

La Lettre RH/Social -

JUIN 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

LA NULLITE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ENTRAINE-T-ELLE LA NULLITE DES RUPTURES DES CONTRATS DE TRAVAIL CONSECUTIVES A DES DEPARTS VOLONTAIRES QUI LUI SONT RATTACHES ?

Aux termes de l'article L.1235-10 du code du travail, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L.1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.



Il en résulte que la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi ne répondant pas aux exigences légales, s'étend à tous les actes subséquents et qu'en particulier la rupture du contrat de travail consécutive à un départ volontaire lorsqu'il a une cause économique et s'inscrit dans un processus de réduction des effectifs donnant lieu à l'établissement de ce plan, est elle-même nulle.



Ayant constaté que le départ volontaire du salarié s'inscrivait expressément dans le cadre du projet de plan de sauvegarde de l'emploi, qui incluait un appel aux départs volontaires et que son poste était susceptible d'être supprimé, la cour d'appel, qui a retenu que l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi avait pour conséquence de priver de toute cause le départ volontaire qui constituait un acte subséquent à celui-ci, a exactement décidé que la nullité du plan entraînait celle de la rupture qui lui était rattachée.

Cass. Soc. 15 Mai 2013, pourvoi n°11-26.414



INFOS



MAINTIEN DU SERVICE DES INDEMNITES JOURNALIERES AU TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

Le Décret n°2013-399 du 15 Mai 2013 s'adresse à tous les travailleurs indépendants affiliés au régime social des indépendants souhaitant bénéficier d'actions d'accompagnement, d'évaluation, d'information, de conseil ou de formation professionnelle pendant leur arrêt de travail.

Il étend au régime social des indépendants le dispositif de lutte contre la désinsertion professionnelle des salariés en arrêt maladie relevant du régime général de la sécurité sociale. Ce dispositif permet le maintien du versement de l'indemnité journalière aux travailleurs souhaitant suivre, au cours de l'arrêt, des actions d'accompagnement, d'évaluation, d'information, de conseil et de formation professionnelle.

Il a vocation à susciter une dynamique de réinsertion professionnelle en permettant aux assurés de préparer avant la fin de l'arrêt maladie leur reprise de travail ou une reconversion professionnelle.

Pour plus d'informations, cliquez ICI

QUELS SONT LES EFFETS ATTACHES A LA REQUALIFICATION D'UNE DEMANDE DE DEPART A LA RETRAITE, EQUIVOQUE EN RAISON DE MANQUEMENTS GRAVES REPROCHES A L'EMPLOYEUR, EN PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL?

départ à la retraite par une lettre énonçant des griefs envers ce dernier, notamment une modification unilatérale des taux de commissions sur les trois dernières années.

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de cette rupture en une prise d'acte de rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de demandes en paiement des indemnités de rupture et de divers rappels de salaire sur commissions et autres frais relatifs à l'exécution du contrat de travail.



Les juges du fonds devaient faire droit à la demande du salarié et retenaient, pour ce faire, que si la mise en retraite d'un salarié est une cause autonome de rupture du contrat de travail, il n'en demeure pas moins que lorsqu'elle est équivoque en raison de manquements graves reprochés à l'employeur, elle s'analyse en une prise d'acte laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les manquements invoqués sont établis et, dans le cas contraire, les effets d'une démission.

En l'occurrence, les juges ont relevé que le salarié avait justement estimé qu'il avait été contraint par son employeur de solliciter sa mise à la retraite, faute de quoi il n'aurait plus eu aucun moyen de subvenir à ses besoins, pour les motifs suivants : - modification unilatérale des taux de commission, - non paiement de sommes dues au titre des commissions, forfaits de mise en route et frais de déplacement, - remise en cause de l'exclusivité du secteur, dysfonctionnement aggravant sa charge de travail, outre l'impossibilité de céder sa clientèle et le fait que la Société employeur n'avait jamais sérieusement considéré que la rupture s'analysait simplement en une mise à la retraite.



L'employeur a formé un pourvoi en cassation : il soutient que le départ à la retraite d'un salarié est la manifestation de volonté par celui-ci de guitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Un salarié, embauché en qualité de VRP, devait notifier à son employeur son Il ajoute qu'il n'existe pas d'incompatibilité de principe entre cette volonté et l'existence d'un différend entre l'employeur et le salarié antérieur ou concomitant au moment où le salarié exprime sa volonté de quitter l'entreprise au titre d'un départ à la retraite.

> Selon lui, ce n'est donc que s'il est établi que la volonté du salarié de partir à la retraite est contrainte et altérée, en raison de manquements imputés à l'employeur, que la rupture du contrat doit s'analyser ou être requalifiée en prise d'acte de la rupture par le salarié de son contrat de travail.

> Or, toujours selon l'employeur, pour requalifier la rupture du contrat de travail du salarié en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges se sont bornés à affirmer qu'un départ à la retraite devait s'analyser en une prise d'acte lorsqu'il était équivoque en raison de manquements graves reprochés à l'employeur et à relever que le courrier par lequel le salarié avait informé l'employeur de sa volonté de partir à la retraite comportait des griefs à l'encontre de ce dernier.

> En se prononçant de la sorte, sans établir que la volonté du salarié de rompre le contrat par la voie d'un départ à la retraite n'était pas libre et éclairée, les juges du fonds ont violé l'article L.1237-9 du code du travail.



La Chambre Sociale de la Cour de cassation est intervenue en faveur du salarié et rapporte que le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite

Cass. Soc. 15 Mai 2013, pourvoi nº11-26.930

INFOS



TRAVAIL DISSIMULE

Au regard de la nature de sanction civile de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, les dispositions de l'article L.8223-1 du code du travail ne font pas obstacle au cumul de cette indemnité avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail.

Cass. Soc. 15 Mai 2013, pourvoi n°11-22.396



CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

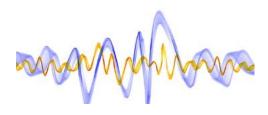
L'adhésion à une convention de reclassement personnalisé constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas un salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité d'une lettre de convocation à un entretien préalable.

Ainsi, les juges du fonds, qui ont constaté qu'une lettre de convocation ne mentionnait pas la mairie où la liste des conseillers pouvait être consultée par un salarié, en ont exactement déduit que le préjudice résultant de cette irrégularité subi par l'intéressé devait être réparé.

Cass. Soc. 16 Mai 2013, pourvoi n°11-28.494

L'EXPOSITION AUX ONDES ELECTROMAGNETIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Gouvernement a été tout récemment interpellé sur la situation des personnes développant une hypersensibilité aux ondes électromagnétiques. En effet, le développement du wifi et de la 4G posent de réels problèmes de santé, tels que des maux de tête, des vertiges, des acouphènes, ou encore une grande fatique, dont l'origine des symptômes peine à être reconnue médicalement. Des liens avec les ondes électromagnétiques et les troubles de la santé dont souffrent pourtant ces patients semblent être réels. Aussi, alors que l'exposition aux ondes électromagnétiques est aujourd'hui une réalité constante, à laquelle il est difficile d'échapper, tant sur le lieu de travail, qu'à son domicile ou lors de loisirs, la question a été posée au Ministre des Affaires Sociales et de la Santé de savoir quelles mesures le Gouvernement comptait prendre pour que cette pathologie puisse être reconnue comme telle.



Ce à quoi il a été répondu que les travaux scientifiques réalisés à ce jour n'avaient pas permis de mettre en évidence de relations de causalité entre l'exposition aux radiofréquences (antennes relais de téléphonie mobile, wifi) et des effets comme l'hypersensibilité électromagnétique. S'agissant des risques liés à l'exposition individuelle aux champs électromagnétiques émis par les téléphones mobiles, les études biologiques, cliniques et épidémiologiques montrent que l'hypothèse d'un risque ne peut être totalement exclue pour des utilisateurs intensifs de téléphones mobiles. Des interrogations subsistent sur d'éventuels effets à long terme pour ces usages qui conduisent à des niveaux d'exposition très nettement supérieurs à ceux qui sont constatés à proximité des antennesrelais. C'est la raison pour laquelle les champs



électromagnétiques radiofréquences ont été classés, en mai 2011, par le centre international de recherche sur le cancer (CIRC) en « peut-être cancérogène », en raison d'un nombre très limité de données suggérant un

effet cancérogène chez l'homme et de résultats insuffisants chez l'animal de laboratoire, rejoignant en cela l'avis publié par l'agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) en 2009 à la suite du rapport d'expertise.



Néanmoins les souffrances rapportées par les personnes indiquant être hypersensibles aux champs électromagnétiques ne peuvent être ignorées. C'est pourquoi, une étude visant à mettre en œuvre une prise en charge adaptée de ces personnes a été lancée en juillet 2012 par le service de pathologie professionnelle de l'hôpital Cochin à Paris. Il s'agit d'une étude pilote indépendante d'une durée de 4 ans financée dans le cadre d'un programme hospitalier de recherche clinique. Les patients sont reçus dans le centre de consultations de pathologies professionnelles et l'environnement de leur région. Un suivi des symptômes des patients est effectué durant un an.

Rép. Minis. 14 Mai 2013, p. 5097



LE RENFORCEMENT DE L'INFORMATION ET DE LA CONSULTATION ANTICIPEE DES IRP

Dans le cadre du renforcement de l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences posé par l'ANI du 11 Janvier 2013* a été prévu un renforcement de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel.

En effet, comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier.

Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées.

« MISE EN PLACE D'UNE BASE DE DONNEES UNIQUE »



Une base de données unique va être mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres.

Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie.

Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences.

Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels.

Elle comprend au moins 5 rubriques, 6 pour les groupes :

- investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel),
- rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles,
- rémunération des financeurs,
- flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts),
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière),
- transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) — qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard en Janvier 2014 - font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

« LES OBJECTIFS DE CE DISPOSITIF »



Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,
- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative,
- une réponse argumentée de l'employeur à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

« UN PARTAGE D'INFORMATION »

L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.



Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles.

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

« UN DELAI PREFIXE LAISSE AUX IRP POUR FAIRE CONNAITRE LEUR AVIS »

Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale, ...).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis.

Ce délai préfix doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions, et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.



« LE RECOURS A L'AIDE D'UN EXPERT-COMPTABLE POUR ANALYSER LES INFORMATIONS »

Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfix, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de



l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des

enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.

« LA CONSULTATION DU CE DANS LA RECHERCHE D'UN REPRENEUR EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE »

Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche.

Il peut se faire assister par un expertcomptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.



Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.

« MISE EN PLACE D'UNE INSTANCE DE COORDINATION AD HOC »

Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique.

Celle-ci est réalisée dans le délai

préfix d'intervention de l'expert-comptable9 et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT.

Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

* Source : Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013

UN SALARIE, EMBAUCHE PAR UNE ASSOCIATION AYANT CONCLU UNE CONVENTION AVEC L'ETAT, MIS A LA DISPOSITION D'EMPLOYEURS PERSONNES PHYSIQUES, PEUT-IL FAIRE VALOIR AUPRES DE L'UTILISATEUR LES DROITS TIRES D'UN CDI ?

Une salariée a été engagée par une association intermédiaire dans le cadre d'une succession de 140 contrats à durée déterminée « d'usage » à temps partiel, en qualité de femme de ménage pour être mise à disposition du président de l'association intermédiaire et d'une infirmière dont le bureau et le cabinet étaient installés au domicile de ce dernier.



Faisant valoir que ses employeurs étaient en réalité le président de l'association et l'infirmière laquelle l'avait congédiée, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à l'égard de ces deux personnes et obtenir leur condamnation à lui payer diverses sommes au titre de la rupture ainsi que la condamnation de l'association à lui payer des dommages-intérêts.

La salariée a été déboutée de ses demandes, les juges du fonds relevant qu'elle n'était fondée à faire valoir qu'auprès de l'association, son seul employeur, les droits tirés d'un contrat à durée indéterminée.



La Cour de cassation a censuré cette décision : elle rappelle que si les dispositions des articles L.5132-7 et L.5132-9 du code du travail permettent à des associations intermédiaires ayant conclu avec l'Etat une convention, d'engager des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et

professionnelles particulières afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à la disposition d'employeurs personnes physiques, sans limitation de durée, cette mise à disposition ne peut intervenir que pour des activités ne relevant pas de leurs exercices professionnels, le salarié mis à disposition pouvant, en cas de non-respect de ces dispositions, faire valoir auprès de l'utilisateur les droits tirés d'un contrat à durée indéterminée.



Ainsi, les juges du fonds ne pouvaient statuer comme ils l'ont fait tout en constatant que la salariée avait occupé pendant près de six années, de manière permanente un emploi de femme de ménage au domicile du président de l'association et de l'infirmière où était également installé son cabinet.

Cass. Soc. 23 Mai 2013, pourvoi nº12-10.002





HISTOIRE DE COMPETENCE

Si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Cass. Soc. 29 Mai 2013, pourvoi nº11-20.074



LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Il résulte de l'article L.1233-8 du code du travail que l'employeur qui, dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, doit, en l'absence de comité d'entreprise, réunir et consulter les déléqués du personnel.

Ainsi, un projet de réorganisation de l'entreprise décidé par un employeur doit être soumis, avant le licenciement, aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise mis en place après la reconnaissance d'une unité économique et sociale.

Cass. Soc. 29 Mai 2013, pourvoi nº12-12.952

ASSOCIATION INTERMEDIAIRE ET MEDECINE PREVENTIVE

Il résulte de l'article L.5132-12 du code du travail que la surveillance de la santé des personnes employées par une association intermédiaire, au titre de leur activité est assurée par un examen de médecine préventive.

Ainsi, il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés, de prendre les mesures propres à assurer l'effectivité et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Cass. Soc. 23 Mai 2013, pourvoi nº12-14.027