

## FIL D'ACTUALITE

*LSC fait le point sur les dernières actualités sociales.*

*Parmi elles, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 avait créé l'obligation de mettre en place une « **base de données unique** » rassemblant l'ensemble des informations économiques et sociales que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise. Son contenu, fixé par les textes, implique la présentation et la mise à disposition du CE d'un grand nombre d'informations chiffrées sur les deux années précédentes, sur celle en cours et des mesures prospectives pour les trois années à venir (effectifs, indicateurs RH, salaires, statistiques d'emploi...). Les entreprises de moins de 300 salariés ont jusqu'au 14 juin 2015 pour se mettre en conformité avec cette obligation.*

***LSC a créé un outil** à destination des entreprises de moins de 300 salariés et vous propose des tableaux clé en main, répondant aux 8 thèmes obligatoires de cette base de données. N'hésitez pas à nous contacter pour vous accompagner dans sa mise en place.*

### **DIALOGUE SOCIAL : PRINCIPALES MESURES DU PROJET DE LOI (PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET AU SOUTIEN À L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS)**

Un projet de loi relatif au dialogue social propose une liste de mesures visant à renforcer et à simplifier le dialogue social dans les entreprises.

#### **TPE de moins de 11 salariés : une représentation « hors entreprise »**

Aujourd'hui, seules les entreprises de 11 salariés et plus sont tenues d'organiser les élections des représentants du personnel.

Pour assurer la représentation des salariés dans les TPE, le texte prévoit de créer des « commissions régionales paritaires » composées de représentants de salariés et d'employeurs.

Les représentants des salariés disposeraient d'un crédit de 5 heures par mois pour l'exercice de leurs missions, payées au taux horaire habituel. Ces représentants auraient pour rôle, sur un territoire donné, d'intervenir sur les matières de GPEC, d'emploi et de conditions de travail.

#### **PME de moins de 300 salariés : une DUP étendue**

La possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP), qui rassemble en une seule instance les rôles des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise est aujourd'hui réservée aux entreprises de moins de 200 salariés.

Cette possibilité serait étendue aux entreprises de moins de 300 salariés.

Autres nouveautés, la DUP regrouperait également les membres du CHSCT et l'obligation de la réunir passerait à une fois tous les deux mois (contre une fois par mois actuellement).

#### **Entreprises de 300 salariés et plus : une négociation possible sur le regroupement des instances**

Dans ces entreprises, un accord majoritaire signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives pourrait faire le choix de regrouper tout ou une partie des institutions représentatives du personnel.

Les règles de fonctionnement des instances pourraient aussi faire l'objet de la négociation : fréquence des réunions, nombre d'heures de délégation...

Les rôles du comité central d'entreprise et des comités d'établissements pourraient être simplifiés en autorisant des réunions conjointes sur les sujets qui touchent aux différentes instances. Il en irait de même pour le CE ou encore le CHSCT si ces deux instances doivent se prononcer sur un même sujet.

#### **Protection des représentants du personnel et représentation hommes / femmes :**

Enfin, les représentants du personnel se verraient accorder une protection plus importante contre les discriminations. Par exemple, en matière salariale, ceux-ci devraient bénéficier d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations constatées dans leur catégorie professionnelle.

En matière d'élections professionnelles, le texte envisage également que les listes de candidatures devront prévoir un nombre de candidats hommes et femmes proportionnel à leur représentation dans les différents collèges électoraux. Le non respect de cette proportion serait susceptible d'entraîner l'annulation des élections.

---

**RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LICENCIEMENT : PEUT-ON PASSER D'UNE PROCÉDURE À L'AUTRE ?** (CASS. SOC., 3 MARS 2015 N°13-15551, CASS. SOC., 3 MARS 2015 N°13-23348, CASS. SOC., 3 MARS 2015 N°13-20549)

Dans trois arrêts en date du 3 mars 2015, la Cour de Cassation donne des précisions sur l'articulation entre licenciement et rupture conventionnelle.

**Rupture conventionnelle conclue après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement :**

Un salarié avait été licencié le 9 janvier et avait été dispensé d'exécuter son préavis de trois mois. Un mois plus tard, l'employeur et le salarié décident de signer une rupture conventionnelle, fixant la fin des relations contractuelles au 10 avril.

Le salarié saisit ensuite la juridiction prud'homale au motif qu'une rupture conventionnelle ne peut intervenir après la notification d'un licenciement. Pour la Cour de Cassation, la rupture était au contraire justifiée.

Il est en effet possible, sous réserve de l'accord des deux parties, de renoncer à une décision de rupture unilatérale (licenciement, démission...).

La Cour considère qu'en signant une rupture conventionnelle, les parties avaient d'un commun accord renoncé au licenciement notifié.

**Licenciement intervenant postérieurement à la signature d'une rupture conventionnelle :**

Dans une première affaire, un salarié convoqué le 7 juin à un entretien préalable à un licenciement pour motif disciplinaire décide de signer une convention de rupture. Il se rétracte une semaine plus tard et est convoqué par l'employeur à un nouvel entretien préalable le 21 juin. Son

licenciement pour faute grave lui est notifié le 18 juillet.

Le salarié conteste le licenciement disciplinaire, au motif que l'employeur, en signant une rupture conventionnelle, avait, malgré sa connaissance des faits fautifs, renoncé à la possibilité de mettre en œuvre le licenciement.

Mais pour la Cour de Cassation, la signature d'une rupture conventionnelle dans un contexte de faits fautifs ne vaut pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

Il doit toutefois reconvoquer le salarié dans un délai de deux mois, qui démarre en principe à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits fautifs. Si un entretien pour motif disciplinaire a déjà eu lieu, un nouveau délai de prescription de deux mois commence à courir à compter de cet entretien.

En convoquant le salarié le 7 juin puis à nouveau le 21 juin, l'employeur avait respecté ce délai.

Dans une seconde affaire, l'employeur avait adressé à un salarié des avertissements du fait de ses absences répétées. Suite à un dernier courrier en date du 11 septembre, employeur et salarié décident de se séparer par la conclusion le 28 octobre d'une rupture conventionnelle. Le salarié se rétracte le 5 novembre suivant. Le 16 novembre, décidant de reprendre la procédure disciplinaire, l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable et le licencie le 6 décembre.

Le salarié saisit la justice et obtient gain de cause : son licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. En effet, la Cour de Cassation constate que plus de deux mois s'étaient écoulés entre la découverte des faits fautifs par l'employeur et l'engagement d'une nouvelle procédure disciplinaire. Or, la signature par les parties d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas le délai de prescription de deux mois applicable à la procédure disciplinaire.

S'il est possible de licencier un salarié qui s'est rétracté d'une procédure de rupture conventionnelle, la procédure doit dans tous les cas être engagée sous deux mois à compter des faits reprochés au salarié. La convocation à l'entretien préalable de licenciement aurait dû intervenir avant le 11 novembre.

---

**CLAUSE DE NON CONCURRENCE : LA CONTREPARTIE DOIT ÊTRE IDENTIQUE QUEL QUE SOIT LE MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (CASS. SOC. 9 AVRIL 2015, N°13-25847)**

La Cour de Cassation vient de rappeler que le montant de l'indemnité de non concurrence ne pouvait pas être minoré en cas de démission.

Dans une affaire récente, l'indemnité de non concurrence prévue par le contrat de travail était de 25% de la rémunération mensuelle en cas de licenciement, et de 10% de cette rémunération en cas de démission.

La Cour de cassation rappelle qu'il est interdit de minorer le montant de la contrepartie financière selon le type de rupture du contrat de travail.

**Recommandation** : même si la minoration de l'indemnité de non concurrence est prévue par le contrat de travail ou par la convention collective, cette clause est réputée inapplicable. L'employeur qui souhaite appliquer la clause de non concurrence après la rupture du contrat de travail du salarié doit donc, pour éviter tout risque, verser à ce dernier la plus élevée des sommes prévues.

---

**AUGMENTATION DU VERSEMENT DE TRANSPORT EN ÎLE DE FRANCE AU 1ER JUILLET 2015 (CONSEIL D'ADMINISTRATION DU STIF, DÉLIBÉRATION 2015/095 DU 11 FÉVRIER 2015)**

Le Syndicat des transports d'Ile-de-France (STIF) a annoncé la mise en place d'un abonnement Navigo à tarif unique pour l'ensemble des zones à compter de la rentrée scolaire 2015.

En prévision, les taux de versement de transport en Île-de-France augmenteront à compter du 1er juillet 2015 et seront de :

- 2,85 % (au lieu de 2,70 %) pour Paris et le département des Hauts-de-Seine ;
- 1,91 % (au lieu de 1,80 %) pour la Seine-Saint-Denis et le Val-de-Marne.

Dans les départements de Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne et du Val-d'Oise, les montants varient selon deux catégories de communes :

- celles figurant sur une liste fixée par décret (art. R. 2531-6 du C. général des collectivités territoriales) : 1,91% (au lieu de 1,70%) ;
- les autres communes : 1,50% (inchangé).

---

**INTÉRIM, CDD : ATTENTION À LA REQUALIFICATION EN CDI (CASS. SOC. 9 AVRIL 2015, N°14-1016)**

En l'espèce, un salarié employé sous contrat de travail temporaire avait effectué 108 missions au sein d'une même entreprise sur une période de deux ans. Il réclamait la requalification de ses interventions en contrat de travail à durée indéterminée.

En effet, un contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. L'employeur faisait valoir que le salarié avait été affecté à des postes distincts et qu'il n'était pas rattaché à un poste relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La Cour de Cassation donne tort à l'employeur : elle estime que le salarié avait, au cours des 108 missions de travail temporaire, exercé des tâches similaires (manutention, rangement, expédition...). Par conséquent, elle retient la requalification du contrat en CDI.

**Notre avis** : même si les postes ou missions sont différents, l'entreprise doit être vigilante à la réalité des tâches confiées au travailleur temporaire. A la lecture de cet arrêt, dès lors que les compétences mises en œuvre sont identiques ou les activités de même nature, il existe un risque de requalification en CDI.