

SOMMAIRE

- 2 Financement de la sécurité sociale pour 2015
Brèves sociales
- 3 Brèves sociales
- 4 Le projet de loi de programmation des finances publiques pour les années 2014 à 2019 et le projet de loi de finances pour 2015
- 5 Temps de déplacement excédentaire et temps de travail effectif
Brèves sociales
- 6 Chauffeurs : trajets entre le domicile et le lieu de démarrage des tournées et temps de travail effectif
- 7 Des conditions de la rupture unilatérale du contrat d'apprentissage par l'employeur
Licenciement économique : appréciation des aptitudes professionnelles d'un salarié et détournement de pouvoir
- 8 Notification de licenciement : absence de signature du salarié sur la décharge
Requalification en CDI : un contrat saisonnier doit comporter un terme précis et une durée minimale



VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

L'EDITO

Chaque année à la même époque, le gouvernement présente ses projets de lois de financement de la sécurité sociale et de finances.

Ces projets comprennent de nombreuses dispositions impactant à la fois la fiscalité des entreprises et des particuliers, les régimes de prévoyance, la paie, les crédits d'impôts,...

C'est pourquoi RHEA CONCEPT vous propose de découvrir ce mois-ci une synthèse complète de ces projets avec des liens directs vers les textes de référence.

Nous vous en souhaitons une excellente lecture et restons à votre entière disposition pour tous conseils et accompagnements.

Le Gérant – Geoffrey HAHN-FAYOLLE

BREVES SOCIALES

Repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Ainsi, ayant relevé que dans le contexte de la gestion des établissements de l'APAJH 11, les cadres-dirigeants, qui ont la responsabilité directe de la mise en œuvre du projet associatif, sont plus exposés que les autres salariés au licenciement, comme directement soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale, une cour d'appel a pu en déduire que la différence de traitement prévue à l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 pour le calcul de l'indemnité de licenciement, laquelle avait pour objet de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres dirigeants liées aux conditions d'exercice de leurs fonctions et à l'évolution de leur carrière, était justifiée.

Cass. Soc. 24 Septembre 2014, pourvoi n°13-15.074

Le refus par une juridiction relevant du Conseil d'Etat ou de la Cour de cassation de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité ne peut être contesté qu'à l'occasion d'un recours contre la décision réglant tout ou partie du litige, cette contestation prenant la forme d'un nouvel écrit distinct et motivé qui pose à nouveau la question prioritaire de constitutionnalité qui a fait l'objet du refus de transmission.

Cass. Soc. 24 Septembre 2014, pourvoi n°13-24.851

FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2015

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre des finances et des comptes publics et le secrétaire d'État chargé du budget ont présenté un projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2015.

En matière de santé, dans le cadre du plan d'économies de 10 milliards d'euros sur 2015-2017, la progression de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie (ONDAM) sera limitée à 2,1%, ce qui représente un effort inédit de 3,2 Mds€ d'économies.

Ces économies reposeront sur une efficacité accrue de la dépense hospitalière, la promotion de la pertinence des pratiques et des prescriptions, la rémunération des produits de santé à leur juste prix et le développement des médicaments génériques, et l'amplification du recours aux soins ambulatoires. La mise en œuvre de ces orientations nécessitera à la fois des dispositions du projet de loi et des actions qui seront menées en dehors de ce cadre.

Dès 2014, le projet de loi apporte une réponse à la question du financement des coûts des nouveaux traitements de l'hépatite C, en permettant de limiter les coûts pour l'assurance maladie sans restreindre l'accès des patients à cette innovation. L'ensemble de ces réformes structurelles permet de réaliser le programme d'économies sans transférer de dépenses vers les patients, conformément aux engagements du Gouvernement et à la politique menée depuis 2012.

Le PLFSS pour 2015 met également en œuvre les orientations de la stratégie nationale de santé, avec des mesures en faveur :

- des soins de proximité, avec le développement des aides à l'activité médicale en zone « sous-dense » ou isolée, et la définition d'un modèle de financement pour les hôpitaux de proximité ;
- de la prévention, avec le renforcement des moyens de prévention dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion du régime général d'assurance maladie, avec la prise en charge des vaccins utilisés par les centres de vaccination, et une réforme du dispositif de dépistage gratuit des infections sexuellement transmissibles afin de le rendre plus lisible et de mieux assurer la continuité entre dépistage et prise en charge ;
- et de l'accès aux soins, avec la mise en place du tiers payant intégral pour les bénéficiaires de l'aide à la complémentaire santé au 1er juillet 2015.

Le PLFSS réduit également le déficit de la branche famille de la sécurité sociale -700 millions d'euros d'économies seront réalisés par ces mesures en 2015- afin d'en assurer la pérennité, par des mesures d'économies ciblées sur certaines prestations familiales. Ces mesures prolongent la réforme de la politique familiale engagée depuis deux ans, afin de :

- promouvoir l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale : le partage du congé parental sera rééquilibré, et de nouvelles solutions d'accueil du jeune enfant seront offertes aux familles ;
- mieux cibler les prestations pour permettre un soutien accru aux familles les plus vulnérables, tout en maintenant l'universalité de la politique familiale ; alors que plusieurs prestations à destination des familles à bas revenus ont été revalorisées, le complément de mode de garde sera diminué pour les familles les plus aisées, et la prime de naissance sera diminuée à partir du deuxième enfant.

Enfin, un certain nombre de mesures améliorent les droits sociaux :

- l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) est revalorisée à hauteur de 800 euros au 1^{er} octobre 2014,
- une prime de 40 euros sera versée aux retraités dont les retraites totales ne dépassent pas 1200 euros,
- le droit à indemnités journalières en cas d'accidents de travail est ouvert aux conjoints et aides familiaux de chefs d'exploitation agricoles.

Les pertes de recettes liées aux mesures du pacte de responsabilité et de solidarité, qui entrent en vigueur en 2015, sont enfin intégralement compensées par l'Etat, au moyen de transferts de recettes ou de reprises de dépenses.

Enfin, des mesures de simplification ou d'amélioration des prélèvements sociaux et de lutte contre la fraude sont inscrites dans le projet de loi.

Le PLFSS pour 2015 permet de poursuivre le rétablissement de la sécurité sociale.

Le déficit du régime général et du fonds de solidarité vieillesse diminuera de 2 Mds d'euros entre 2014 et 2015.

Communiqué de presse du Conseil des ministres du 8 Octobre 2014

Retrouvez le projet de loi [en cliquant ici](#)



Retrouvez le compte rendu du Conseil des ministres du 8 Octobre 2014 [en cliquant ici](#)

Selon l'article 7 de la loi n° 2005-357 du 20 avril 2005 « *les agents publics affectés à la concession transférée sont mis à la disposition de la société pour une durée de dix ans. Une convention conclue entre l'ancien et le nouvel exploitant détermine les conditions de cette mise à disposition et notamment celles de la prise en charge par ce dernier des coûts salariaux correspondants. Pendant la durée de cette mise à disposition, chaque agent peut à tout moment demander que lui soit proposé par le nouvel exploitant un contrat de travail. La conclusion de ce contrat emporte alors radiation des cadres. Au terme de la durée prévue au premier alinéa, le nouvel exploitant propose à chacun des agents publics un contrat de travail, dont la conclusion emporte radiation des cadres. Les agents publics qui refusent de signer ce contrat sont réintégrés de plein droit au sein de la chambre de commerce et d'industrie concernée* ».

Ainsi, la cour d'appel qui a constaté que le salarié avait été mis à la disposition de la société Aéroport de Toulouse-Blagnac par la chambre de commerce et d'industrie de Toulouse et après avoir demandé la conclusion d'un contrat de travail avec cette société, il y avait renoncé, en exactement déduit que l'intéressé était resté au service de la chambre de commerce et d'industrie.

Cass. Soc. 29 Septembre 2014, pourvoi n° 13-11.191

LE PROJET DE LOI DE PROGRAMMATION DES FINANCES PUBLIQUES POUR LES ANNEES 2014 A 2019 ET LE PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2015

Le ministre des finances et des comptes publics et le secrétaire d'État chargé du budget ont présenté le projet de loi de programmation des finances publiques pour les années 2014 à 2019 et le projet de loi de finances pour 2015.

Ces deux projets de loi mettent en œuvre les engagements pris au printemps dans le cadre du programme de stabilité, qui sont strictement respectés, tant sur les mesures de maîtrise des dépenses, que sur les mesures destinées à permettre à la France de retrouver plus de croissance et d'emploi.

La situation économique est plus difficile que ce que tous anticipaient il y a encore quelques mois.

Ainsi la croissance sera très limitée (+0,4% en 2014) pour la troisième année consécutive, et n'accélèrera que progressivement l'an prochain (+1% en 2015).

L'inflation est encore plus basse qu'attendue (+0,6% en 2014, et même +0,5% hors tabac) et ne devrait retrouver sa cible proche de 2% qu'à l'horizon 2017.

Pour autant, le Gouvernement maintient son cap.

L'ensemble des mesures annoncées en faveur de la croissance, la compétitivité et l'emploi seront intégralement mises en œuvre selon le calendrier prévu.

Le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et le Pacte de responsabilité et de solidarité représenteront à l'horizon 2017 une baisse de prélèvement sur les entreprises de plus de 40 Md€. Dans le même temps, la baisse de

l'impôt des ménages à revenus modestes et moyens sera poursuivie et amplifiée.

L'effort de maîtrise de la dépense sera intégralement respecté, avec un plan de 50 Md€ d'économies sur 2015-2017, dont 21 Md€ en 2015.

La dépense publique progressera à un rythme équivalent à celui prévu au printemps : de 1,4% en valeur en 2014, puis 1,1% en 2015, contre plus de 3% par an en moyenne entre 2002 et 2012.

Ceci permet de réduire le poids de la dépense publique dans la richesse nationale.

Ce sont ces choix stratégiques qui sont mis en œuvre à travers les économies du projet de loi de finances et du projet de loi de financement de la sécurité sociale :



- sur l'État et ses agences, 19 milliards d'euros en trois ans, dont 7,7 dès 2015. Les dépenses des ministères diminueront ainsi de 1,8 milliards d'euros par rapport au dernier budget 2014,
- sur les collectivités locales, 3,7 milliards d'euros par an pour un total de 11 milliards,
- sur l'assurance-maladie, 10 milliards d'euros, dont 3,2 milliards dès 2015,
- les autres organismes de protection sociale apporteront le solde des économies.

En particulier pour ce qui est de l'État et de ses agences, ces économies seront obtenues par des efforts sur :

- la masse salariale, pour 1,4 milliards d'euros, s'appuyant notamment sur la stabilisation des effectifs,
- les dépenses, essentiellement de fonctionnement, pour 2,1 milliards d'euros, avec par exemple la rationalisation des achats et de la politique immobilière de l'État,
- les interventions, pour 2,4 milliards d'euros, en mettant en œuvre un ensemble de réformes en profondeur de l'action de l'État,
- les agences et opérateurs, pour 1,9 milliards d'euros.

La prévision de recettes fiscales nettes est fixée à 278,9 milliards d'euros, en hausse de 5,7 milliards d'euros par rapport à 2014.

Conformément aux récentes recommandations de la Cour des comptes, la prévision de recettes a été fixée sur une base prudente.

Pour la première fois depuis cinq ans, la part des prélèvements obligatoires dans la richesse nationale devrait baisser en 2015.

Ceci permettra de restituer du pouvoir d'achat aux ménages disposant de revenus modestes et moyens, dans le prolongement de la réduction d'impôt exceptionnelle pour 2014.

Une réforme du bas de barème de l'impôt sur le revenu entraînera des baisses d'impôt sur le revenu pour plus de 6 millions de ménages.

Au total, la réduction d'impôts votée cet été et cette nouvelle mesure, qui représentent un effort de 3,2 milliards d'euros, bénéficieront à 9 millions de foyers fiscaux, dont 3 millions éviteront d'être imposés ou cesseront de l'être.

Dans le même temps, ce projet de loi de finances traduit les engagements du Gouvernement, d'une part pour relancer la construction en mobilisant l'ensemble des leviers fiscaux nécessaires afin de libérer le



BREVES SOCIALES

L'accès à un mandat de permanent syndical est, sauf accord collectif en disposant autrement, sans incidence sur l'appartenance des salariés à la catégorie professionnelle dont ils sont issus et au sein de laquelle ils sont susceptibles de reprendre leur activité.

Dès lors, ne peut être critiqué au titre de la règle d'égalité de traitement l'établissement de modalités de progression salariale différentes entre les permanents syndicaux qui exerçaient, et sont susceptibles de reprendre, des fonctions commerciales et ceux qui exerçaient, et sont susceptibles de reprendre, des fonctions administratives.

Cass. Soc. 24 Septembre 2014, pourvoi n°13-11.782

La dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions.

Une cour d'appel, qui n'a pas fondé sa décision sur la seule mise en examen d'une salariée, laquelle bénéficiait de la présomption d'innocence, mais a retenu que ce fait avait été caché à l'employeur alors qu'il était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et de nature à en affecter le bon exercice, a ainsi caractérisé un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles.

Cass. Soc. 29 Septembre 2014, pourvoi n° 13-13.661

foncier et d'inciter à la production de logements diversifiés, d'autre part pour mettre en œuvre la transition énergétique.

Au total, le projet de loi de finances prévoit un déficit budgétaire pour l'État de 75,7 milliards d'euros en 2015, soit une baisse de près de moitié du déficit de 148,8 milliards d'euros constaté en 2010.

Le Gouvernement présente simultanément au projet de loi de finances pour 2015, la loi de programmation des finances publiques qui définit la trajectoire des finances publiques et instaure de nouvelles règles de gouvernance des finances publiques, permettant de crédibiliser et d'assurer l'atteinte des objectifs d'économies fixés pour l'ensemble des administrations publiques.

Elle fixe notamment un objectif indicatif d'évolution de la dépense locale, qui servira de repère pour apprécier la dynamique de ces dépenses.

Elle prévoit la mise en œuvre d'une revue annuelle de dépenses pour approfondir l'expertise sur la dépense publique et les moyens de la maîtriser.

Enfin, la loi de programmation des finances publiques prévoit un renforcement du pilotage budgétaire des établissements de santé en difficulté financière.

La France a besoin de préparer l'avenir, de surmonter ses difficultés économiques, et c'est en tenant fermement le cap fixé qu'elle y

parviendra.

Ces textes financiers lui en donnent les moyens.

Communiqué du Conseil des ministres du 1^{er} Octobre 2014

Retrouvez le projet de loi [en cliquant ici](#)



Retrouvez le compte rendu du Conseil des ministres du 1^{er} Octobre 2014 [en cliquant ici](#)

TEMPS DE DEPLACEMENT EXCEDENTAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Lorsque le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail dépasse le temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu habituel de travail, ce temps de déplacement excédentaire, qui constitue du temps de travail effectif, s'apprécie mission par mission lorsque celle-ci dépasse une journée et que le salarié ne regagne pas son domicile chaque jour.

Un salarié a été engagé par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) en qualité d'enseignant en technique de maintenance en électricité et automatismes industriels.

Il est, par la suite, devenu formateur itinérant.

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'heures supplémentaires et de repos compensateur correspondant aux temps de trajet effectués pour se rendre sur ses différents lieux de missions.





TOUTE L'ACTUALITE SOCIALE ET DES RH

Pour limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur sur la demande du salarié en paiement du temps de déplacement de son domicile à ses lieux de missions successifs comme constituant pour partie du temps de travail effectif, les premiers juges ont retenu qu'il n'était pas sérieusement contesté que le temps mis par le salarié pour se rendre de son domicile à chacun des lieux, répartis dans la France entière, où il devait dispenser ses enseignements, de même que le trajet retour correspondant, excédait très souvent 30 minutes.

Selon les mêmes magistrats, il convenait également de retenir que, arrivé sur son lieu de mission le plus souvent en début de semaine et y restant le plus souvent jusqu'à la fin de la même semaine, il n'avait plus de trajet quotidien à effectuer puisqu'il avait tout loisir une fois sur place de s'installer à proximité immédiate du centre AFPA local où il était amené à intervenir, sauf à démontrer au cas par cas que cela n'était pas possible.

Ainsi, pour fixer le temps de trajet hebdomadaire surpassant celui supporté par un travailleur type, cette part excédentaire ayant seule vocation à représenter un travail effectif, les premiers juges ont décidé de défalquer non pas simplement 30 minutes au titre du déplacement depuis le domicile au lieu de mission et 30 minutes au titre du déplacement inverse, comme le soutenait le salarié, mais 5 heures par semaine à l'instar du modèle de référence.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation : lorsque le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail dépasse le temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu habituel de travail, ce temps de déplacement excédentaire, qui constitue du temps de travail effectif, s'apprécie mission par mission lorsque celle-ci dépasse une journée et que le salarié ne regagne pas son domicile chaque jour.

En retenant le temps de déplacement théorique correspondant à cinq allers retours d'un travailleur type, alors qu'elle

avait constaté que le salarié n'effectuait le déplacement entre le domicile et le lieu de travail et retour qu'une fois par semaine, ces magistrats, qui n'ont pas tiré les conséquences de leurs propres constatations, ont ainsi violé L. 3121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, alors applicable au litige.

Cass. Soc. 24 Septembre 2014, pourvoi n°12-28.664

CHAUFFEURS : TRAJET ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE DEMARRAGE DES TOURNEES ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Sous réserve d'un accord avec l'employeur, le temps de conduite entre le bout de ligne et le domicile du conducteur de transport roulant voyageurs constitue un temps de travail effectif.

Un salarié a été engagé en qualité de chauffeur par une société.

Il a, par la suite, démissionné.

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'heures supplémentaires.

Rappelons que selon l'article 2 du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003, la durée du travail effectif est égale à l'amplitude de la journée de travail diminuée de la durée totale des coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte.

Selon l'article 4 de l'accord collectif du 18 avril 2002 attaché à la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du 21 décembre 1950, le temps de travail effectif comprend les temps de conduite.



Selon l'article 17 de l'annexe I à cette convention collective, lorsqu'il est parvenu en bout de ligne, le conducteur, sous réserve d'un accord avec l'employeur, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant une interruption de son service, le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est décompté en temps de travail effectif.

Selon la Cour de cassation, saisie du litige, il résulte de ces dispositions que sous réserve d'un accord avec l'employeur, le temps de conduite entre le bout de ligne et le domicile du conducteur de transport roulant voyageurs constitue un temps de travail effectif.

Ainsi, ayant constaté que l'employeur avait autorisé le salarié à effectuer les trajets entre son domicile et le lieu de démarrage et de fin de tournée avec son bus et de le conserver à proximité en stationnement, une cour d'appel en a exactement déduit que ce temps de conduite constituait un temps de travail effectif.

Cass. Soc. 24 Septembre 2014, pourvoi n° 12-28.459



DES CONDITIONS DE LA RUPTURE UNILATERALE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur doit justifier avoir porté par écrit à la connaissance de

l'apprenti, dans le délai des deux premiers mois du contrat d'apprentissage, sa décision de rompre unilatéralement le contrat.

Un contrat d'apprentissage a été conclu le 31 juillet 2009 pour la période du 7 septembre 2009 au 31 août 2010 entre une société et un mineur, assisté de son représentant légal.

La Chambre de métiers et de l'artisanat a enregistré la rupture unilatérale de ce contrat le 2 décembre 2009 sur déclaration de l'employeur datée du 12 octobre précédant.

Les premiers juges ont estimé que l'employeur n'avait pas valablement rompu le contrat d'apprentissage pendant les deux premiers mois du contrat et ils ont ainsi prononcé la résiliation dudit contrat à ses torts à la date du 10 octobre 2009.

L'employeur a également été condamné à payer à l'apprenti des sommes à titre de dommages-intérêts pour préjudice résultant de la rupture anticipée de son contrat d'apprentissage et perte de chance d'effectuer un stage en rapport avec le diplôme préparé.

L'employeur a saisi d'un pourvoi la Cour de cassation aux termes duquel il soutient que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage mais précisant dans le même temps qu'une telle rupture unilatérale durant les deux premiers mois de l'apprentissage se distingue de la rupture du contrat qui, passé ce délai, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties.

Il reproche ainsi aux premiers magistrats d'avoir retenu que la déclaration de la société, datée du 12 octobre 2009, selon laquelle le contrat d'apprentissage du mineur était effectivement résilié à la date du 10 octobre 2009 pour absences et retards, ne portait pas les signatures de l'apprenti et de son représentant légal « aux emplacements prévus sur l'imprimé de constatation de la rupture », tout en constatant que la « période d'essai » correspondant

aux deux premiers mois du contrat arrivait à son terme le 13 novembre 2009, ce dont il ressortait qu'à la date de la rupture unilatérale du contrat d'apprentissage, la société exposante n'avait pas à recueillir l'accord écrit et la signature de l'apprenti ou de son représentant légal « aux emplacements prévus sur l'imprimé de constatation de la rupture ».

Mais la Cour de cassation rejette ce pourvoi : l'employeur ne justifie pas avoir porté par écrit à la connaissance de l'apprenti, dans le délai des deux premiers mois du contrat d'apprentissage, sa décision de rompre unilatéralement le contrat.

Cass. Soc. 29 Septembre 2014, pourvoi n° 11-26.453

LICENCIEMENT ECONOMIQUE : APPRECIATION DES APTITUDES PROFESSIONNELLES D'UN SALARIE ET DETournEMENT DE POUVOIR

Il appartient au juge, en cas de contestation, de vérifier que l'appréciation portée sur les aptitudes professionnelles du salarié ne procède pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir.

Une salariée, engagée en qualité d'opératrice peintre, a été licenciée pour motif économique.

Elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour perte injustifiée d'emploi.

L'occasion pour la Cour de cassation, saisie du litige, d'affirmer que si le juge ne peut, pour la mise en œuvre de l'ordre des licenciements, substituer son appréciation des qualités professionnelles du salarié à celle



de l'employeur, il lui appartient, en cas de contestation, de vérifier que l'appréciation portée sur les aptitudes professionnelles du salarié ne procède pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir.

En l'espèce, l'arrêt qui, sans modifier les termes du litige, ni manquer à la contradiction, constate que l'appréciation par l'employeur des qualités professionnelles de la salariée avait été faussée par sa volonté d'éviter le licenciement d'un salarié moins ancien, en raison du coût de ce licenciement pour l'entreprise, a ainsi caractérisé un détournement de pouvoir.

Cass. Soc. 24 Septembre 2014, pourvoi n°12-16.991

La Cour de cassation ne partage pas cet avis : la preuve de la notification du licenciement pouvant être apportée par tous moyens, une cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, a constaté que le témoignage de la responsable administrative de la société établissait que la lettre de licenciement avait été notifiée à la salariée par une remise en main propre et que cette dernière en avait eu connaissance, a légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 29 Septembre 2014, pourvoi n° 12-26.932

LA LETTRE SOCIALE / RH –
OCTOBRE 2014

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT : ABSENCE DE SIGNATURE DU SALARIE SUR LA DECHARGE

La preuve de la notification du licenciement pouvant être apportée par tous moyens, le témoignage d'une responsable administrative d'une société qui établit que la lettre de licenciement avait été notifiée à une salariée par une remise en main propre et que cette dernière en avait eu connaissance, suffit.

Une salariée a été licenciée pour faute grave, après mise à pied conservatoire.

Elle a contesté la régularité de son licenciement ; selon elle, si l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement, l'employeur ne peut valablement notifier un licenciement, hors cette forme, que par une lettre remise en main propre contre décharge, seule la signature du salarié pouvant attester qu'il l'a bien reçue.

REQUALIFICATION EN CDI : UN CONTRAT SAISONNIER DOIT COMPORTER UN TERME PRECIS ET UNE DUREE MINIMALE

Un salarié a été engagé par une société en qualité d'ouvrier agricole selon plusieurs contrats saisonniers.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de chacun de ses contrats en un contrat à durée indéterminée et en paiement d'indemnités subséquentes de requalification et de rupture.

Pour la Cour de cassation, saisie de cette question de requalification, a estimé que les contrats saisonniers litigieux se bornaient à indiquer qu'ils se termineraient « à la fin » de certains travaux et « au plus tard » à une certaine date, ce dont il résultait qu'ils ne comportaient ni terme précis, ni durée minimale.

Cass. Soc. 30 Septembre 2014, pourvoi n° 13-13.522



RHEA CONCEPT
Gestion et Externalisation de
paie
837 Bis, Allée de Paris – 83500
La Seyne sur Mer
Tel: 04 94 10 73 21
Fax: 04 94 10 73 31
Email : info@rheaconcept.fr

Site : www.rheaconcept.fr