts, la volonté de la Cour de reprendre les circonstances des cas qui lui sont soumis pour caractériser le bien-fondé des demandes des salariés.

Le spectre de l'effet d'aubaine de ces modes de rupture semble ainsi s'éloigner...

Actualité

LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ainsi que rappelé dans les deux derniers numéros, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale comporte de nombreuses réformes sur différents points de droit et notamment un volet sur la démocratie sociale, que nous allons développer dans le présent bulletin.

Nous aborderons ce thème en trois points :

- les élections professionnelles
- les comptes du Comité d'entreprise
- les syndicats dans l'entreprise

1. Les élections professionnelles

Alors que jusqu'à présent, il n'existait pas de délai minimal entre l'invitation des syndicats à négocier le protocole préélectoral et la tenue de la première réunion de négociation et que la jurisprudence imposait seulement une invitation en « temps utile », la loi est venue modifier ce point.

Désormais, l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit parvenir au plus tard aux syndicats 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. En cas de renouvellement de l'institution, ce délai minimal entre l'invitation des syndicats et l'expiration du mandat des représentants du personnel passe de un à deux mois.

Par ailleurs, en matière d'arbitrage par la DIRECCTE, la loi du 5 mars 2014 prévoit dorénavant que pour que l'administration puisse intervenir, il faut qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation de négocier le protocole préélectoral.

De plus, la loi confirme le principe jurisprudentiel selon lequel la saisine de la DIRECCTE suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Enfin, les règles de validité du protocole d'accord préélectoral sont clarifiées. En effet, la loi confirme que la condition de la double majorité s'applique

à toutes les clauses du protocole préélectoral. Ainsi, celles-ci devront être signées par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation et au sein même de ces organisations, par un nombre d'organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

2. Les comptes du comité d'entreprise

Afin d'améliorer la transparence financière des CE, la loi du 5 mars 2014 institue de nouvelles obligations à leur charge :

- les CE, qui n'étaient tenus d'établir qu'un compte-rendu annuel détaillé de leur gestion financière, devront, à compter du 1er janvier 2015, établir des comptes annuels, selon des modalités différentes en fonction de leur ressources (articles L. 2325-45 et suivants nouveaux du Code du travail) ;
- ils devront également obligatoirement avoir recours à un expert-comptable ou un commissaire aux comptes en fonction de la taille du comité ;
- un trésorier devra obligatoirement être désigné au sein de chaque CE ;
- les comptes devront être approuvés par les membres et un rapport de gestion devra être établi ;
- enfin, l'ensemble des informations devra être transmis aux membres élus et aux salariés.

3. Les syndicats dans l'entreprise

La loi du 5 mars 2014 apporte des nouveautés dans la désignation du délégué syndical. Désormais, les syndicats représentatifs doivent choisir leur délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont obtenu 10% « à titre personnel et dans leur collège ».

De plus, la loi propose un assouplissement quant aux conditions de désignation en l'absence de candidat ayant atteint 10% des suffrages exprimés au premier tour. En effet, il sera possible pour un syndicat de désigner un délégué syndical même si aucun de ses candidats n'a obtenu 10% des voix au 1er tour. Dans ce cas, il devra désigner son délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Enfin, alors que le mandat du délégué syndical prenait fin lorsque les conditions qui avaient permis sa désignation n'étaient plus réunies, avec la loi du 5 mars 2014, le mandat du délégué syndical prendra fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles.

Par ailleurs, dans les entre-

prises d'au moins 300 salariés, le syndicat ne devra plus justifier de l'existence d'au moins 2 membres élus au comité d'entreprise pour pouvoir désigner un représentant syndical au CE.

A noter : dans un souci de transparence, la loi prévoit la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des syndicats et des organisations patronales. Ce fonds, qui permettra de financer les syndicats d'employeurs et de salariés au titre de leur participation à la conception, la mise en œuvre, l'évaluation ou le suivi d'activités de développement du dialogue social, sera alimenté par une contribution des employeurs calculée sur une assiette alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale. A cette contribution pourront s'ajouter une participation volontaire d'organismes paritaires ainsi qu'une subvention de l'Etat.

Enfin, en contrepartie, les dispositions relatives à la rémunération des salariés bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale par l'entreprise seront abrogées, le dispositif étant financé par le fonds paritaire dédié.

Sur le plan fiscal, la prime restera assujettie à l'impôt sur le revenu sauf exception.

une **contribution spécifique de solidarité**, dont le taux est identique à celui de la contribution chômage de droit commun (6,40% dont 4% à la charge de l'employeur et 2,40% à la charge du salarié).

2/ DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION (ARTICLE 6 DE L'ANI DU 21/3/2014)

Jusqu'à présent, un différé d'indemnisation, pouvant aller jusqu'à 75 jours, était imposé aux salariés quittant l'entreprise d'une manière involontaire avec le versement d'une indemnité supra-légale. Le nombre de jours de différé était calculé en fonction du salaire journalier moyen de référence.

Le mode de calcul de ce différé et son plafonnement sont profondément modifiés, puisque le nombre de jours de carence sera calculé, à compter du 1er juillet 2014, non plus en fonction des revenus du salarié, mais d'un coefficient forfaitaire fixé à « 90 ». En outre, le différé résultant de ce calcul sera plafonné, non plus à 75 jours, mais à 180 jours.

La formule suivante sera appliquée :

$$\text{Différé spécifique (en jours)} = \frac{\text{indemnités supra légales}}{90}$$

Exemple :

Salaire brut de 3.000€ / mois
 Indemnité versée au-delà de l'indemnité légale : 9.000€

Différé applicable selon l'ancien calcul : 90 jours, plafonné à **75 jours**

Différé en cas de rupture **après le 30 juin 2014** : **100 jours**

L'impact de ce nouveau calcul ne sera pas neutre dans le cadre des négociations à venir, surtout lorsque des sommes importantes seront en jeu, les salariés étant désormais susceptibles de devoir attendre jusqu'à 6 mois avant de bénéficier de leurs allocations chômage.

- Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux salariés dont la **fin de contrat** est **postérieure au 30 juin 2014**.

- Toutefois, elles ne s'appliquent **pas** aux salariés licenciés pour motif économique (règles antérieures maintenues).

QUELQUES ECHEANCES IMPORTANTES...

FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis le 07/03/2014	TOUS EFFECTIFS
	Entretien professionnel tous les 2 ans sur les perspectives d'évolution professionnelle (≠ entretiens d'évaluation) * information des salariés dès l'embauche * bilan complet tous les 6 ans

PREVOYANCE (voir également bulletin JSA Avril 2014)

01/06/2014	TOUS EFFECTIFS
	FRAIS DE SANTE : portabilité portée à 12 mois maximum (au lieu de 9) – financement mutualisé (= financé par les actifs) • CERTIFICAT DE TRAVAIL : doit mentionner impérativement le rappel de la portabilité de la Garantie FRAIS DE SANTE et les coordonnées de l'organisme assureur

TEMPS PARTIEL

01/07/2014	Contrats à temps partiels conclus depuis le 22/01/2014 : minimum 24h
01/01/2016	Contrats à temps partiels conclus avant le 01/01/2014 : minimum 24h

ASSURANCE CHOMAGE

01/07/2014	TOUS EFFECTIFS Cotisation d'assurance chômage obligatoire pour les salariés âgés de 65 ans et plus Différé d'indemnisation porté à 180 jours maximum
------------	---

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

14/06/2014	• ≥ 300 sal. : base de données économiques et sociales (BDES)
14/06/2015	• < 300 sal. : base de données économiques et sociales (BDES)

Actualité (suite)

ASSURANCE CHOMAGE

L'Accord National Interprofessionnel du 21 mars 2014 relatif à l'indemnisation du chômage a été suivi par la signature, le 14 mai 2014, de la nouvelle Convention d'assurance chômage qui devrait être applicable à compter du **1er juillet 2014** (procédure d'agrément en cours).

Dans ce cadre, relevons deux mesures nouvelles susceptibles d'impacter directement la gestion des entreprises :

1/ CONTRIBUTIONS CHÔMAGE DES SALARIÉS ÂGÉS DE 65 ANS ET

PLUS (ARTICLE 8 DE L'ANI DU 21/3/2014)

Jusqu'à présent, les salariés âgés de 65 ans ou plus étaient totalement exonérés de cotisations chômage. Seuls cotisaient, aux conditions de droit commun, les salariés de moins de 65 ans, même s'ils remplissaient les conditions pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein.

Désormais, tous les salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite à taux plein, quels que soient leur âge et leur durée d'assurance, seront assujettis à

MAINTIEN DE LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

La loi de financement de la sécurité sociale du 28 juillet 2011 a institué une prime de partage des profits.

BREF RAPPEL

Cette obligation concerne les sociétés commerciales, quelle que soit leur forme sociale, qui emploient habituellement au moins 50 salariés et qui versent à leurs actionnaires des dividendes dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des divi-

dendes par part sociale ou par action versée au titre des deux exercices précédents.

Lorsqu'une société appartient à un groupe, le versement des dividendes ne s'apprécie pas au niveau de chacune des entreprises du groupe mais au niveau de l'entreprise dominante.

Ainsi, lorsque la société mère verse un dividende par action ou par part sociale en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, toutes les sociétés filiales employant habituellement au moins 50 salariés, doivent verser une prime.

A l'inverse, une société filiale qui verserait à ses actionnaires un dividende par part ou action sociale en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents, n'est pas liée par l'obligation d'instituer une prime de partage des profits.

PRÉCISION

L'article 1 de la loi du 28 juillet 2011 indiquait que ce texte devait s'appliquer : « jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, au plus tard le 31 décembre 2013, sur le partage de la valeur ajoutée qui pourra notamment proposer des adaptations législatives dans le champ de la participation et de l'intéressement ».

Or, aucune loi n'étant intervenue, doit-on considérer que la prime de partage des profits n'a plus lieu d'être ou doit-on considérer, au contraire, qu'aucune loi n'étant intervenue, elle survit ?

Le Directeur général du travail vient de préciser dans une lettre du 8 avril 2014 que « c'est l'intervention d'une loi suivant un accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur

ajoutée qui est encadrée dans le temps et non la prime de partage des profits elle-même ».

Dès lors, selon l'administration, la prime de partage des profits perdure et ce même si aucune loi n'est intervenue depuis le 31 décembre 2013.

Nous partageons cet avis.

Les entreprises de 50 salariés et plus entrant dans le champ d'application de la prime de partage des profits, restent donc assujetties à cette obligation dès lors que les conditions rappelées ci-avant sont réunies.

Nous rappelons que dans ce cadre, il peut être versé annuellement jusqu'à 1 200 € par salarié et ce en exonération de cotisations sociales, la prime restant malgré tout soumise aux CSG et CRDS ainsi qu'au forfait social.

Sur le plan fiscal, la prime restera assujettie à l'impôt sur le revenu sauf exception.

Jurisprudence

REPORT DE LA PÉRIODE DE PROTECTION EN CAS DE CONGÉS PAYÉS À L'ISSUE DU CONGÉ MATERNITÉ

(Cass. soc. 30 avril 2014 n°13-12.321, n°815 FS-PB - Société Foncia Groupe c/ M)

Dans un arrêt du 30 avril dernier, la Cour de Cassation a eu à trancher, pour la première fois, la question du report du point de départ de la période de protection octroyée aux salariés de retour du congé maternité en cas de congés payés pris à l'issue d'un tel congé.

L'article L. 1225-4 du Code du travail prévoit une période de protection légale pour les femmes de retour de congé maternité, formulée en ces termes : « aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médi-



calement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ».

Si dans cet article il ne semble pas être question d'une quelconque possibilité de reporter la période de protection en cas de prise de congés payés accolés au congé maternité, la Cour de Cassation en a décidé

autrement, dans son arrêt du 30 avril dernier, en indiquant que « la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité étant suspendue par la prise des congés payés, son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée ».

Ainsi, lorsqu'une salariée souhaite poursuivre son congé maternité par des congés payés, le point de départ de sa période de protection de 4 semaines sera reporté à la reprise effective du travail.

Cet arrêt trouve sa logique dans la définition même de la période de protection, établie pour permettre à la salariée de se réadapter progressivement à son poste et aux éventuels changements intervenus en son absence.

Toutefois, il fait naître différentes interrogations : quelle situation pour la salariée durant la période de ses congés payés, alors qu'elle n'est plus protégée au titre de son congé maternité, et pas encore en raison de la période des 4 semaines dont le point de départ serait différé à son retour au travail ?

Et les congés payés sont-ils les seuls concernés par cet arrêt ou bien pourrait-on imaginer que le principe qu'il pose trouve à s'appliquer en cas, notamment, de congé parental à temps plein pris à l'issue du congé maternité ?

Nous invitons nos lecteurs à la plus grande prudence, la sanction du licenciement prononcé étant la nullité de celui-ci.

Bulletin rédigé par :

Jehan BASILIE et Caroline BABY, Avocats au Barreau d'Amiens - SCP BASILIE BODIN ASSOCIES 6, Rue Colbert CS91115 80011 AMIENS CEDEX 1
Philippe GROS et Sandrine FREYSSON, Avocats au Barreau de Lyon - CEFIDES - 20 Boulevard Eugène Deruelle 69003 LYON
Pascale ROUVILLE, Avocate au Barreau de Rouen - SELARL EPONA CONSEIL Parc d'Activité de la Vatine 19, Rue Alfred Kastler 76130 MONT ST AIGNAN