



Textes législatifs et réglementaires

► Aide à l'embauche dans les TPE

Le décret n°2015-806 du 3 juillet 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié est publié au *JO* du 4 juillet dernier.

► Contrat de génération pour l'agriculture

Le décret n°2015-777 du 29 juin 2015 paru au *JO* du 30 juin fixe les conditions de mise en œuvre de l'aide aux exploitations agricoles employant un salarié ou un stagiaire dans la perspective de lui transmettre l'entreprise, en complément du contrat de génération prévu aux articles L 5121-17 à L 5121-21 du code du travail, afin de favoriser la transmission d'exploitation hors cadre familial.

► Suppression de l'« aide aux emplois francs »

Le décret n°2015-811 du 2 juillet 2015 portant abrogation du décret n°2013-549 du 26 juin 2013 relatif à l'expérimentation d'emplois francs est publié au *JO* du 4 juillet dernier.

Jurisprudence

► Détachement

La Cour de cassation (Cass. soc., 24-6-15, n°13-25522) rappelle que la réintégration d'un salarié à l'issue d'un détachement n'est pas une modification de son contrat de travail nécessitant son accord, et qu'un salarié qui refuse, à l'issue de son détachement à La Réunion de réintégrer son emploi à Nanterre commet une faute grave.

► Prise d'acte

Un contrat de travail prévoyait une rémunération variable dépendant d'objectifs. Le défaut de fixation desdits objectifs caractérise-t-il un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte aux torts de l'employeur ?

La Cour de cassation (Cass. soc., 25-6-15, n°13-27483) rejette le pourvoi du salarié en énonçant que « la cour d'appel, qui a constaté que le salarié, directeur des ressources humaines et membre du comité de direction avec le coefficient le plus élevé de la hiérarchie, n'ignorait rien du contexte de difficulté financière de l'entreprise et avait rompu le contrat de travail sans justifier d'une démarche antérieure en vue de la fixation de ses objectifs personnels et annuels, a pu décider que le grief de défaut de fixation, par l'employeur, des objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable n'était pas suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ».

En conséquence, la prise d'acte devait s'analyser en une démission.

► Médecin du travail

La Cour de cassation énonce que : « commet une faute l'employeur qui fait établir et produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, hormis les informations que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à l'employeur » (Cass. soc., 30-6-15, n°13-28201).

► Médecin du travail

Le comportement du médecin du travail n'est pas susceptible de constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur (Cass. soc., 30-6-15, n°13-28201). En effet, le médecin du travail bénéficie d'une indépendance professionnelle à l'égard de l'employeur.

► Grève

La Haute Cour précise (Cass. soc., 30-6-15, n°14-10764) que « l'obligation légale faite à l'employeur, entreprise chargée d'un service public de transport terrestre de personnes, d'élaborer un plan de transport et d'information des usagers et de garantir un service minimum ne peut permettre de limiter l'exercice du droit de grève en l'absence de disposition légale l'interdisant et de manquement à l'obligation de négocier ».

« L'empêchement pour l'employeur, résultant des modalités de la grève définies dans un préavis régulier, d'organiser un plan de transport et d'information des usagers ne constitue pas un abus du droit de grève caractérisant un trouble manifestement illicite ».

► QPC

Le Conseil d'Etat (CE, 6-7-15, n°389324, QPC n°2015-485) a saisi le Conseil constitutionnel de la conformité de l'article 33 de la loi pénitentiaire n°2009-1436 du 24 novembre 2009 prévoyant la signature entre le détenu et l'administration pénitentiaire, non pas d'un contrat de travail, mais d'un « acte d'engagement ». Ce document fixe les droits et obligations professionnels, les conditions de travail et la rémunération.

Le requérant prétend qu'une telle disposition porterait atteinte au droit à l'emploi, à la liberté syndicale, au droit de grève et au principe de participation des travailleurs garantis par les alinéas 5, 6, 7 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946.

