

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

Prélèvement à la source

L'administration détaille l'application du taux par défaut

L'administration fiscale publie de nouveaux commentaires sur le dispositif du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu applicable à compter de 2019. Elle précise notamment les modalités d'application du taux proportionnel par défaut.

[Suite...](#)

Projet de Loi « Avenir professionnel »

Les modifications apportées par la Commission des Affaires Sociales

Les députés ont adopté dans la nuit de jeudi à vendredi, en commission des affaires sociales, le projet de loi relatif à "la liberté de choisir son avenir professionnel". Le texte doit désormais être examiné en séance publique à partir du 11 juin. Récapitulatif des modifications apportées au texte.

[Suite...](#)

Données personnelles RGPD


L'entreprise doit-elle faire signer à ses salariés une clause de confidentialité concernant les données personnelles?

Selon les textes, l'employeur en tant que responsable de traitement est astreint à une obligation de sécurité des données. Il doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des données qu'il traite - celles de ses clients ou celles de ses salariés. Cependant, ni la loi ni le règlement n'obligent les employeurs à faire signer à leurs salariés une clause de confidentialité.

[Suite...](#)


JURISPRUDENCE

REQUALIFICATION DU CDD POUR DEFAUT DE MOTIF : DEUX ANS A COMPTER DE LA CONCLUSION DU CONTRAT POUR INTENTER L'ACTION

 La Cour de cassation vient de décider de ne plus appliquer à l'action en requalification du CDD le délai de prescription de droit commun de cinq ans et s'aligne sur les délais de deux ans concernant les contestations relatives au CDI. Cette décision risque de donner lieu à un contentieux suite aux ordonnances Travail qui ont réformé les délais de prescription.


[Suite...](#)

ANNULATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE : LE SALARIE DOIT REMBOURSER LES INDEMNITES PERCUES

 Lorsque le juge annule une convention de rupture, les sommes perçues en exécution de cette convention doivent être remboursées. Selon la Cour de cassation, le salarié ne peut pas demander de conserver à titre de dommages et intérêts l'indemnité perçue dans le cadre de la convention.

[Suite...](#)

L'EMPLOYEUR PEUT FAIRE SANCTIONNER LE MEDECIN DU TRAVAIL QUI N'A PAS CONSTATE LUI-MEME LES FAITS QU'IL ALLEGUE

 Lorsqu'un employeur est lésé directement par un certificat médical établi par le médecin du travail, il peut porter plainte contre ce dernier, rappelle le Conseil d'Etat dans un arrêt du 6 juin 2018. Le médecin du travail peut ainsi être sanctionné s'il établit son certificat sans se baser sur des faits qu'il a lui-même constatés.

[Suite...](#)

N° 156 – Juin 2018

AGENDA

 **Samedi 13 Octobre :**



Cet évènement organisé par Le Conseil Départemental de l'Aveyron en partenariat avec la CCI Aveyron, la Chambre de Métiers et d'Artisanat de l'Aveyron est ouvert à toutes les entreprises aveyronnaises qui connaissent des problématiques de recrutement et qui ne trouvent pas les profils qu'elles recherchent en Aveyron.

FORMATIONS

 **PLATO AVEYRON 4^{EME} PROMOTION**

Cycle de développement de compétences du dirigeant

PLATO développe les compétences en management des dirigeants de PME, grâce à la solidarité entre PME et grandes entreprises.

Du 13 avril 2018 au 22 mars 2019

 **LE METIER DE COACH 2^{NDE} PROMOTION**

Pratique du coaching Individuel et coaching d'équipe

En cours de certification RNCP Niveau Bac +3

D'octobre 2018 à avril 2019

12 jours en 4 séances de 3 jours pour la pratique du coaching individuel

6 jours en 2 sessions de 3 jours pour la pratique du coaching d'équipe

Contact : Lionel DELERIS

Tél : 05.65.75.56.99

Mail : l.deleris@aveyron.cci.fr

 **FORMATION TUTEUR/FORMATEUR**

Comprendre l'étendue du rôle du tuteur/formateur

Apprendre à se connaître et à identifier ses points forts et points faibles dans son rôle de formateur/tuteur

Connaître les modes d'apprentissage d'un adulte, ses freins et motivations pour progresser

Savoir former sur le terrain – transmettre ses compétences professionnelles

Formation Inter-Entreprises de 2 jours : les 24 septembre et 4 octobre 2018

Contact : Nadine BRUEL

Tél : 05.65.75.56.77

Mail : n.brueel@aveyron.cci.fr

L'administration détaille l'application du taux par défaut

L'administration fiscale publie de nouveaux commentaires sur le dispositif du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu applicable à compter de 2019. Elle précise notamment les modalités d'application du taux proportionnel par défaut.

Les contribuables remplissent en ce moment leur déclaration de revenus et ont accès au taux personnalisé qui leur serait applicable l'année prochaine lors de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Cependant, ils peuvent opter pour l'application d'un taux par défaut à leurs traitements et salaires. Dans ce cas, l'administration fiscale ne transmettra pas ou cessera de transmettre un taux (personnalisé) à l'employeur. Si ce dernier dispose d'un tel taux transmis précédemment, il arrêtera de l'appliquer au plus tard à compter du premier jour du troisième mois qui suit celui de sa mise à disposition.

Application de plein droit en cas de changement professionnel

Ce taux par défaut (appelé également taux neutre) s'applique également de plein droit dans plusieurs situations.

Premièrement, lorsque l'administration fiscale ne détermine pas le taux propre au bénéficiaire du revenu. Soit parce qu'elle n'a pas d'informations déclarées par ce dernier (par exemple, un contribuable qui n'a jamais souscrit de déclaration d'ensemble des revenus). Soit quand les dernières informations déclarées se réfèrent à une année d'imposition antérieure à l'antépénultième année (n-3) par rapport à l'année de prélèvement. Le taux par défaut s'applique aussi automatiquement aux revenus des personnes à charge.

Deuxièmement, tant que l'administration n'a pas transmis de taux au débiteur du revenu. C'est le cas lors d'un changement professionnel (début de contrat, changement ou cessation d'activité). Lors de la liquidation de la paie d'un nouveau salarié par exemple, l'employeur ne disposera pas encore de son taux personnalisé calculé par l'administration. Il appliquera donc le taux par défaut pour la paie de ce mois-ci. Cependant, si ce même salarié a déjà un taux (personnalisé) d'un précédent employeur, son nouvel employeur pourra se le faire communiquer par l'administration : "Les personnes tenues d'effectuer la retenue à la source et qui versent pour la première fois un revenu (embauche, première liquidation de prestations de retraite ou d'allocations ou d'indemnités) peuvent demander à l'administration fiscale, par anticipation et sans attendre le mois suivant le premier versement du revenu, la mise à disposition du taux propre au contribuable si ce contribuable a un taux et si ce dernier est communicable".

Grilles de taux en fonction de la fréquence des versements des rémunérations

Le taux par défaut - ou plutôt les taux par défaut - se décompose en trois grilles (métropole, Guadeloupe-Réunion-Martinique, Guyane-Mayotte) déterminées en fonction d'une base mensuelle de versement. Il convient donc de tenir compte de la fréquence générale de versement de la rémunération principale du contribuable.

Pour un salaire ou une pension de retraite versé(e) chaque mois, la périodicité usuelle de versement est mensuelle et le débiteur de la retenue à la source utilisera ces grilles mensuelles. En revanche, pour une pension de retraite versée tous les trois ou quatre mois, le débiteur pourra appliquer une grille trimestrielle ou quadrimestrielle (pour déterminer le taux applicable, il multipliera par 3 ou 4 les limites de la grille mensuelle ou divisera par trois ou quatre la somme versée et utilisera la grille mensuelle), détaille le Bofip (Bulletin Officiel des Finances Publiques) .

Pour les salaires, la grille mensuelle s'applique dans tous les cas et ce, quelle que soit la durée effective de travail au cours de la période de référence, indique l'administration. Donc aussi bien pour les salariés à temps partiel et payés au mois par un employeur, que pour les salariés embauchés ou ayant quitté l'entreprise au cours du mois dès lors que le salaire est, dans l'entreprise considérée, versé tous les mois. Peu importe également le nombre de jours ou d'heures de travail effectif au cours du mois.

Autre précision : la détermination du taux par défaut applicable ne tient pas compte de la composition de la rémunération. Ainsi, les sommes présentant un caractère exceptionnel, les primes et autres compléments de salaires servis selon une périodicité différente du salaire entrent dans le calcul. Par exemple, pour une prime de 1 000 euros versée avec un salaire mensuel de 2 000 euros, le taux, déterminé au moyen de la grille mensuelle, est celui correspondant à un versement de 3 000 euros, selon le Bofip.

Spécificités des contrats courts

Enfin, l'administration apporte des précisions sur les contrats courts, (contrats à durée indéterminée ou contrats de mission dont le terme initial n'excède pas deux mois) : les grilles mensuelles de taux par défaut s'appliquent, dans la limite des deux premiers mois d'embauche, "aux versements effectués au titre ou au cours d'un mois après un abattement égal à la moitié du montant mensuel (net imposable) du salaire minimum de croissance, quelle que soit la quotité de travail ou la durée du contrat dès lors qu'elle est inférieure à deux mois ou imprécise" (article 204 H du code général des impôts).

L'abattement est appliqué à l'assiette du prélèvement. L'assiette après abattement est ensuite comparée aux limites de revenus de la grille de taux mensuelle afin de déterminer le taux par défaut correspondant, sans aucune correction, précise le Bofip. "En effet, pour les contrats courts, les grilles de taux par défaut ne sont jamais ajustées à la périodicité du versement". Le taux par défaut, déterminé à partir de la grille de taux par défaut applicable, est ensuite appliqué au montant de l'assiette après abattement.

Retour

PROJET DE LOI « AVENIR PROFESSIONNEL »

Les modifications apportées par la Commission des Affaires Sociales

Les députés ont adopté dans la nuit de jeudi à vendredi, en commission des affaires sociales, le projet de loi relatif à "la liberté de choisir son avenir professionnel". Le texte doit désormais être examiné en séance publique à partir du 11 juin. Récapitulatif des modifications apportées au texte.

Les députés ont apporté un certain nombre de modifications en matière de formation, d'assurance chômage, d'égalité professionnelle. Détail des principales modifications.

Formation / Financement

Les députés ont modifié le financement du système de la formation professionnelle prévu dans le projet de loi en votant pour le maintien d'exonérations de taxe d'apprentissage pour certains employeurs. Sont ainsi visés les secteurs associatif, agricole, les employeurs assujettis aux BNC (bénéfices non commerciaux), les TPE avec une masse salariale de moins de 6 Smic accueillant au moins un apprenti ou encore les entreprises des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Ces aides sont évaluées à 600 millions d'euros par an.

Une contribution unique, mais deux régimes distincts

Corollaire de cette décision : le calendrier de mise en œuvre de la réforme du financement est simplifié et la période de transition prévue de 2019 à 2024, jugée "peu lisible" est abandonnée. Par ailleurs, la nouvelle contribution unique maintient deux régimes de financement distincts (taxe d'apprentissage et contribution à la formation professionnelle) et prévoit deux catégories d'employeurs : les employeurs de moins de 11 salariés et les employeurs de "onze salariés et plus". Le texte initial mentionnait trois paliers : moins de 11 salariés, de 11 à moins de 250 et 250 et plus.

Calendrier accéléré pour la transformation des opérateurs de compétences

Autre nouveauté : les députés accélèrent le calendrier de regroupement des opérateurs de compétences, en "filière économique cohérente". La dead line est désormais fixée au 31 octobre 2018, soit un an de moins que prévu. Une mission a d'ailleurs été confiée à Jean-Marie Marx, président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) et à René Bagorski, président de l'Afref (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation) sur le sujet. Avec l'objectif de proposer "différents scénarii" répondant soit à une "logique sectorielle", soit à une "logique de filière". Date de remise de la copie : "au plus tard dans la première quinzaine du mois d'août".

Majoration du CPF pour les personnes handicapées

Par ailleurs, les députés ont adopté l'amendement de l'UDI visant à majorer l'alimentation du compte personnel de formation des personnes handicapées. Le montant sera précisé par décret. "73 % ont un niveau inférieur au bas, contre 54 % de la population générale", précise l'exposé des motifs.

Ils ont également approuvé la création d'un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance pour certains salariés en CDI, notamment ceux dont "la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail". L'idée étant ici "de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion par des actions de promotion".

Entretien professionnel

Les salariés devront, en outre, être informés de l'existence du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), lors de leur entretien professionnel. Objectifs : "renforcer la connaissance du dispositif par les salariés et valoriser le lien entre l'entretien professionnel et l'accompagnement dont peut bénéficier le salarié à l'occasion d'un CEP".

A noter également, la possibilité d'utiliser le CPF pour passer le permis poids lourds, en sus de la préparation au permis de conduire des véhicules du groupe léger et la création de commissions paritaires interprofessionnelles régionales, confiées aux partenaires sociaux, et dédiées à l'accompagnement professionnel des salariés ou des démissionnaires, dans le cadre du CPF de transition (ancien Congé Individuel de Formation).

Apprentissage

Création de CFA

Côté apprentissage, les députés ont approuvé un amendement autorisant la création de CFA ou d'une section d'apprentissage sans autorisation régionale pendant la période transitoire pour l'exercice 2019. De même, ils ont validé la possibilité pour les jeunes apprentis de réaliser leur visite médicale d'embauche par un médecin de ville, en cas de non disponibilité du médecin du travail. Des classes de troisième "prépa-métiers" vont voir le jour pour orienter les collégiens, notamment vers l'apprentissage. Ces classes se substitueront au dispositif existant d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA).

Des contrats de professionnalisation portés à 36 mois

Qui plus est, un apprenti ayant subi une rupture de son contrat d'apprentissage pourra poursuivre sa formation dans un CFA pendant six mois, en vertu d'un amendement du gouvernement, adopté en commission. Toujours sur le terrain réglementaire, la commission des affaires sociales a assoupli l'interdiction de faire travailler des apprentis mineurs et des élèves de l'enseignement professionnel dans les débits de boissons. Des dérogations peuvent être accordées entre 16 et 18 ans.

A noter enfin, la durée des contrats de professionnalisation est, elle, portée à 36 mois, pour coller à de nombreux cycles professionnels, bacs professionnels, licences professionnelles.

Assurance chômage

Bonus-malus

Le projet de loi prévoit un bonus-malus en matière d'assurance chômage. Cette disposition sera appliquée à compter du 1er janvier 2019 si les branches professionnelles ne s'emparent pas du sujet. Le taux de contribution de chaque employeur pourra ainsi "être minoré ou majoré en fonction du nombre de fins de contrat de travail, à l'exclusion des démissions, de la nature du contrat de travail, de sa durée ou du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié et de la taille de l'entreprise".

Des précisions sont apportées par la commission des affaires sociales.

S'agissant du secteur du travail temporaire, il est précisé que seront décomptées les seules fins de contrat de mise à disposition auxquels l'agence d'intérim est partie. Afin d'éviter une double imputation, les fins de contrats de mission seront exclues.

Par ailleurs, le secteur d'activité de l'entreprise sera pris en compte dans la majoration ou la minoration des contributions patronales afin de tenir compte des secteurs où il est d'usage constant de recourir à des CDD en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de l'emploi concerné comme l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances, l'agriculture, ...

Document de cadrage des négociations

Le projet de loi prévoit que, préalablement aux négociations sur l'assurance chômage, le Premier ministre transmet aux partenaires sociaux un document de cadrage qui précise notamment les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel la négociation doit aboutir et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage.

Les députés y ont ajouté une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives.

Ils ont par ailleurs décidé que le document de cadrage devra détailler les hypothèses macroéconomiques sur lesquelles se fonde la trajectoire financière, ainsi que le montant prévisionnel pour les trois exercices à venir, du montant des recettes fiscales affectées à l'avenir à l'assurance chômage.

Accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi

Le projet de loi prévoit à titre expérimental, dans certaines régions, la tenue d'un "journal de bord" afin de personnaliser davantage l'accompagnement, pour une durée de 18 mois à compter du 1er juin 2019.

La commission des affaires sociales insiste sur la nécessaire "vigilance spécifique aux situations des personnes handicapées et à leurs spécificités", ainsi que pour les personnes qui ne maîtrisent pas parfaitement la langue française.

Par ailleurs, dans les courriers adressés aux demandeurs d'emploi pour leur refuser l'attribution de l'allocation chômage, Pôle emploi devra mentionner les délais et voies de recours dont le demandeur d'emploi dispose afin de contester la décision.

Les autres dispositions :

CDD successifs de remplacement

Un amendement rend possible le remplacement successif par un même salarié en CDD de plusieurs salariés absents. Rappelons que la Cour de cassation a récemment assoupli sa jurisprudence sur ce sujet en permettant de tenir compte "de la nature des emplois successifs occupés" par le salarié et "de la structure des effectifs" de l'entreprise.

Emploi des travailleurs handicapés

Le projet de loi prévoit que le taux d'emploi de personnes handicapés fixé à 6 % pourra être révisé tous les cinq ans, en référence notamment à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active.

La commission des affaires sociales précise que le taux d'emploi ne pourra pas être révisé à la baisse et qu'une éventuelle révision devra tenir compte de la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au regard du marché du travail. Par ailleurs, le Conseil national consultatif des personnes handicapées devra obligatoirement être consulté.

Travail détaché

La commission des affaires sociales précise que les salariés qui n'exercent leur activité qu'en France pour le compte d'un employeur établi à l'étranger ne pourront pas relever des règles sur le détachement et ce, afin de lutter contre des détachements abusifs, voire frauduleux.

Egalité professionnelle

Le projet de loi prévoit que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est garanti notamment sur la base d'un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts éventuels de rémunération.

.....La commission des affaires sociales complète cette mesure en imposant aux entreprises d'au moins 50 salariés la publication annuelle d'indicateurs relatifs aux écarts de salaire globaux et aux écarts de salaire à travail de valeur égale. L'entreprise devra prévoir une enveloppe de rattrapage salariale dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'accord, les mesures financières de rattrapage salarial seront déterminées par décision unilatérale, après consultation du CSE.

L'entreprise aura trois ans pour se mettre en conformité. A défaut, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière fixée au maximum à 1 % de la masse salariale. Un délai supplémentaire d'un an pourra être accordé à l'entreprise en fonction des efforts constatés dans l'entreprise et des motifs de défaillance.

Le CSE devra être informé sur la méthodologie et le contenu de l'indicateur de mesure des écarts de rémunération.

Lutte contre les violences sexistes

Comme annoncé en mars dernier, les entreprises d'au moins 250 salariés devront désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les branches elles-mêmes devront inclure dans leurs négociations sur l'égalité entre les femmes et les hommes la prévention des risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Enfin, un amendement vise à renforcer la négociation sur l'égalité professionnelle en matière de lutte contre les discriminations, notamment en matière de formation en favorisant l'accès à certains publics à la VAE, un abondement spécifique du CPF par l'employeur, ...

Attention il ne s'agit là que d'un projet de loi, le texte doit désormais être examiné en séance publique par les députés.

Source : ActuEL RH

Retour

DONNEES PERSONNELLES

L'entreprise doit-elle faire signer à ses salariés une clause de confidentialité concernant les données personnelles?

Avec l'entrée en vigueur du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), les employeurs doivent-ils faire signer une clause de confidentialité à leurs salariés qui manient des données personnelles ?

Selon les textes, l'employeur en tant que responsable de traitement est astreint à une obligation de sécurité des données. Il doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des données qu'il traite - celles de ses clients ou celles de ses salariés. Cependant, ni la loi ni le règlement n'obligent les employeurs à faire signer à leurs salariés une clause de confidentialité.

[La Cnil préconise](#) tout de même de faire signer de tels engagements de confidentialité lorsque les salariés sont amenés à traiter des données personnelles. Il n'y a aucune obligation. Autrement dit si l'entreprise ne prévoit pas ces engagements, on ne pourra pas le lui reprocher.

Si une entreprise souhaite faire signer une clause de confidentialité à un salarié, ce dernier peut-il refuser ?

A l'heure actuelle, si le salarié refuse la signature, il est difficile de le sanctionner. La Cour de cassation a indiqué en 1994 que le salarié tenu au secret professionnel par ses fonctions n'a pas d'obligation de signer un serment de confidentialité lorsque l'employeur l'exige. Les juges ajoutent même qu'une telle clause présente "un caractère superfétatoire, vexatoire et désobligeant" (*arrêt du 19 octobre 1994*). A priori, la même solution s'applique si l'employeur souhaite obliger le salarié à signer une clause de confidentialité.

Peut-on tout de même sanctionner un salarié qui divulgue des données personnelles ?

Il existe une obligation générale de discrétion et de loyauté inhérente au contrat de travail. Le salarié ne doit pas divulguer à des tiers - ni même à d'autres salariés de l'entreprise - les informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Cette obligation est directement induite par le contrat de travail, même en l'absence d'une clause spécifique. Il est donc possible de sanctionner un salarié qui divulgue des données personnelles.

L'employeur peut toutefois montrer davantage de précautions, et prévoir une charte dédiée à la protection des données, qu'il peut annexer au règlement intérieur de l'entreprise ([comme le conseille la Cnil](#)). Cette clause peut indiquer par exemple que les données personnelles sont des informations confidentielles qui ne doivent pas être communiquées à des personnes non autorisées, sous peine de sanction. Le Conseil d'Etat a déjà admis que de telles clauses étaient licites car elles ont pour objet "d'informer les salariés que la communication desdits documents à des tiers serait constitutive d'une faute disciplinaire" ([arrêt du 26 septembre 1990](#)).

Retour

JURISPRUDENCE

Requalification du CDD pour défaut de motif : deux ans à compter de la conclusion du contrat pour intenter l'action

La Cour de cassation vient de décider de ne plus appliquer à l'action en requalification du CDD le délai de prescription de droit commun de cinq ans et s'aligne sur les délais de deux ans concernant les contestations relatives au CDI. Cette décision risque de donner lieu à un contentieux suite aux ordonnances Travail qui ont réformé les délais de prescription

L'article [L. 1471-1](#) du code du travail précise que toute action portant sur la rupture ou l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

- Ces délais de prescription ont été réformés par les ordonnances Travail du 22 septembre 2017 (voir ci-dessous). Le délai relatif à la rupture du CDI se prescrit par douze mois depuis le 23 septembre 2017.

Le délai de prescription démarre à compter de la conclusion du CDD

Concernant une action en requalification d'un CDD en CDI, la Cour de cassation a toujours utilisé le délai de prescription de droit commun de cinq ans issu de l'article 2224 du code civil considérant que cette action ne relevait ni de la rupture ni de l'exécution du contrat. Elle rétropédale dans un arrêt du 3 mai 2018 en consacrant le délai de deux ans. Ceci n'est pas sans poser certaines difficultés pour la suite et notamment depuis les ordonnances Travail qui ont fait évoluer les délais de prescription en la matière. Si le salarié souhaite agir en requalification du contrat de travail de quel délai dispose-t-il et quand celui-ci démarre-t-il ? La Cour de cassation clarifie les choses.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé en CDD à compter du 12 juillet 2004. En 2010, il redevient pour cette même société en CDD jusqu'en 2014. Le 6 janvier 2014, il saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en requalification du CDD signé le 12 juillet 2004. La cour d'appel avait considéré que son action en requalification était prescrite dans la mesure où les actions en la matière se prescrivent par deux ans.

Le salarié dispose de deux ans à compter de la conclusion du contrat pour en demander la requalification. Pour le salarié, le délai de prescription qui devait s'appliquer était le délai de droit commun de cinq ans issu de l'article 2224 du code civil comme l'a toujours appliquée la Cour de cassation. Selon lui, le délai de prescription devait commencer à compter de la date de son dernier contrat. La chambre sociale prend position et considère qu'il faut désormais appliquer à l'action en requalification du CDD le délai de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Elle précise dans ce cadre que le point de départ du délai de prescription d'une action en requalification fondée sur l'absence d'une mention essentielle au contrat court à compter de sa conclusion. Cet arrêt englobe aussi les actions pour défaut de durée du CDD dans le contrat ou d'absence de mention de la qualification de la personne remplacée par exemple.

En l'espèce, l'action en requalification fondée sur l'absence de mention du motif du CDD dans le contrat court à compter de la date de conclusion du contrat. En effet c'est au jour de la conclusion du contrat que le salarié a eu connaissance qu'il n'y avait pas de motif dans son CDD. Le point de départ ne serait sans doute pas le même si l'action en requalification portait sur le non-respect du délai de carence.

Quel délai de prescription appliquer à la suite des ordonnances Travail ?

La Cour de cassation risque d'être confrontée dans les années à venir à un abondant contentieux. En effet, depuis les ordonnances Travail du 22 septembre dernier, les délais de prescription de l'article L. 1471-1 ne sont plus les mêmes selon ce que le salarié conteste :

- douze mois pour une action portant sur la rupture du contrat de travail ;
- deux ans pour une action portant sur l'exécution du contrat de travail.

Dans le cas d'espèce, l'action en requalification pour défaut de motif de CDD constitue-t-elle une action sur la rupture ou l'exécution du contrat ? Aujourd'hui personne ne sait le dire et la doctrine est partagée. La réponse à une conséquence importante sur le délai de prescription. Si l'on considère que c'est une action sur la rupture le délai de prescription sera d'un an et de deux ans si l'on considère que c'est une action sur l'exécution du contrat.

Source : ActuEL RH

Annulation d'une rupture conventionnelle : le salarié doit rembourser les indemnités perçues

Lorsque le juge annule une convention de rupture, les sommes perçues en exécution de cette convention doivent être remboursées. Selon la Cour de cassation, le salarié ne peut pas demander de conserver à titre de dommages et intérêts l'indemnité perçue dans le cadre de la convention.

Lorsque les juges du fond considèrent qu'une rupture conventionnelle est nulle, ils font produire à la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais qu'advient-il des indemnités versées par l'employeur au salarié dans le cadre de la convention de rupture ? Elles doivent être remboursées par le salarié à l'entreprise, tranche la Cour de cassation dans un arrêt publié, rendu le 30 mai 2018.

Réparation intégrale du préjudice

Dans cette affaire, une salariée avait signé une rupture conventionnelle avec son employeur. Cette convention ayant été homologuée par l'administration, elle en demande l'annulation devant les prud'hommes. Elle estime que la convention de rupture avait en réalité pour but de contourner les dispositions légales relatives à l'instauration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

La cour d'appel de Versailles donne raison à la salariée et annule la convention de rupture. Elle condamne l'entreprise à verser à la salariée 27 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'entreprise demande à obtenir la restitution des sommes qu'elle a versées à la salariée dans le cadre de la convention de rupture. La salariée, elle, invoque le principe de réparation intégrale de son préjudice, et demande à conserver ces sommes à titre de dommages et intérêts - en plus des 27 000 euros d'indemnités obtenus.

Obligation de restituer les sommes perçues

Considérant que la nullité de la rupture remet les parties en l'état dans lequel elles se trouvaient antérieurement, la cour d'appel fait droit à la demande de l'entreprise d'obtenir la restitution des sommes versées à la salariée dans le cadre de la convention. La salariée est condamnée à rembourser à l'entreprise des sommes perçues dans le cadre de sa convention de rupture.

La salariée décide de se pourvoir en cassation. Elle estime qu'elle est en droit de conserver les sommes versées par l'employeur à l'occasion de la rupture conventionnelle, quand bien même cette dernière a été annulée. La salariée prétend que les juges auraient dû rechercher si elle pouvait conserver ces indemnités à titre de dommages et intérêts pour nullité de la rupture conventionnelle. Elle soutient que cette annulation "ne lui était nullement imputable mais lui portait finalement préjudice".

La Cour de cassation déboute la salariée de sa demande. Lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture qui est annulée par la suite, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour en déduit que la nullité de la convention emporte obligation de restituer les sommes perçues en exécution de cette convention.

Source : ActuEL RH

L'employeur peut faire sanctionner le médecin du travail qui n'a pas constaté lui-même les faits qu'il allègue

Lorsqu'un employeur est lésé directement par un certificat médical établi par le médecin du travail, il peut porter plainte contre ce dernier, rappelle le Conseil d'Etat dans un arrêt du 6 juin 2018. Le médecin du travail peut ainsi être sanctionné s'il établit son certificat sans se baser sur des faits qu'il a lui-même constatés.

Seules certaines personnes autorisées ont le droit de porter plainte contre un médecin devant la chambre disciplinaire de l'Ordre des médecins. L'employeur peut en faire partie. Le Conseil d'Etat considère en effet que "toute personne lésée de manière suffisamment directe et certaine par le manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques" peut introduire une telle plainte. Ce qui inclut les employeurs, s'ils parviennent à prouver l'existence d'un préjudice direct et certain, comme l'a affirmé le Conseil d'Etat dans un [arrêt rendu en octobre 2017](#). La plus haute juridiction administrative fournit une nouvelle illustration de ce principe dans un arrêt rendu le 6 juin 2018.

Manquement à la déontologie

"Enchaînement délétère de pratiques maltraitantes" note, au sujet d'une entreprise, un médecin du travail sur le certificat médical d'un salarié. Ce dernier produit ce certificat en tant que preuve dans un procès prud'homal qui l'oppose à son employeur. S'estimant lésé de manière directe et certaine par la mention rédigée sur le certificat médical, la société porte plainte contre le médecin du travail. Elle soutient que ce dernier a manqué à ses obligations déontologiques qui lui interdisent de rédiger un [rapport tendancieux ou un certificat de complaisance](#). Le médecin écope d'un avertissement, et décide de faire appel de cette décision. La juridiction d'appel, puis le Conseil d'Etat rejettent l'appel.

Pas de faits constatés en personne

Afin de se prononcer sur le respect des obligations déontologiques par le médecin, le Conseil d'Etat rappelle que les juges doivent tenir compte des conditions dans lesquelles le médecin exerce. Cette appréciation est particulièrement nécessaire lorsqu'il s'agit d'un médecin du travail, doté d'un droit d'accès aux locaux de l'entreprise dans son objectif de surveillance de la santé et la sécurité des salariés.

Selon le Conseil d'Etat, un certificat médical rédigé par un médecin du travail peut, sans méconnaître les règles déontologiques, prendre parti sur le lien entre l'état de santé d'un salarié et ses conditions de travail dans l'entreprise. Toutefois, le médecin du travail doit établir de tels certificats en se fondant uniquement sur des faits qu'il a personnellement constatés (au sujet de la personne du salarié et de son milieu de travail).

Ici, le médecin du travail n'expose pas les faits qu'il a lui-même constatés, et qui lui permettent de reprocher à la société des "pratiques maltraitantes". Les juges avaient donc suffisamment motivé leur sanction prononcée contre le médecin du travail, tranche le Conseil d'Etat.

Médecins chargés d'un service public

Dans cette affaire, un autre problème est soulevé par le médecin du travail. L'entreprise au sein de laquelle il exerce ses fonctions étant chargée de missions de service public, il soutient que le certificat rédigé était un acte de fonction publique. Dès lors, les seuls à pouvoir déposer une plainte sont - selon le code de la santé publique - le ministre chargé de la santé, le représentant de l'Etat dans le département ou le procureur de la République.

Le Conseil d'Etat réfute ce raisonnement. Il rappelle que le fait qu'une entreprise soit chargée de missions de service public ne donne pas aux actes du médecin du travail le caractère d'actes de fonction publique. La plainte de l'entreprise est donc bien recevable

Source : Actuel RH

Retour
