

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : www.actanceavocats.com
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



RELATIONS INDIVIDUELLES

CDD – Contrats Successifs – Absence de signature par l'employeur – Requalification en CDI

Rappel : Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être établi par écrit (article L. 1242-12 du Code du travail).

Le défaut de signature par l'employeur de CDD successifs entraîne-t-il la requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) ?

Cass. Soc., 14 novembre 2018, n° 16-19.038

Dans cette affaire, une salariée a conclu 12 CDD de remplacement entre le 31 mars 2009 et le 19 mars 2012.

Elle a saisi la justice prud'homale pour demander la requalification de sa relation de travail en CDI en raison notamment de l'absence de signature des CDD par l'employeur.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande à compter du 16 décembre 2010 en raison non pas de l'absence de signature du CDD mais pour avoir été engagée, à partir de cette date, pour pourvoir un emploi durable et permanent.

En effet, la cour considère que l'absence de signature des CDD par l'employeur ne constituait pas une irrégularité entraînant la requalification de la relation contractuelle en CDI.

Contestant la date de requalification, la salariée s'est pourvue en cassation. Elle soutenait qu'en retenant la date du 16 décembre 2010, son ancienneté était inférieure à 2 ans et que, par conséquent, les sommes dues au titre de la rupture étaient minorées.

La Cour de cassation casse et annule cet arrêt, considérant que faute de comporter la signature de l'une des parties, les CDD ne peuvent être considérés comme ayant été établis par écrit. Ils sont dès lors réputés conclus pour une durée indéterminée.

Il en résulte que la salariée peut donc obtenir la requalification en CDI de l'ensemble des CDD, soit depuis le 31 mars 2009, faute de signature par l'employeur.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 6 octobre 2016, n° 15-20.304).

Le CDD doit également impérativement être signé par le salarié. A défaut, il est requalifié en CDI (Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 09-71.139).

Forfait en jours – Nombre de jours à travailler sur l'année – 218 – Dépassement de ce nombre – Nullité de la convention (NON) – Absence d'effet (NON)

Rappel : Dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, le nombre de jours travaillés est fixé par l'accord collectif. Il ne peut excéder 218 jours (articles L. 3121-58 et L. 3121-64 du Code du travail).

Le salarié qui effectue un nombre de jours travaillés supérieur à celui prévu par sa convention de forfait en jours peut-il prétendre au paiement d'heures supplémentaires ?

Cass. Soc., 24 octobre 2018, n° 17-12.535

Dans cette affaire, une salariée a conclu, avec son employeur, une convention de forfait de 218 jours sur l'année.

Elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires. Elle soutenait avoir travaillé un nombre de jours supérieur à celui fixé par sa convention de forfait.

Elle déclarait avoir travaillé :

- 234 jours en 2011, soit 16 jours en plus ;
- 221 jours en 2012, soit 3 jours de plus ;
- 224 jours en 2013, soit 6 jours de plus.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, ont rejeté la demande de la salariée.

Pour les juges, le fait que la salariée travaille un nombre de jours supérieur à celui prévu par le forfait n'emporte ni la nullité de la convention de forfait, ni son absence d'effet.

La salariée ne pouvait donc pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Note : Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire (article L. 3121-59 du Code du travail). Dans ce cas et à défaut de précision dans l'accord collectif, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de 235 jours (article L. 3121-66 du même code).

Il convient de rappeler également que la convention de forfait est :

- Frappée de nullité lorsque l'accord collectif a prévu des stipulations ne permettant pas d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés (Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-22.003 ; Cass. Soc., 25 janvier 2017, n°15-14.807) ;
- Privée d'effet lorsque l'accord collectif est conforme mais que l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'accord (Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 15-21.950 et n° 14-29.701).

RELATIONS COLLECTIVES

Participation – Congé de reclassement – Salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise – Droit à la participation de l'entreprise

Rappel : Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 1000 salariés (ou dans les groupes d'entreprises dont l'effectif atteint 1000 salariés), l'employeur propose à chaque salarié licencié pour motif économique un congé de reclassement.

Ce congé a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation ainsi que d'une cellule d'accompagnement visant à faciliter leurs démarches de recherche d'emploi. Ce dispositif est financé par l'employeur (article L. 1233-71 du Code du travail).

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Le salarié bénéficie pendant ce congé :

- Du maintien de sa rémunération pendant le préavis ;
- D'une allocation mensuelle au moins égale à 65 % de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement (article. L. 1233-72 et R. 1233-32 du même Code).

Les salariés ont-ils droit à la participation distribuée dans l'entreprise pendant ce congé ?

Cass. Soc., 7 novembre 2018, n° 17-18.936, 17-18.937, 17-18.940, 17-18.941, 17-18.942 et 17.18.943

Dans cette affaire, plusieurs salariés ont été licenciés pour motif économique dans le cadre d'un PSE. A ce titre, ils ont bénéficié d'un congé de reclassement.

Pendant cette période, leur employeur ne leur a pas versé leur prime de participation. Ils ont saisi la justice pour en demander le paiement.

Pour se défendre, l'employeur soutenait :

- D'une part, que la période de suspension du contrat de travail résultant du congé de reclassement ne s'analysait pas en une période de présence, ni en une période de travail effectif permettant le bénéfice de la prime de participation ;
- D'autre part, que l'allocation de reclassement n'étant pas une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de Sécurité Sociale, elle ne devait être prise en compte ni pour le calcul de la réserve de participation, ni pour sa répartition entre les salariés.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, ont balayé l'ensemble de ces arguments.

Pour la Haute juridiction, les salariés en congé de reclassement bénéficient de la participation, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

Les juges fondent leur décision sur 2 textes légaux :

- L. 3342-1 du Code du travail, qui stipule que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois, tous les salariés d'une

entreprise compris dans le champ des accords de participation bénéficient de leurs dispositions ;

- L. 1233-72 du Code du travail, qui stipule que, les titulaires d'un congé de reclassement demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé.

Il en résulte que les salariés en congé de reclassement ont droit à leur prime de participation jusqu'à la date d'expiration de leur congé de reclassement.

Droit de retrait – Brièvement du retrait – Caractère fondé du droit de retrait (OUI)

Rappel : Le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection (article L. 4131-1 du Code du travail).

L'employeur ne peut procéder à aucune retenue sur salaire à l'encontre de salariés qui ont exercé leur droit de retrait (article. L. 4131-3 du même code).

Un droit de retrait exercé sur une seule journée peut-il être justifié ?

Cass. Soc., 10 octobre 2018, n° 17-19.541 à 17-19.549

Le 23 janvier 2014, plusieurs salariés ont exercé leur droit de retrait en raison d'un risque psycho-social lié aux méthodes de management.

Le même jour, le secrétaire du CHSCT a informé l'employeur de ce droit de retrait et rédigé une fiche de signalement l'alertant d'un danger grave

et imminent auquel serait exposé l'ensemble du personnel de l'établissement.

Le secrétaire reprochait à l'employeur de ne pas avoir modifié les manières de manager alors qu'il avait été informé :

- Depuis plusieurs mois des alertes des salariés sur le risque psycho-social ;
- Qu'un salarié avait tenté de mettre fin à ses jours une semaine avant ;
- Qu'un autre salarié avait été conduit à l'hôpital à la suite d'une dépression ;
- Qu'un troisième salarié était monté à 16 de tension.

À la suite de ce droit de retrait, l'employeur a pris, dès le lendemain, une série de mesures :

- Mise en place d'une cellule psychologique physique et remise des coordonnées de cette cellule aux salariés de l'établissement ;
- En cas de malaise d'un salarié, une nouvelle procédure est prévue : le manager sur place doit prévenir les services RH et installer le salarié dans un endroit calme et isolé le temps que les premiers soins soient prodigués ;
- L'employeur s'engage à s'entretenir avec les managers de l'établissement afin de comprendre le mécontentement des salariés.

Estimant que le droit de retrait n'était pas fondé, l'employeur a procédé à une retenue sur la rémunération des salariés au titre de la journée du 23 janvier 2014.

Les salariés ont alors saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel a rejeté leur demande, estimant notamment qu'ils ne caractérisaient pas en quoi ce risque psycho-social pouvait être de nature à constituer un danger grave et imminent, d'autant qu'ils ont repris leur emploi dès le lendemain.

La Cour de cassation censure cette décision, considérant que le 23 janvier 2014, aucune mesure corrective n'avait été prise par l'employeur pour mettre fin au risque psycho-social.

C'est seulement à la suite de ce droit de retrait que l'employeur a pris des mesures correctives le 24 janvier 2014.

Il en résulte que les salariés sont en droit d'exercer leur droit de retrait, pendant une journée, dès lors que l'employeur a pris des mesures correctives dès le lendemain.

CHSCT – Expertise – Attestations pas spécialement significatives – Absence de risque grave – Annulation de la délibération

Rappel : Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé (article L. 4614-12 ancien du Code du travail) :

- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1 ;
- Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Le risque doit être grave, identifié et actuel (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865).

Une enquête révélant un ressenti de risque psycho-social pour une minorité de salariés peut-elle justifier une expertise pour risque grave ?

Cass. Soc., 17 octobre 2018, n° 17-15.523

Dans cette affaire, un projet d'automatisation des tâches conduisait le personnel administratif à se voir confier des tâches commerciales.

Par délibération, le CHSCT a décidé de recourir à une expertise pour risque grave.

Contestant le recours à l'expertise, l'entreprise a saisi le Tribunal de grande instance (TGI), en référé, pour obtenir l'annulation de la délibération.

Pour justifier son expertise pour risque grave, le CHSCT s'appuyait sur différents éléments :

- Une enquête menée il y a plusieurs mois révélant que 8 salariés se trouvaient en situation de risque psychosocial élevé ;
- Un taux de turn-over de 2 points supérieur au taux national ;
- Un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne nationale ;

- Une progression des arrêts maladie de longue durée ;
- Une fiche de la médecine du travail signalant que les nouvelles tâches des salariés avaient généré un malaise ;
- 4 attestations de salariés.

Le TGI a fait droit à la demande de l'employeur, estimant notamment que :

- Les 4 attestations de salariés n'étaient pas significatives puisqu'elles mettaient en évidence un malaise de certains salariés en lien avec les modifications ayant déjà donné lieu à une expertise pour projet important ;
- L'enquête a conclu à un résultat général de risque moyen et à l'existence de seulement 8 personnes en risque élevé sur environ 200 salariés ;

- Aucun indicateur (démission, arrêt maladie, incidents) ne laissait présumer que les salariés seraient exposés à un risque élevé d'atteintes significatives à leur intégrité physique ou mentale.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision du TGI et conclut à l'absence de risque grave.

Note : Cette décision est transposable au CSE (article L. 2315-94 du Code du travail).



Législation et réglementation

Loi Avenir professionnel – Congé personnel de formation – Projet de décret sur la conversion de l'heure de formation

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dite loi Avenir professionnel prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) sera crédité en euros, et non plus en heures (article L. 6323-2 du Code du travail).

Un premier projet de décret a prévu que les salariés qualifiés bénéficieront d'une alimentation du CPF de 500€ par an dans la limite de 5000€.

Le présent projet de décret prévoit que les heures inscrites sur le CPF, au titre du CPF et du droit individuel à la formation (DIF) à la fin de l'année 2018 seront converties en euros, à raison de 15 € par heure.

Plafond de la sécurité sociale – Projet d'arrêté

Selon un projet d'arrêté, le plafond de la sécurité sociale (PASS) devrait être fixé à 3 377€ par mois, soit 40 524€ par an en 2019.

Il est actuellement de 3 311€ par mois, soit 39 732€ par an.

Décret n° 2018-919 du 26 octobre 2018 relatif à l'expérimentation d'un dispositif de médiation en cas de différend entre les entreprises et les administrations

La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance a créé un dispositif de médiation visant à résoudre les différends entre les entreprises et l'administration.

Ce dispositif est prévu à titre expérimental et pour une durée de 3 ans sur une partie de la France et pour certains secteurs économiques.

Un décret du 26 octobre 2018 fixe :

- Les régions concernées (Centre-Val de Loire, Grand Est, Normandie, Provence-Alpes-Côte) ;
- Les secteurs d'activité visés (Construction, Industrie manufacturière, Information et communication).

En pratique, la demande de médiation est adressée au médiateur des entreprises au moyen

du formulaire de saisine figurant sur son site internet.

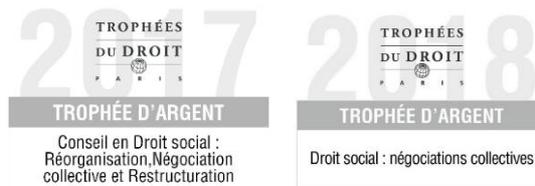
Le médiateur informe par tout moyen l'autre partie de cette demande et sollicite sa participation à la médiation. En l'absence de réponse de l'autre partie dans un délai de 2 mois suivant son information, la demande de médiation est réputée refusée.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Restez connectés avec Actance :

