

Veille juridique mars 2015

Veille législative et réglementaire

Élus locaux : statut protecteur pour ceux qui conservent une activité professionnelle

La loi du 31 mars 2015, visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat modifie le statut et les garanties de ces élus.

Cette loi abaisse certains seuils portant sur le nombre d'habitants des communes pour permettre aux élus locaux, ou candidats à un mandat local, de bénéficier d'autorisations d'absences.

De même elle étend la possibilité pour certains élus locaux de bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail durant l'exercice de leur mandat, et de retrouver leur emploi à l'issue de ce mandat.

Lorsqu'ils n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle, la loi prévoit que les élus sont considérés comme des salariés protégés, ce qui implique que l'employeur devra demander à l'administration l'autorisation de licencier un élu local.

La loi prévoit également la mise en place à compter du 1^{er} janvier 2016 d'un droit individuel à la formation (DIF) pour les élus locaux.

[L. n° 2015-366, 31 mars 2015, JO 1er avril](#)

Parution de l'ordonnance relative au portage salarial

L'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial a été publiée au Journal officiel du 3 avril 2015. Elle définit légalement les relations de ce ménage à 3 que constitue le portage salarial.

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 avait introduit dans le Code du travail la notion de portage salarial, mais avait renvoyé à un accord de branche étendu le soin de l'organiser. Cependant, le Conseil constitutionnel a invalidé cette disposition, estimant que l'organisation du portage salarial relevait du domaine de la loi. Tirant les conséquences de cette décision, la loi du 20 décembre 2014 de simplification du droit avait intégré le portage salarial dans les mesures que le Gouvernement pouvait prendre par ordonnance

C'est donc chose faite, l'ordonnance relative au portage salarial a été publiée au JO du 3 avril 2015. Cette ordonnance reprend principalement les dispositions issues de l'accord professionnel du 24 juin 2010. Elle définit le portage salarial et les conditions dans lesquelles il est possible pour une personne de se faire porter. Elle précise que l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté. Ce dernier est censé avoir un degré d'expertise, de qualification et d'autonomie lui permettant de rechercher lui-même ses clients et de négocier avec eux sa prestation.

L'ordonnance définit également les mentions que doit comporter le contrat à durée déterminée ou indéterminée passé entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté, ainsi que celles qui doivent figurer dans le contrat commercial passé entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente.

L'ordonnance fixe les conditions particulières de prise en compte des salariés portés en matière d'éligibilité et d'électorat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, ainsi que les conditions d'effectifs et d'ancienneté spécifiques aux salariés des entreprises de portage salarial pour l'application des dispositifs de participation et d'épargne salariale.

[Ord. n° 2015-380, 2 avr. 2015, JO 3 avr.](#)

CE et comités interentreprises : règles comptables

Un décret du 27 mars 2015, pris en application de la loi 5 mars 2014 précise entre autres, les obligations comptables des comités d'entreprise et notamment la procédure d'alerte du commissaire aux comptes.

Le décret prévoit que lorsque des ASC sont gérées par un comité interentreprises, une convention doit être signée entre les CE et le comité interentreprises dans les mêmes conditions que celle qui peut être conclue entre des CE et le comité central d'entreprise (C. trav., art. R. 2323-28). Le comité interentreprises doit déterminer dans un règlement intérieur ses modalités de fonctionnement ainsi que celles de ses rapports avec les CE (C. trav., R. 2323-33).

La loi du 5 mars 2014 a rendu obligatoire pour les CE, et CCE, la désignation d'un trésorier. Le décret précise que comme le secrétaire, le trésorier doit être choisi parmi les membres titulaires (C. trav., art. R. 2325-1 ; C. trav., art. R. 2327-4). Cependant, les CE et CCE, qui auraient désigné un trésorier parmi les membres suppléants avant la date de parution du décret, peuvent décider de le maintenir dans ses fonctions jusqu'au terme de son mandat.

Les comptes du CE doivent être approuvés dans les 6 mois à compter de la clôture de l'exercice. Ce délai peut être prolongé à la demande du CE par ordonnance du président du TGI (C. trav., art. R. 2325-13).

Ce décret fixe également les modalités du droit d'alerte que le commissaire aux comptes du CE pourra utiliser à compter du 1er janvier 2016 lorsqu'il aura constaté dans l'exercice de sa mission des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du CE.

[D. n° 2015-357, 27 mars 2015, JO 29 mars](#)

CE : transparence des comptes

Pris en application de la loi du 5 mars 2014, un décret du 27 mars 2015 détermine les modalités d'établissement des comptes annuels par les CE, et fixe le contenu du rapport annuel.

Le décret définit, en premier lieu, les seuils relatifs aux ressources du CE, au nombre de leurs salariés et au total de leur bilan, afin de déterminer quel type de comptabilité ils doivent tenir : ultra-simplifiée, simplifiée ou de droit commun. Ces dispositions visent les exercices comptables ouverts depuis le 1^{er} janvier 2015.

Par ailleurs, le décret fixe le contenu obligatoire du rapport annuel qui doit être établi par le CE dès l'exercice 2015 (C. trav., art. D. 2325-14). Ce rapport doit notamment comporter des informations sur l'utilisation du budget de fonctionnement en mentionnant principalement les activités d'expertises, ou encore les dépenses liées à la formation économique des élus. L'utilisation du budget des ASC doit également faire partie de ce rapport avec notamment des informations sur la gestion directe ou non des différentes ASC par le CE.

Le décret prévoit également les seuils qui déclenchent la mise en place de la commission des marchés.

Enfin, le décret fixe le contenu des conventions conclues entre les CE et le CCE en cas de transfert à ce dernier (ou au comité interentreprises) de la gestion des ASC communes aux établissements. Cette disposition s'applique à compter du 30 mars 2015.

[D. n° 2015-358, 27 mars 2015, JO 29 mars](#)

Détachement : lutte contre les fraudes

Un décret 30 mars 2015, pris en application de la loi du 10 juillet 2014 sur le détachement précise les obligations des employeurs établis hors de France détachant des salariés en France.

La loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, a renforcé la responsabilité des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage ayant recours à des travailleurs détachés.

Le décret du 30 mars 2015 précise les obligations des employeurs établis hors de France détachant des salariés en France en matière de déclaration préalable de ce détachement, de désignation d'un représentant en France, chargé d'assurer la liaison avec l'inspection du travail, et de conservation des documents à présenter en cas de contrôle.

Il détermine les conditions de mise en œuvre de la responsabilité du cocontractant en cas de manquement à l'obligation de déclaration préalable ou de désignation d'un représentant et les sanctions encourues dans cette hypothèse.

Il définit également les modalités de mise en œuvre de l'obligation de vigilance et de la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et cocontractants. Il crée dans le Code du travail un titre réglementaire sur l'obligation de vigilance et la responsabilité des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre en matière d'hébergement.

Le décret prévoit que les organisations syndicales représentatives de travailleurs informent les salariés des actions en justice formées en leur nom par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

[D. n° 2015-364, 30 mars 2015, JO 1er avril](#)

Jurisprudence

Représentativité

Représentativité dans la branche des sociétés d'assurances.

Le 9 mars, la cour administrative d'appel de Paris a annulé l'article 2 de l'arrêté du 24 décembre 2013 (NOR: ETST1314249A), fixant le poids relatif des organisations syndicales représentatives pour la négociation des accords collectifs.

La fédération CFE-CGC de l'assurance contestait en effet le taux de 14,24 % assigné par l'arrêté, dans la mesure où plus de 3 200 voix obtenues dans le collège des non-cadres (réunissant notamment les techniciens et agents de maîtrise) avaient été écartées de la mesure de son audience électorale, de sorte que le taux la concernant aurait dû s'établir aux alentours de 17 %. Les magistrats ont reconnu que la fédération CFE-CGC de l'assurance avait effectivement vocation, aux termes de ses statuts, à représenter les salariés exerçant les fonctions de techniciens et agents de maîtrise et à présenter des candidats dans ce collège. Sa représentativité devait donc aussi tenir compte des résultats obtenus dans le premier collège.

L'arrêt précise que l'erreur commise par le ministre du Travail n'affecte pas la légalité de la liste des organisations syndicales déclarées représentatives dans la branche

(art. 1^{er} de l'arrêté).

En revanche, l'article 2, qui fixe leurs poids respectifs pour la négociation des accords, est annulé et devra être corrigé par le ministère, sauf recours exercé devant le Conseil d'État

CAA Paris, 9 mars 2015, n° 14PA00961

Autres

Une convention collective peut prévoir des dispositions spécifiques de renonciation à la clause de non-concurrence en cas de rupture conventionnelle

Dès lors qu'une convention collective prévoit des dispositions spécifiques en cas de renonciation à une clause de non-concurrence suite à une rupture conventionnelle, ces dernières doivent être scrupuleusement respectées.

[Cass. soc., 4 févr. 2015, n°13-25451](#)

CDD/Requalification

Les effets de la requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier. Il en est ainsi de l'appréciation de l'ancienneté du salarié concerné.

[Cass. soc., 18 Févr. 2015, n°13-23231](#)

Prise d'acte - Visite médicale d'embauche

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail. L'absence avérée de visite médicale d'embauche ne constitue pas un manquement de l'employeur suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

[Cass. soc., 18 févr. 2015, no 13-21804](#)

Travail dissimulé/Cumul d'indemnités

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 du Code du travail ou en commettant les faits prévus par l'article L. 8221-5 du même code, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire. Il en résulte, au regard de la nature de sanction civile de cette indemnité, que ces dispositions ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elles prévoient avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail.

[Cass. soc., 18 févr. 2015, n° 11-10892](#)

CHSCT

Mais attendu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, et qui est doté dans ce but de la personnalité morale, est en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives.

[Cass, soc, 3 mars 2015, n°13-26258](#)

Prise d'acte

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des faits graves qui peuvent, au moment où le salarié les subit, justifier une telle prise d'acte. En l'espèce, la question est de savoir si des faits anciens peuvent justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. La Cour de Cassation a déjà jugé que des faits anciens ne peuvent pas en principe justifier la prise d'acte de la rupture (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 mars 2014, 12-23.634).

Néanmoins, elle refuse de donner une position de principe sur la question et renvoie cette question à un problème de fond que doit trancher la Cour d'Appel.

Il faut donc retenir que lorsque le salarié a été victime d'un harcèlement moral et/ou sexuel dans l'entreprise, la Cour d'Appel doit apprécier si ce manquement a empêché la poursuite du contrat de travail au jour de la prise d'acte.

[Cass, soc, 11 mars 2015, 13-18603](#)

Sanction pécuniaire

La cour d'appel a constaté que la prime litigieuse n'était supprimée que dans les cas où le salarié était reconnu responsable au moins pour moitié d'un accident de la circulation aussi, elle a retenu que cette prime constituait une sanction pécuniaire prohibée par l'article L. 1331-2 du code du travail et qu'il y avait lieu de condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre de rappel de cette prime ainsi qu'à l'allocation de dommages-intérêts.

[Cass, soc, 3 mars 2015, n°13-23857](#)

Harcèlement moral : un représentant du personnel peut en être l'auteur

Le comportement d'un représentant du personnel vis-à-vis des autres salariés et des cadres responsables peut caractériser le délit de harcèlement moral.

Le fait pour un délégué syndical de tenir des propos injurieux et humiliants envers des cadres et responsables, n'était nullement nécessaire pour mener à bien des actions syndicales dans l'intérêt des salariés. À cela, s'ajoutaient la remise en cause de leur compétence, de leur rigueur professionnelle et loyauté vis à vis de leur employeur, de leur autorité, le soulignement de la précarité de leur emploi et l'affirmation répétée qu'il leur était supérieur.

Pour les juges du fond, dont la décision est confirmée par la Cour de cassation, de tels comportements, irrespectueux de la personne humaine, répétés, systématiques et inadaptés par rapport à l'exercice normal et loyal de l'action syndicale, étaient à l'évidence volontaires avec pour but d'intimider, déstabiliser et atteindre la personne même des cadres constituant la direction de l'établissement et, par là même, leur porter un préjudice personnel ce qui caractérisait un harcèlement moral.

Les représentants du personnel ne sont donc pas à l'abri de commettre des faits de harcèlement moral, et ils ne peuvent se retrancher derrière l'exercice de leur mission pour échapper aux sanctions réservées à ce type de comportement.

[Cass. crim., 17 mars 2015, n° 13-87037](#)

Licenciement : procédure conventionnelle

La disposition conventionnelle prévoyant l'information des délégués du personnel préalablement à un licenciement disciplinaire constitue une garantie de fond dont le non-respect rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif prévoit que les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision.

Pour la Cour de cassation, cette disposition constitue une garantie de fond pour le salarié dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. La Haute juridiction a donc confirmé la décision des juges du fond qui a considéré comme non fondé le licenciement d'une salariée pour un motif disciplinaire sans en avoir informé au préalable les délégués du personnel.

[Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-24252](#)

Préjudice d'anxiété : pas pour tous les métiers

Les salariés qui n'exercent pas des métiers figurant sur la liste des métiers pouvant donner droit au bénéfice de l'Acaata sont exclus de la réparation du préjudice d'anxiété.

Les salariés d'une entreprise de construction navale inscrite sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'Acaata par un arrêté ministériel du 7 juillet 2000 ont demandé devant le juge l'indemnisation du préjudice d'anxiété.

L'on rappellera que la Cour de cassation a considéré que la réparation du préjudice d'anxiété n'était ouverte qu'aux salariés remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 (loi de financement de la sécurité sociale pour 1999) et de l'arrêté ministériel (arrêté fixant la liste des établissements ouvrant droit au bénéfice de l'Acaata).

Mais s'agissant de la construction navale, l'arrêté du 7 juillet 2000 ne se contente pas de fixer la liste des établissements qui ouvrent droit au bénéfice de l'Acaata, il fixe aussi la liste des métiers permettant de bénéficier de cette allocation. Dès lors, les juges du fond ne pouvaient faire bénéficier de la réparation du préjudice d'anxiété les salariés d'un établissement, inscrit sur la liste, mais qui n'avaient pas occupé un poste permettant de bénéficier de l'Acaata.

[Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-21716](#)

Le congé maternité n'est pas un obstacle à la rupture conventionnelle

Sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue durant le congé maternité de la salariée.

Après avoir considéré que la rupture conventionnelle pouvait être valablement conclue avec un salarié dont l'avis d'aptitude est soumis à des réserves ou encore avec un salarié victime d'un accident du travail, la Cour de cassation poursuit son œuvre pour faciliter le recours à ce mode de rupture en reconnaissant la validité d'une rupture conventionnelle signée avec une salariée dont le contrat était suspendu en raison d'un congé maternité.

La Haute juridiction considère en effet que la rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé maternité ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes. La Cour réserve cependant les cas de fraude ou de vice du consentement qui n'étaient pas allégués en l'espèce.

[Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10149](#)

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation
Dépêches AFP
Editions Législatives veille permanente
Lamy social, actualité juridique
Liaisons sociales Quotidien
Revue RF Social