



Éditorial

UN ACCORD

GAGNANT/GAGNANT !

Bulletin à diffusion interne exclusivement réservé aux clients des associés du GROUPE J.S.A. - Conception : Otc 02 47 51 83 00 - Crédits photos : Fotolia

Sommaire

ÉDITORIAL	2
JURISPRUDENCE.....	3-4

Votre Juriste Infos vous est communiqué par :

RINGLE ROY & ASSOCIÉS
46 RUE SAINT JACQUES
13006 MARSEILLE

UN ACCORD GAGNANT/GAGNANT !

Après la signature de l'Accord National Interprofessionnel en date du 11 janvier 2013, Monsieur le Président de la République se félicitait rendant hommage aux organisations de salariés et d'employeurs qui avaient rendu possible l'aboutissement de la négociation sur la sécurisation de l'emploi.

Il reste à savoir si cet accord, succès du dialogue social selon le Président, et le projet de Loi actuellement en cours d'examen pour sa retranscription instaurent de réelles avancées sociales.



LA CRÉATION DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

- Le véritable apport pour les salariés de cet accord reste la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé et l'amélioration de sa portabilité, 40 % des salariés seraient concernés, au plus tard le 1er janvier 2016. Des difficultés sont à prévoir pour les entreprises ayant déjà instauré des couvertures avec des garanties différentes et un financement inégal de l'employeur et du salarié.

- Dans le sens de la lutte contre la précarité :

- la taxation des contrats de courte durée a focalisé l'attention des partenaires sociaux. La cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée est augmentée, 5,5 % pour ceux de moins d'un mois et 7 % entre

un et trois mois. Sont pénalisés les contrats conclus en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ce texte ne concerne pas le recours à l'intérim ce qui limite sa portée.

- le travail à temps partiel est strictement encadré : il est instauré une durée minimum hebdomadaire de 24 heures par semaine, à laquelle il ne pourra être dérogé sans création de contreparties notamment quant à la régularité des horaires de travail et leur regroupement.

La rémunération des heures complémentaires devra être au minimum de 10 % jusqu'au dixième du nombre d'heures de travail du contrat, et à 25 % au-delà. Au plus tard le 31 décembre 2013, à défaut d'accords portant sur l'aménagement du temps de travail et la rémunération des heures supplémentaires, ces dispositions devront s'appliquer aux salariés

employés à temps partiel dans toutes les entreprises.

Le salarié et l'employeur pourraient augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant, ce qui laisserait aux employeurs une souplesse dans la gestion du temps de travail mais qui reste minimale en échange du plancher de 24 heures et de l'alourdissement du taux des heures supplémentaires.

- Un dispositif de droits rechargeables : les salariés, en cas de reprise d'emploi consécutif à une période de chômage conserveraient le reliquat de leurs droits aux allocations du régime d'assurance-chômage non utilisés pour, en cas de perte d'emploi, les ajouter aux droits qu'ils viennent d'acquérir au titre de cette dernière période d'activité.

- Un compte personnel de formation transférable en cas de chan-

gement d'employeur sera créé auquel l'employeur pourra abonder pour certaines formations.

- Les changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise doivent faire l'objet dans les entreprises de certaine taille d'une négociation triennale. Mais cette mobilité a pour contrepartie le même niveau de rémunération, de classification du salarié, la garantie du maintien ou de l'amélioration de la qualification professionnelle. Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans ces conditions devait être sanctionné par un licenciement pour motif personnel dans l'accord ce qui n'est pas repris par le projet de Loi.

LA SOUPLESSE POUR LES ENTREPRISES

- En cas de « graves » difficultés économiques, il sera possible de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un « équilibre » dans l'arbitrage temps de travail-salaire pour une durée limitée dans le temps. Ces accords, s'imposant aux salariés, ne pourront déroger au SMIC à la durée légale de travail, aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes, au repos quotidien et hebdomadaire, aux congés payés légaux et à la législation du 1^{er} mai.

Et, l'employeur s'engagera outre le maintien des emplois à des garanties. Le refus du salarié entraînera son licenciement pour motif personnel.

La véritable souplesse est cette faculté de licenciement mais les contreparties sont très lourdes.

- L'accord revisite la procédure d'élaboration des plans sociaux et

CRP - SALARIÉS PROTÉGÉS

introduit un allègement des procédures pour certaines entreprises et dans certaines conditions :

La procédure de licenciement pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi pourront être fixés soit par accord collectif conclu avec une majorité spécifique soit par un document établi par l'employeur soumis au Comité d'Entreprise et homologué par le DIRRECTE.

Si l'accord peut déroger aux dispositions du code du travail relatives notamment aux dispositions des procédures de licenciement, au contenu du P.S.E. et à l'ordre des licenciements, le document homologué ne pourrait déroger aux dispositions afférentes à la procédure et à l'ordre des licenciements.

Ce point a été très critiqué par les syndicats de salariés puisqu'il permettait des dérogations aux dispositions actuelles sur les plans sociaux, mais elles restent soumises à l'œil des partenaires et de la DIRRECTE.

- Une avancée : la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour les entreprises de moins de 50 salariés ...

- En cas de contentieux devant le Conseil de prud'hommes afférent à la contestation du licenciement, il est défini des indemnités forfaitaires, ayant le caractère de dommages et intérêts, destinées à favoriser la conciliation.

Et surtout, les délais de prescriptions des demandes salariales sont écourtés et ramenés à 24 mois concernant l'exécution ou la rupture du contrat de travail et à 36 mois pour les rappels de salaires.

- Une refonte des informations, de la consultation et d'accès aux plus hautes instances des institutions représentatives du personnel devraient être mises en place.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur des points de cet accord doit être réglée par le projet de Loi actuellement en cours de finalisation et il sera délicat à mettre en œuvre.

Dans un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 4 décembre 2012 n°11 - 11. 299, finances contre société CHARVEY INDUSTRIE, la Cour de Cassation précise la date de la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé en cas de licenciement économique dès lors que l'employeur lui a normalement proposé une convention de reclassement personnalisée.

Cette décision est d'importance puisque dès lors qu'une entreprise emploie moins de 1000 salariés et engage une procédure de licenciement économique, elle doit proposer au salarié concerné une convention de reclassement personnalisée.

Et, puisqu'en application de la procédure de licenciement spécifique aux représentants du personnel, après l'entretien pré-

alable l'inspecteur du travail doit être saisi d'une demande d'autorisation de licenciement, il existe inévitablement une difficulté dans la mesure où l'autorisation est rarement acquise dans un délai de 14 jours suivant l'entretien préalable.

En l'espèce, la Cour de Cassation précise que «si le salarié a accepté cette convention, la rupture du contrat travail est réputée intervenir d'un commun accord, à la date d'expiration du délai dont dispose le salarié pour prendre partie; que lorsque le salarié bénéficie d'une protection, la rupture du contrat de travail prend effet après que l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement».

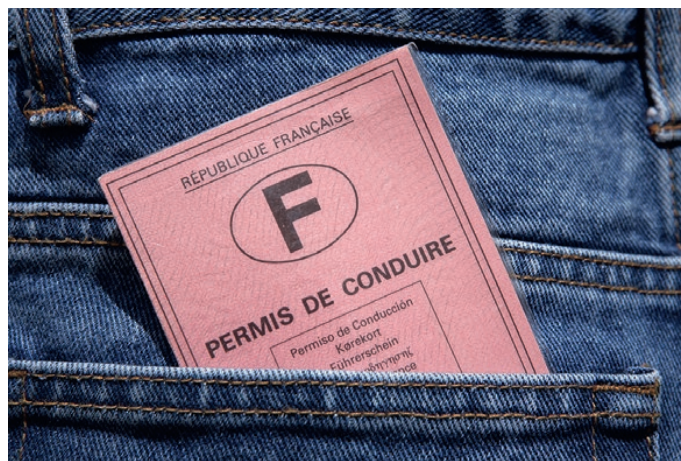
Cette solution est transposable au contrat de sécurisation professionnelle qui a pris effet en

2011 après l'abrogation du dispositif CRP, étant entendu que le délai d'acceptation de cette mesure est maintenant de 21 jours.

Ainsi, si le salarié accepte de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle avant l'expiration du délai de 21 jours suivant son entretien préalable, il ne peut, comme l'avait fait dans cette affaire le salarié, exciper du fait que l'autorisation administrative de licenciement n'avait pas été acquise pour tenter d'obtenir la nullité de son licenciement.

Il est intéressant de noter que dans cette affaire l'employeur avait demandé l'autorisation de licenciement après que le salarié ait adhéré à la convention de reclassement personnalisée.

SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE ET LICENCIEMENT



Dans un arrêt de la Chambre Sociale en date du 23 mai 2012, n°11-14.500, sté Debernard c/ Poussin, il peut-être détecté la difficulté que peut avoir un employeur à licencier un salarié dont le permis de conduire est suspendu.

En effet nombre de salariés

doivent être en possession du permis conduire pour exercer leur fonction et, en l'occurrence, le salarié était technico-commercial.

Chacun connaît la longueur d'une procédure pénale et les difficultés dans tous les tribunaux d'enrôlement des dossiers.

Ainsi, c'est souvent plusieurs mois après l'infraction que l'imprégnant sera jugé !

Et, la difficulté pour l'employeur est de combiner les dispositions de l'article L.1332-4 du Code du travail qui prévoit l'interruption du délai de prescription des faits fautifs dès lors que les faits commis par le salarié ont donné lieu à l'exercice de poursuites pénales avec l'issue du procès pénal.

En effet, l'employeur aura connaissance du fait fautif quelquefois bien après que les poursuites pénales aient été enclenchées.

Dans cette affaire, l'employeur soutenait que, eu égard aux fonctions du salarié occupant un poste itinérant, il avait été nécessaire de suspendre son

contrat travail pendant la période de suspension administrative de son permis.

Il avait donc suspendu le contrat travail mais, dans l'attente de l'engagement des poursuites pénales, il n'avait pas entamé une procédure de licenciement.

La Cour de Cassation, ainsi qu'elle l'avait déjà jugé dans une autre affaire (Cass. soc. 13 février 2008, n° 06-42.969), rappelle qu'une mise à pied ne peut-être considérée comme conservatoire que si elle est prononcée de manière concomitante à l'engagement d'une

procédure de licenciement.

Or, aussi longtemps que la suspension du permis conduire n'est pas confirmée par une décision pénale ce qui peut prendre plusieurs mois, il est d'évidence que souvent l'employeur n'ose pas prononcer un licenciement.

Dans un arrêt en date du 4 décembre 2012 n° 11-27.508, Association Régie de Quartiers Behren insertion c/ Loi, la Haute juridiction précise que l'employeur est en droit de prononcer une mise à pied conservatoire si les faits le justifient sans engager

immédiatement une procédure de licenciement, lorsque ces faits donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales. Néanmoins, la mise à pied doit être rendue indispensable par les faits reprochés au salarié. Les poursuites pénales ne semblent pas suffisantes en elles-mêmes pour justifier une telle mesure.

Et, eu égard à la perte de rémunération qui accompagne généralement la mise à pied à titre conservatoire doit entraîner l'employeur à être vigilant, ce second arrêt donne plus de souplesse à l'employeur.

La Cour de cassation peaufine ainsi sa jurisprudence en matière de poursuites pénales.

Un texte devrait pourtant régler définitivement ces problèmes puisqu'il s'agit du constat du dysfonctionnement de notre système judiciaire et que malheureusement les employeurs sont dans l'obligation bien souvent de prendre le risque d'un licenciement sans attendre que la suspension du permis de conduire ou toute autre infraction soit prononcée par le Tribunal Correctionnel, ce qui les expose également de lourdes sanctions pécuniaires.

MATERNITÉ - CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL



de son pouvoir de direction de fixer des horaires de travail et, surtout, de refuser une modification dès lors qu'il apparaît qu'elle ne serait pas nécessitée par des contraintes familiales.

Si dans cet arrêt l'intérêt de l'entreprise est pris en compte et le pouvoir de direction de l'employeur reconnu et comme tels s'imposent au salarié, il semblerait, si l'on s'en tient au postulat dans cette affaire, dès lors qu'une salariée se basant sur des difficultés familiales nécessitant un aménagement de son horaire viendrait à le réclamer, l'employeur serait tenu de satisfaire à sa demande, si l'horaire de travail de l'entreprise est compatible.

Dans un arrêt en date du 12 septembre 2012, n°11-21.494 (numéro 1836 F-D), Bossadi c/Sté Déca France, la chambre sociale de la Cour de Cassation reconnaît à l'employeur le droit de refuser une modification des horaires de travail demandée par une salariée

à son retour de maternité.

La Cour pose dans cet arrêt deux principes qui méritent d'être soulignés :

- le premier concerne une modification demandée par une sa-

lariée qui doit être justifiée par sa situation personnelle et familiale, la Cour relevant ici que l'employeur n'a pas porté abusivement atteinte à ce droit légitime;

- le second concernant le droit pour l'employeur dans le cadre

La Cour sera probablement amenée à se prononcer ultérieurement puisque les demandes en ce sens au retour de congé maternité, sont fréquentes et la possibilité d'offrir un changement d'horaire n'existe pas toujours.