

DANS CE NUMÉRO

Exécution du contrat
de travail

Représentation du personnel

Licenciement économique

Fin du contrat de travail

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Mise en place d'un contrôle accru des arrêts maladie.

Publié le 26 août dernier, un décret du 24 août 2010 permet dorénavant aux médecins-conseils des caisses de Sécurité sociale d'utiliser les conclusions des examens réalisés par les médecins mandatés par les employeurs. Il met en place deux nouveaux dispositifs visant à mieux contrôler les arrêts de travail dus à une maladie ou un accident chez les salariés du régime général et du régime agricole.

Selon la notice explicative du décret, le premier dispositif concerne les salariés qui ont fait l'objet, pendant leur arrêt de travail, d'un contrôle d'un médecin mandaté par leur employeur. Lorsque ce médecin conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail, le médecin-conseil de l'assurance maladie peut demander à la caisse de suspendre les indemnités journalières. Le salarié dispose alors d'un délai de dix jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières pour demander à la caisse de sécurité sociale dont il relève un examen de sa situation par le médecin-conseil. Ce dernier doit se prononcer dans un délai de quatre jours francs à compter de la saisine du salarié.

Le second dispositif prévoit que tout arrêt de travail prescrit dans les dix jours francs suivant une décision de suspension des indemnités journalières est soumis à l'avis du médecin-conseil de l'assurance maladie qui dispose d'un délai de quatre jours francs pour se prononcer.

■ Faute grave d'un salarié pour manquement à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation dans un arrêt rendu le 23 juin 2010, effectue deux rappels concernant l'obligation de sécurité. D'une part, celle-ci pèse non seulement sur l'employeur mais aussi sur les salariés. D'autre part, le salarié qui commet un manquement à cette obligation, en ne prenant aucune mesure pour prévenir un accident et en ne faisant pas procéder aux réparations, peut être licencié pour faute grave.

Cette décision permet d'illustrer le contenu de l'obligation de sécurité qui pèse sur chaque salarié : sa teneur dépend de la formation et des possibilités du salarié. Peu importe qu'il ait reçu ou non une délégation de pouvoirs, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat. En l'espèce, le salarié était titulaire d'une délégation de pouvoirs lui permettant de prendre toutes mesures et toutes décisions en vue d'appliquer et de faire appliquer les prescriptions d'hygiène et de sécurité sur le personnel et les tiers présents sur le lieu de travail. Son obligation de sécurité était ainsi, en quelque sorte, renforcée. Or, le salarié s'était borné à se renseigner sur le coût des réparations d'une mezzanine qui présentait d'importants problèmes de stabilité alors qu'y étaient entreposées des marchandises et que des salariés y circulaient. Il n'avait donc pris aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux réparations qui s'imposaient. La Cour considère donc que, dans ces conditions, le salarié a manqué à son obligation de sécurité.

En outre, l'arrêt du 23 juin 2010 rappelle la sanction disciplinaire encourue par le salarié qui commet un tel manquement, à savoir une faute grave justifiant son licenciement. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une décision nouvelle sur ce point, puisque la Cour avait déjà admis qu'une faute grave pouvait être retenue à l'encontre d'un salarié s'il refusait de porter un casque de sécurité ou à l'encontre du salarié surpris en train de fumer dans les locaux de l'entreprise alors que l'interdiction de fumer, portée à la connaissance de tous les salariés, résultait d'une décision préfectorale justifiée par la sécurité des personnes et des biens. Par conséquent, le salarié apparaît bien comme un véritable acteur de la prévention des risques professionnels, aux côtés de l'employeur, et tout manquement à cette obligation est susceptible d'être sanctionnée par un licenciement.



Décr. n° 2010-957,
24 août 2010,
JO 26 août, p. 15406.



Soc. 23 juin 2010,
n° 09-41.607.



REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

■ Consultation du comité d'entreprise : aucune obligation en cas d'audit d'un service.

Si le comité d'entreprise doit obligatoirement être consulté avant toute mise en œuvre d'un système de contrôle et d'évaluation, l'audit d'un service ne fait pas partie de ces moyens de contrôle. C'est le sens d'un arrêt rendu le 12 juillet 2010 par la Cour de cassation, qui lève ainsi un doute qui subsistait encore sur l'obligation ou non de l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur la mise en œuvre des systèmes de contrôle et d'évaluation au cours de l'exécution du contrat de travail. Le principe est ainsi consacré :



le comité d'entreprise est saisi concernant toute question relative à un système de contrôle et d'évaluation individuels des salariés. La Cour confirme donc une précédente décision, rendue le 10 avril 2008, aux termes de laquelle il avait été déjà considéré que, selon l'ancien article L. 432-2-1 du code du travail (c. trav., nouv. art. L. 2323-32), le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés. En l'espèce, le fait, pour l'employeur, de ne pas avoir consulté le comité d'entreprise avant d'utiliser « un outil de pilotage commercial » comme moyen d'évaluation des salariés caractérisait un trouble manifestement illicite.

Par ailleurs, la Cour précise ce qu'il faut entendre par « système de contrôle et d'évaluation individuels des salariés ». En l'espèce, elle exclut de cette qualification un audit mis en œuvre pour apprécier, à un moment donné, l'organisation d'un service, ce qui lui permet d'écarter dans ce cas l'information et la consultation préalable du comité d'entreprise. Comme le souligne la Cour, cet audit ne visait qu'à analyser l'organisation du travail en vue de faire des propositions d'amélioration du service sous forme de recommandations, pour optimiser sa nouvelle organisation.

Soc. 12 juill. 2010
n° 09-66.339

Soc. 10 avr. 2008, n° 06-45.741,
Dalloz jurisprudence.



LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

■ Précisions sur la convention de reclassement personnalisé

La rupture du contrat de travail qui résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse. Ce principe posé, la Cour de cassation vient d'apporter d'utiles précisions sur le régime applicable au dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP) par deux arrêts récents.

Ainsi, dans une décision du 5 mai 2010, la Cour de cassation a souligné qu'en l'absence de motif économique de licenciement, la convention de reclassement personnalisé devient sans cause. L'employeur est donc alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en application de la CRP.

En outre, dans une décision du 14 avril 2010, la Cour a précisé que l'employeur doit faire figurer l'énonciation du motif économique :

- soit dans le document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement ;

- soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié, lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail. Lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, il suffit que le motif économique soit énoncé dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation.

▼ ZOOM - Qu'est-ce qu'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ?

Ce dispositif s'adresse aux entreprises qui comptent moins de mille salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe ou à une unité économique et sociale (UES) de cette taille.

L'employeur informe individuellement chaque salarié du contenu de la CRP en lui remettant, contre récépissé, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, un document portant mention de la date de remise et du délai de réflexion.

Le salarié dispose de vingt-et-un jours pour accepter ou refuser. Son absence de réponse vaut refus. Pour l'éclairer dans son choix, il bénéficie d'un entretien d'information organisé par le Pôle Emploi. S'il refuse la CRP, la procédure de licenciement suit son cours.



Soc. 5 mai 2010, n° 08-43.652 ;
Soc. 14 avr. 2010, n° 08-45.399.





En cas d'acceptation de la CRP, le contrat est réputé rompu du commun accord des parties. Le salarié bénéficie de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Mais il ne perçoit pas, dans la limite de deux mois, l'indemnité compensatrice de préavis qui lui est due, s'il a plus de deux ans d'ancienneté. Autrement dit, si le préavis est de trois mois, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice d'un mois. Les deux mois de préavis seront versés par l'employeur à Pôle Emploi, ainsi que les droits au DIF, auxquels le salarié renonce en adhérant à la CRP. S'il a moins de deux ans d'ancienneté, par contre, il la perçoit.

Le salarié qui adhère à la CRP devient stagiaire de la formation professionnelle pendant la durée de la CRP (douze mois). Il bénéficie à ce titre d'actions de reclassement, à savoir :

- dans les huit jours de son adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles ;
 - si nécessaire, d'un bilan de compétences pour identifier son profil et son projet de reclassement ;
 - des prestations d'accompagnement (suivi individuel par un correspondant, mesures d'appui social et psychologique, préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, actions de validation des acquis de l'expérience...), inscrites dans un plan d'action de reclassement personnalisé, proposé au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan.
- Pôle Emploi verse au salarié une allocation spécifique de reclassement égale à 80 % de son salaire journalier de référence (salaire brut) durant douze mois.

La CRP prend fin soit :

- le jour où le bénéficiaire retrouve un autre emploi ;
- lorsque le bénéficiaire refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas, ou encore lorsqu'il refuse une offre d'emploi considérée comme valable ;
- à l'expiration d'une période de huit mois. Si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il bascule alors dans le régime d'assurance chômage et bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, pour la durée normale d'indemnisation diminuée de la durée de la CRP.

L'employeur qui procède au licenciement économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une CRP alors qu'il y est tenu doit verser à Pôle Emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés. Il a été également jugé que le défaut de proposition de convention de conversion (s'agissant d'un dispositif abrogé mais proche de l'actuelle CRP, on peut raisonner par analogie) entraînait nécessairement un préjudice pour le salarié, réparé par l'octroi de dommages et intérêts librement fixés par les juges.

À noter : le délai de réflexion et la durée de la période d'indemnisation ont été modifiés par la convention du 19 février 2009 et son avenant n° 1 du 11 septembre 2009. Donc, **pour les licenciements effectués antérieurement au 1^{er} avril 2009**, ce sont les dispositions de la convention du 18 janvier 2006 qui s'appliquent. Les points qui diffèrent notamment du régime ci-dessus décrit sont les suivants :

- un délai de réflexion du salarié de 14 jours (au lieu aujourd'hui de 21 jours),
- une allocation spécifique égale à 80 % du salaire de référence (salaire brut) pendant les trois premiers mois de la CRP. Les mois suivants, et pendant toute la durée de la CRP, le salarié perçoit de Pôle Emploi une allocation spécifique de reclassement représentant 70 % de son salaire de référence (salaire brut).

L. Gamet
& Flichy Grangé Avocats,
Rupture du contrat de travail,
2008, Encyclopédie Delmas,
11^e éd.



FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Régime fiscal de l'indemnité pour rupture anticipée.

L'indemnité de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (CDD) constitue un élément de la rémunération du salarié intégralement imposable. L'indemnité ne peut être considérée, même pour partie seulement, comme compensant un préjudice (autre que la perte des salaires) subi par le salarié en raison de la fin anticipée du contrat et ne peut donc être exonérée d'impôt sur le revenu. Le salarié qui accepte une rupture anticipée de son contrat à durée déterminée ne perçoit pas une indemnité de licenciement, mais une indemnité pour rupture anticipée de son contrat. Une telle réparation n'entre pas dans la liste des indemnités de rupture ouvrant droit à exonération, ainsi qu'il ressort de l'article 80 duodecimes du code général des impôts. L'intégralité de la somme se trouve donc assujettie à l'impôt sur le revenu.

Cette solution est conforme avec la position retenue par l'administration fiscale, selon laquelle l'indemnité de rupture anticipée d'un CDD est imposable à hauteur des sommes correspondant aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme de son contrat. Seule la fraction excédentaire est susceptible d'être exonérée d'impôt, dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement.

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.

CE 5 mai 2010, n° 309803 ;
BO 5 F-8-00, n° 5.

