

Éditô

Chaque mois vous vous demandez probablement ce que nous allons pouvoir vous raconter dans notre Édito.

Ce mois-ci nous vous avouons que nous sommes bien embêtées. Vous vous souvenez que dans notre dernière newsletter nous insistions sur le fait que la nouvelle version de la loi "travail" présentée quelques jours auparavant par le premier ministre ne constituait pas un recul complet et qu'elle prévoyait encore un certain nombre d'avancées notables susceptibles de faciliter la vie des entreprises. Mais voilà que l'actualité nous fait mentir. Alors que la mobilisation contre la loi paraît s'effriter, le détricotage de la loi semble lui paradoxalement en bonne voie. La loi qui devait apporter plus de flexibilité aux entreprises et notamment aux PME revient désormais sur la taxation des CDD, mesure arlésienne contre laquelle les organisations patronales luttent - jusqu'ici avec succès - depuis plusieurs années. Alors évidemment, face à ce retournement de situation, nous nous garderons bien désormais de toutes analyses prospectives, supputations, espérances...

Ce n'est toutefois pas pour autant que nous arrêterons de commenter l'actualité... Vous découvrirez donc dans cette nouvelle édition les dernières évolutions jurisprudentielles en matière d'inaptitude et de PSE ainsi que notre fausse bonne nouvelle du mois qui, bien qu'elle soit logique d'un point de vue juridique, nous a laissées les bras ballants...



Caroline



Jeanne



Justine

La bonne nouvelle

Selon l'Urssaf, les salariés en télé-travail doivent, au nom du principe d'égalité, bénéficier de titres-restaurants si les autres salariés de l'entreprise en bénéficient...

La curiosité du mois...

Cass. soc. 16 mars 2016 (n°14-21304)

Le salarié qui refuse de se soumettre à la seconde visite médicale de reprise commet une faute grave, nonobstant l'avis d'inaptitude rendu par l'inspecteur du travail après la première visite.

L'inaptitude d'un salarié ne peut être considérée comme définitive qu'à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines, sauf danger immédiat ou visite de pré-reprise autorisant la tenue d'un seul examen médical (article R. 4624-31 du Code du travail).

La Cour de Cassation est venue préciser, dans un arrêt du 16 mars 2016, que cette procédure s'impose à l'employeur mais aussi au salarié.

En l'espèce, une salariée, après avoir intenté un recours contre l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail à l'issue de la première visite de reprise, a été déclarée inapte sur décision de l'Inspection du Travail. Se fondant sur cette décision de l'Inspection du Travail pour considérer que son inaptitude était définitive, la salariée a refusé de se rendre à la seconde visite médicale de reprise à laquelle elle avait été convoquée. L'employeur l'a alors licenciée pour faute grave.

A l'instar des juges d'appel, la Cour de Cassation considère que la décision d'inaptitude prise par l'inspecteur du travail ne dispense pas l'employeur d'organiser la seconde visite médicale de reprise exigée par les textes. Elle considère qu'en refusant de se soumettre au second examen médical, la salariée a mis son employeur dans l'impossibilité d'appliquer les règles inhérentes au licenciement pour inaptitude et volontairement fait obstacle à la recherche d'un poste de reclassement.

Elle en conclut que ce comportement est constitutif d'une faute grave. ■

...en social

Ô fond du sujet...

Focus sur les dernières décisions jurisprudentielles relatives aux Plans de Sauvegarde de l'Emploi

CAA Lyon, 15 mars 2016 (6^e ch., n°66-07C)

Les conséquences du défaut d'affichage de la décision relative au PSE:

L'employeur a l'obligation légale d'informer ses salariés de la décision administrative validant l'accord collectif ou homologuant le document unilatéral portant Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). L'information concerne la décision reçue ou, en cas de décision implicite, la demande de validation ou d'homologation accompagnée de son accusé de réception, ainsi que l'indication des voies et délais de recours. Elle est faite par affichage ou par tout autre moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les organisations syndicales et les salariés ont ensuite deux mois, à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance, pour exercer un recours administratif contre celle-ci.

La cour administrative d'appel de Lyon précise, dans un arrêt du 15 mars 2016, l'incidence d'un manquement de l'employeur à son obligation d'informer les salariés et les organisations syndicales de la décision de l'administration concernant le PSE.

En l'absence d'une telle information, elle considère que le délai de recours de deux mois ne peut pas commencer à courir. Par conséquent, les salariés pourront contester la décision administrative même à l'issue de ce délai, et ce, tant que l'employeur n'aura pas procédé à l'affichage ou à ●●●

Ô fond du sujet...

- une information des salariés et des syndicats par tout autre moyen.

Cass. soc., 11 mars 2016 (n°14-29096)

Une candidature au départ volontaire peut valablement être rejetée par l'employeur dès lors que les conditions d'éligibilité ont été fixées de manière transparente.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que les conditions d'éligibilité prévues par un plan de départ volontaire s'imposent à l'employeur. Ce dernier doit notamment sélectionner les candidats au départ volontaire en application des critères prévus dans le plan et dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation le 11 mars 2016, un salarié considérait que le refus de sa candidature au départ volontaire par l'employeur constituait une faute justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de ce dernier.

En l'espèce, le PSE précisait qu'en cas de demandes de départ volontaire excédant le nombre de postes supprimés, priorité serait donnée aux salariés du site industriel concerné par la fermeture pour se porter candidat au départ. L'employeur avait par ailleurs précisé, non pas dans le PSE mais lors de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel, qu'une candidature pourrait être refusée pour permettre de préserver un emploi.

Pour la Cour de cassation, cette précision, qui avait reçu l'approbation des représentants du personnel, pouvait valablement justifier un refus de candidature dès lors que le départ du salarié concerné, seul titulaire de compétences spécifiques, n'aurait pas permis d'opérer une permutabilité et ne permettait donc pas, in fine, de préserver l'emploi d'un autre salarié.

L'employeur pouvait donc, sans commettre de faute, rejeter la candidature du salarié au départ volontaire.

Plusieurs conditions sont ainsi nécessaires pour justifier d'un refus de candidature au départ volontaire :

- les conditions d'éligibilité au départ volontaire doivent être objectives et vérifiables ;
- elles doivent être fixées dans le PSE ou, à défaut - comme en l'espèce - avoir reçu l'approbation des représentants du personnel au cours de l'une des réunions d'information aux fins de consultation de ces derniers.

Si ces conditions sont remplies, le salarié ne pourra reprocher à l'employeur d'avoir rejeté sa candidature. A fortiori, il ne pourra lui imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail : si le salarié maintient son souhait de quitter l'entreprise, il lui appartiendra de prendre l'initiative d'une démission. ■

Ôn dit & scoôps

- 1 Les décrets de la loi Rebsamen sur les nouvelles configurations d'instances représentatives du personnel sont parus et applicables depuis le 25 mars 2016.
Ils concernent la DUP élargie dans les entreprises employant jusqu'à 300 salariés (nombres de représentants, heures de délégation, ...) et la fixation du régime minimal pour les regroupements négociés d'instances représentatives du personnel dans celles de plus de 300 salariés.
- 2 Les nouvelles modalités de désignation des conseillers prud'hommes sont fixées par l'ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016, publiée au Journal Officiel du 1^{er} avril 2016.
- 3 Une circulaire du 18 février 2016 concernant les mesures relatives à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale, issues de la loi Macron, est publiée, sous la forme de questions-réponses.

Ô faits...

Caroline André-Hesse a participé à la conférence annuelle de l'IBA Employment and Industrial relations law Committee qui s'est déroulée à Mexico les 14 et 15 avril 2016. Elle est intervenue, en qualité de modérateur d'un panel consacré à "increasing youth Employment around the globe - legal challenges and best practices for multinationals".

Les sujets de cette newsletter vous ont plu et vous souhaitez retrouver les derniers articles que nous avons publiés? Voici les trois dernières éditions de notre « Quoi de Neuf : en social ».

[Mars 2016](#)

[Février 2016](#)

[Janvier 2016](#)

