



Textes législatifs et réglementaires

► *Fonction publique*

Les décrets n°2015-1451, n°2015-1452 et n°2015-1459 du 10 novembre 2015, portant sur les exceptions relatives à l'application du principe de l'acceptation tacite de l'administration en cas de silence gardé pendant plus de deux mois ont été publiés au *JO* du 11 novembre 2015. Ils portent respectivement sur les professions juridiques réglementées, les équipements de protection individuelle et l'agrément d'engagement de service civique ainsi que sur l'autorisation d'utilisation des locaux communaux par les associations, syndicats ou partis politiques.

Jurisprudence

► *Activités sociales et culturelles*

La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de réaffirmer le monopole du comité d'entreprise dans la gestion des activités sociales et culturelles, dans une décision relative à la transmission d'une QPC. L'employeur ne peut pas déduire du budget alloué au CE les sommes qu'il dépenserait au titre d'une activité sociale et culturelle qu'il gère directement (Cass. soc., QPC, 29-10-15, n°15-12525).

► *Amiante*

Le Conseil d'Etat a admis, dans une affaire relative à l'amiante, qu'un employeur condamné pour un manquement à son obligation de sécurité puisse rechercher la responsabilité de l'Etat en tant que co-auteur, du fait d'une insuffisance de la réglementation. Cette possibilité lui est ouverte même s'il a été condamné pour faute inexcusable, mais est impossible dans les cas où il aurait délibérément commis une faute d'une particulière gravité (CE, 9-11-15, n°342468).

► *Cotisations sociales de l'employeur*

Les rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations de l'employeur comprennent les sommes versées au salarié contre l'apposition de publicité sur son véhicule personnel. La Cour de cassation a considéré ce complément comme une rémunération puisqu'il résulte d'une contrepartie à une prestation complémentaire demandée par son employeur et qu'il a accepté de fournir (Cass. civ. 2^{ème}, 5-11-15, n°14-23184).

► *Obligation générale d'information des caisses de sécurité sociale*

La Cour de cassation rappelle que l'obligation générale d'information dont les organismes de sécurité sociale sont débiteurs envers leurs allocataires leur impose seulement de répondre aux demandes de renseignements qui leurs sont soumises (Cass. civ. 2^{ème}, 5-11-15, n°14-25053).

► *Temps partiel*

La Cour de cassation a précisé la manière dont est apprécié le nombre d'heures complémentaires qui ne doit dépasser, selon le principe posé à l'article L. 3123-15 du code du travail, deux heures par semaine ou son équivalent mensuel par rapport à l'horaire contractualisé. Elle n'exige plus que ce dépassement soit constaté sur chaque semaine et ainsi l'appréciation peut se faire sur une moyenne des dépassements sur la période de référence (Cass. soc., 4-11-15, n°14-16338).

► *PSE / CCN du caoutchouc*

La Cour de cassation a interprété la convention collective nationale du caoutchouc dans ses dispositions relatives à l'obligation conventionnelle de reclassement externe avant congédiement. Elle considère que cette procédure ne peut être mise en œuvre qu'au cas où l'entreprise ne peut pas fournir un poste de reclassement interne et non lorsque le salarié refuse plusieurs postes (Cass. soc., 28-10-15, n°14-17712).

► *Plan de départ volontaire*

Le non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel sur un plan de départ volontaire avec cessation anticipée d'activité, compris dans un licenciement collectif pour motif économique, n'affecte pas la validité de la rupture ni sa cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28-10-15, n°14-16519).

► *Inaptitude*

Dans le respect de son obligation de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude, l'employeur doit axer ses recherches sur les conclusions de la seconde visite dite de « reprise ». Et ce, quand bien même la seconde fiche de visite serait rédigée en des termes identiques à la première (Cass. soc., 4-11-15, n°14-11879).



► *Prise d'acte / Départ à la retraite*

Un départ à la retraite, dont les circonstances antérieures ou contemporaines peuvent laisser supposer l'équivoque, permet au salarié concerné de le remettre en cause. Si ledit départ a effectivement été pris en raison de faits ou manquements imputables à l'employeur, le juge doit analyser ce départ en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ; à défaut, elle produit les effets d'un départ volontaire à la retraite (Cass. soc., 20-10-15, n°14-17473).

► *QPC / Représentativité des organisations patronales*

Le Conseil d'Etat a jugé sérieuse la question posée par le Medef concernant la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs fondée sur le nombre d'entreprises qui y sont adhérentes sans tenir compte du nombre de salariés qu'elles emploient. La question est donc renvoyée devant le Conseil Constitutionnel qui jugera si cette déconnexion du nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes porte atteinte au principe de participation à la négociation collective (CE, QPC, 9-11-15, n°392476).

FOCUS

Convention de forfait : l'accord du salarié ne permet pas de s'exonérer de la convention collective

La question suivante était posée à la Cour de cassation : un accord du salarié permet-il de s'affranchir des dispositions d'une convention collective qui limitent la convention de forfait à certains salariés ? (Cass. soc., 4-11-15, n°14-25745, PBRI).

En l'espèce, la convention collective Syntec prévoyait l'application d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire aux salariés ingénieurs et cadres, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

De manière générale, l'application d'une convention de forfait en jours ou en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle requiert l'accord écrit du salarié.

L'employeur appliquait la convention de forfait aux ingénieurs et cadres ne touchant pas, au minimum, le plafond de la sécurité sociale. Il avait, pour ce faire, recueilli l'accord exprès des salariés par écrit.

La Cour de cassation sanctionne l'employeur et remet en cause la validité des conventions individuelles avec possibilité d'obtenir d'éventuels rappels de salaires pour heures supplémentaires.

Elle rappelle que, suivant la convention collective Syntec, seuls les ingénieurs et cadres percevant une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale peuvent conclure des conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire.

Elle poursuit son raisonnement [c'est là que se trouve le principal intérêt de l'arrêt qui justifie sa large publicité (PBRI)] en précisant que l'employeur est lié par les clauses d'une convention collective.

Ces clauses s'imposent au contrat de travail sauf stipulations plus favorables et l'employeur ne peut donc pas s'affranchir de la convention collective en recueillant l'accord écrit du salarié.

Pour les ingénieurs et cadres ne touchant pas, au minimum, le plafond de la sécurité sociale, l'employeur ne peut se retrancher derrière l'accord écrit des salariés donné dans la convention individuelle pour appliquer le forfait.

Elle termine son raisonnement en indiquant que le salarié ne saurait renoncer au droit qu'il tient de la convention collective.

Cette dernière solution n'est pas nouvelle (Cass. soc., 8-12-10, n°09-42161) mais elle est, ici, rappelée avec force.

L'employeur doit donc se montrer vigilant quand il existe une convention collective et ne pourra appliquer la convention de forfait qu'aux conditions de celle-ci.

A noter que l'exigence préalable d'un accord collectif pour soumettre un salarié à une convention de forfait n'existe que pour les conventions de forfait annuel en jours ou en heures.

Pour les conventions de forfait sur une base mensuelle ou hebdomadaire, l'existence préalable d'un accord collectif n'est pas exigée.