

N°48



**Best of
jurisprudence 2016
& Compte Personnel
d'Activité**

Édito

Ce numéro de Repères est principalement placé sous le signe d'un rendez-vous désormais annuel avec nos lecteurs : l'analyse des principales jurisprudences en droit social prises par la Cour de cassation au cours de l'année passée.

L'année 2016 s'est achevée par de nombreux arrêts dits de principe de la haute juridiction sur des questions aussi importantes pour les droits des salariés que sont les dispositions régissant les modifications des contrats de travail, le licenciement ou les élections professionnelles...

Ainsi, la jurisprudence sociale a continué tout au long de l'année passée son oeuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit, qu'elle soit réglementaire ou législative, dans nombre de domaines dont vous trouverez ci-après les éléments essentiels.

Les nouveautés sont nombreuses et souvent inattendues. Leur contenu et leur portée juridique viennent opportunément nous rappeler que l'actualité sociale est, cette année encore, autant juridique que syndicale.

Hélas, une fois de plus, nous déplorons que le droit ne soit pas encore à la hauteur des attentes syndicales en la matière.

Certains de ces arrêts seront des rappels pour nos lecteurs chaque année plus nombreux de la rubrique consacrée à l'actualité juridique que la Fédération publie deux fois par mois sur son site www.fgtafo.fr (onglet veille juridique).

Pour les autres, c'est le moment de compléter leurs connaissances juridiques afin d'être mieux armés dans la défense des droits des salariés.

Dans ce numéro, nous avons également décidé de poursuivre notre travail d'explication et d'analyse de la loi Travail en commentant un volet de cette dernière que nous n'avions pas encore commenté dans les deux précédents numéros du magazine Repères que nous avons consacrés à cette loi.

Il s'agit du compte personnel d'activité (CPA) qui, depuis le 1^{er} janvier 2017, permet à chaque salarié du secteur privé de disposer d'un compte personnel regroupant les différents droits acquis au cours de sa carrière, par exemple le compte de prévention de la pénibilité, le compte personnel de formation...

Ainsi, désormais, dès le début de leur carrière professionnelle, les salariés accumulent des droits dont ils pourront décider de leur utilisation. Par exemple, pour des formations, l'accompagnement dans un projet de création d'entreprise, un bilan de compétences, un passage à temps partiel ou un départ anticipé à la retraite pour ceux qui ont occupé des emplois pénibles.

A la FGTA-FO, nous sommes d'accord pour créer de nouveaux droits, mais cela ne devra pas se faire en échange de plus de flexibilité ou constituer un nouveau pas vers l'individualisation des droits, au détriment du collectif.

C'est à ce titre que nous veillerons à ce que ce compte soit garanti collectivement pour préserver, renforcer et rendre effectifs les droits individuels, ce qui est du rôle du syndicalisme libre et indépendant.

Dans ce combat, les salariés savent qu'ils auront toujours la FGTA-FO à leurs cotés.

Fidèlement votre,
Dejan Terglav,
Secrétaire général de la FGTA-FO

Table des matières

La jurisprudence 2016..... Page 3

Compte personnel d'activité..... Page 16

REPERES

Ce numéro spécial reprend, en première partie, l'essentiel de la jurisprudence sociale de l'année 2016 paru sur le site de la FGTA-FO à la rubrique juridique.

Il vous est présenté la synthèse de la jurisprudence par quinzaine de la plus récente à la plus ancienne.

En deuxième partie vous trouverez, une présentation détaillée du compte personnel d'activité (CPA) créé par la loi Travail du 8 août 2016, qui regroupe les droits issus de trois comptes :

- le compte d'engagement citoyen
- le compte personnel de la pénibilité
- le compte personnel de formation

30 décembre 2016

L'employeur doit tenir les engagements souscrits dans un accord de GPEC

Cass. Soc., 8 décembre 2016 : n° 15-21.019

L'employeur qui conclut un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoyant une stabilité des effectifs pendant 3 ans et qui ne tient pas cet engagement doit indemniser les salariés lésés

Obligation de formation des salariés par l'employeur

Cass. Soc., 30 novembre 2016 : n°15-15162

Le fait que le salarié n'ait jamais bénéficié de formation professionnelle suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation, entraînant pour le salarié un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer

Le bureau de vote doit signer le procès-verbal des élections avant l'annonce du résultat

Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 15-26.096 FS-PB

L'obligation pour tous les membres du bureau de vote de signer le procès-verbal des élections avant la proclamation des résultats constitue un principe général du droit électoral dont le non-respect entraîne par lui-même l'annulation du scrutin

PSE : l'expert-comptable du CE doit être désigné lors de sa première réunion

CE, 23 novembre 2016 : n° 388855

Quand le CE est consulté sur un projet de licenciement avec PSE, c'est lors de sa première réunion qu'il doit décider de se faire assister par un expert-comptable... et aussi le désigner nominativement, sauf circonstances de nature

à justifier une désignation ultérieure

Formalisme de l'avenant au contrat de travail à temps partiel modificatif de la durée du travail ou de sa répartition

Cass. Soc. 3 novembre 2016 : n° 15-16.026 FS-PB

L'exigence d'un écrit s'applique non seulement au contrat de travail initial à temps partiel, mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition, fussent-ils temporaires et prévus par une convention collective

15 décembre 2016

En l'absence d'entretien préalable, la rupture conventionnelle est nulle

Cass. Soc., 1er décembre 2016 : n° 15-21.609

Le défaut du ou des entretiens préalables à la conclusion d'une convention de rupture entraîne la nullité de la convention et c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence

Élections professionnelles : de nouvelles précisions sur le vote électronique

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-21.574

La part variable de la rémunération d'un salarié, calculée sur les résultats produits par son travail, doit être prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés

Le salarié qui accepte sa mutation peut perdre son mandat et la protection qui y est liée

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-16.026

La mutation d'un salarié d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs dans un autre établissement de la même entreprise, expressément acceptée par l'intéressé, met fin à ses mandats et à sa protection

30 novembre 2016

Élections professionnelles : de nouvelles précisions sur le vote électronique

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-21.574

La Cour de cassation apporte des éléments de réponse

sur les modalités de recours au vote électronique dans les entreprises à établissements multiples ainsi que sur le cahier des charges que doit comporter l'accord collectif mettant en place ce mode de vote

Un salarié peut-il être désigné DS ailleurs que dans l'établissement où il a obtenu 10 % des voix ?

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-60.203

Un salarié ayant obtenu au moins 10 % des voix aux élections professionnelles dans un établissement ne peut pas être désigné délégué syndical dans un autre établissement de l'entreprise au sein duquel il a été muté alors que le syndicat y dispose de candidats ayant obtenu un tel score

15 novembre 2016

Affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-10.950 F-D

L'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ne constitue pas une modification de son contrat de travail. Mais le salarié ne commet pas de faute en refusant de rejoindre une nouvelle affectation ne remplissant pas ces critères

Les différences de traitement résultant d'un accord d'établissement sont présumées justifiées

Cass. Soc., 3 novembre 2016 : n° 15-18.844 FP-PBRI

La différence de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, sont présumées justifiées

Licenciement pour faute grave : l'employeur doit agir dans un délai restreint

Cass. Soc., 12 octobre 2016 : RG n° 15-20413

Lorsque l'employeur prononce un licenciement pour faute grave, il doit agir dans un délai restreint à partir du moment où il a connaissance des faits fautifs, dans la limite du délai de prescription de 2 mois. La durée de « délai restreint » est variable et dépend du contexte

Intérim et indemnité de fin de mission

Cass. Soc., 05 octobre 2016 : n° 15-28672

L'indemnité de fin de mission sera due au salarié intérimaire si aucun CDI n'a été conclu au plus tard le dernier jour de la mission

Les cas de recours au CDD

Cass. Soc., 6 octobre 2016 : RG n° 15-20304

Le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la signature de l'employeur doit être requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée

La prorogation de fait du mandat d'un membre du CHSCT n'ouvre pas droit à la protection

Cass. Soc., 28 septembre 2016 : n° 15-16.984 F-D

Même s'il continue à exercer son activité représentative, un ancien membre du CHSCT ne peut pas bénéficier du statut protecteur passé le délai de 6 mois suivant l'expiration de son mandat

Discriminer un salarié en raison de son orientation sexuelle peut coûter cher

CA Paris, 22 septembre 2016 : n° 14/07337

Constitue une discrimination en raison de l'orientation sexuelle la différence de traitement subie par un salarié homosexuel ayant reçu des courriers électroniques à connotation sexuelle et souffert du comportement machiste et sexiste de ses collègues

Contribution par l'employeur aux activités sociales et culturelles du CE

Cass. Soc., 21 septembre 2016 : n°14-25847

Sur l'activité sociale qui lui est transférée par l'employeur, le comité d'entreprise en droit de réclamer le montant des sommes économisées par l'employeur, avec TVA incluse qu'il ne peut récupérer à la différence de l'entreprise

L'attestation Pôle emploi ne prouve pas le paiement du salaire

Cass. Soc., 21 septembre 2016 : n° 15-12.107

Ni l'attestation Pôle emploi, ni une fiche de paie ne permettent de prouver le paiement du salaire

30 octobre 2016

Dénonciation d'un harcèlement : le salarié est protégé de toute poursuite pour diffamation

Cass. Civ., 28 septembre 2016 : n° de pourvoi 15-21.823

La dénonciation de faits de harcèlement moral par un salarié peut être qualifiée de dénonciation calomnieuse mais ne peut en aucun cas donner lieu à des poursuites pour diffamation

Pas d'indemnité pour licenciement irrégulier en cas de prise d'acte de la rupture du contrat

Cass. Soc., 19 octobre 2016 : n° 14-25.067 FP-B

L'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement n'est pas due en cas de prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

A défaut d'être équivoque, une démission ne peut pas être requalifiée en prise d'acte de la rupture

Cass. Soc., 26 septembre 2016 : n° 15-18.501 F-D

Dès lors que le caractère équivoque de la démission n'est pas établi, la demande de requalification en prise d'acte de la rupture du contrat doit être rejetée

15 octobre 2016

Licenciement abusif : l'indemnité plancher de 6 mois de salaire est conforme à la Constitution

Cons. Const., 13 octobre 2016 : 2016-582 QPC

L'article L 1235-3 disposant que le juge doit condamner l'employeur, en cas de licenciement abusif, à une indemnité minimale de 6 mois de salaire est conforme à la Constitution, même si cette indemnité n'est due que par les entreprises d'au moins 11 salariés

Le reclassement d'un salarié inapte en cas d'appartenance à un réseau de grande distribution

Cass. Soc., 22 septembre 2016 : n° 15-13.849 F-D

Un commerçant indépendant appartenant à un réseau doit chercher à reclasser un salarié déclaré physiquement inapte dans les autres entreprises du réseau avec lesquelles une permutation du personnel est possible

Délais de consultation du comité d'entreprise : premières décisions de la Cour de cassation

Cass. Soc., 21 septembre 2016 : n° 15-19.003 FS-PB
Cass. Soc., 21 septembre 2016 : n° 15-13.363 FS-PBI

Si le juge peut dans certaines circonstances décider de prolonger le délai de consultation du comité d'entreprise, il n'est pas autorisé à lui accorder un nouveau délai après expiration du délai de consultation initial

Dispense d'activité et congé maternité : la protection repoussée

Cass. Soc., 14 septembre 2016 : n° 15-15943

La suspension de la période de protection durant les congés payés accolés au congé de maternité. La période

de protection contre le licenciement est donc reportée au retour de la salariée de cette période de congés payés

30 septembre 2016

Un licenciement économique peut être préparé pendant le congé de maternité

Cass. Soc., 14 septembre 2016 : n° 15-15.943 FS-PB

Ne constitue pas une mesure préparatoire au licenciement, prohibée pendant le congé de maternité, le fait pour l'employeur de proposer à la salariée des postes de reclassement préalable à un licenciement collectif pour motif économique

La prise d'acte de la rupture doit être adressée à l'employeur

Cass. Soc., 14 septembre 2016 : n° 15-18.189 F-D

Ne vaut pas prise d'acte de la rupture du contrat de travail la prétention émise en ce sens par le salarié devant la formation en référé du conseil de prud'hommes

Égalité de traitement : le coût de la vie peut justifier une différence de rémunération

Cass. Soc., 14 septembre 2016 : n° 15-11.386 FS-PBRI

La Cour de cassation admet que la disparité du coût de la vie entre des zones géographiques constitue un critère objectif et pertinent propre à justifier une différence de rémunération entre salariés d'une même entreprise

Ne pas mettre en place le télétravail pour un handicapé n'est pas forcément fautif

CA Paris, 7 septembre 2016 : n° 14/06163

Ne manque pas à son obligation de loyauté et d'adaptation l'employeur qui ne peut pas mettre en place le télétravail pour un salarié handicapé dont la situation ne le permet pas

La nullité de la clause de non concurrence se répare en dommages et intérêts

Cass. Soc., 6 juillet 2016 : n° 15-10987

La circonstance que le salarié ait participé à la rédaction de sa propre clause de non-concurrence ne l'empêche pas d'en contester la validité en vue d'obtenir, éventuellement, la réparation de son préjudice

15 septembre 2016

Zones géographiques différentes et rémunération : la Cour de cassation se prononce

Cass. Soc., 14 septembre 2016 : n° 15-11386

Une disparité de rémunération entre salariés au sein d'une même entreprise est justifiée par le fait qu'il existe un coût de la vie différent entre les zones géographiques d'implantation de ces établissements

Le non-respect réitéré des règles de sécurité induisant des risques graves justifie un licenciement pour faute grave

Cass. Soc., 7 juillet 2016 : n° 14-26.388

Le comportement du salarié est toujours apprécié « en concret » dans la détermination de la gravité de la faute. Il faut éviter ce genre de comportement pour se prémunir d'une telle sanction

30 août 2016

Licenciement d'un salarié protégé dont l'autorisation a été annulée

Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-11.424

Il n'y a pas de cause réelle et sérieuse à un licenciement d'un salarié protégé dont l'autorisation a été annulée en raison d'un lien avec son mandat

Le contrat CDD qui n'est pas remis dans les délais légaux devient... un CDI

Cass. Soc., 08 juin 2016 : n° 15-14001

Le contrat CDD doit être transmis au salarié, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. À ce propos, la jurisprudence indique que le jour d'embauche n'est pas compté dans les 2 jours ouvrables à respecter. Il en est de même pour le dimanche, qui n'est pas un jour ouvrable

15 août 2016

Un salarié peut-il faire du co-voiturage avec son véhicule professionnel ?

Cons. prud. Nantes, 4 juillet 2016 : n° 15/00408

En l'absence de communication formelle de l'employeur sur le sujet, un salarié pourrait faire du covoiturage avec son véhicule de fonction sous certaines conditions

30 juillet 2016

La promesse d'embauche n'a pas à contenir toutes les mentions obligatoires du CDD

Cass. Soc., 6 juillet 2016 : n° 15-11.138

L'absence dans la promesse d'embauche d'une mention devant obligatoirement figurer dans un CDD ne peut pas

entraîner la requalification de la relation de travail à durée déterminée en relation de travail à durée indéterminée

Irrégularité de procédure : l'indemnisation n'est pas automatique

Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-16066

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Le salarié doit prouver le préjudice subi en cas d'observation de la procédure de licenciement

L'employé de maison hébergeant un proche chez son employeur sans autorisation commet une faute grave

Cass. Soc., 29 juin 2016 : n° 15-12.958

Si les faits reprochés à un employé de maison de consommation exagérée d'alcool et d'hébergement de sa fille et de relations dans l'appartement de son employeur sans son autorisation sont établis, la cour d'appel peut en déduire qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail et justifient un licenciement pour faute grave

Convocation à l'entretien préalable : l'identité des délégués du personnel n'a pas à y être précisée

Cass. Soc., 14 juin 2016 : n° 15-12522

Aucun texte n'impose de mentionner dans la lettre de convocation à entretien préalable, l'identité des représentants du personnel qui pourraient assister le salarié à cet entretien préalable

15 juillet 2016

Est nul le licenciement du salarié pour avoir dénoncé des actes illicites commis dans l'entreprise

Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-10.557

Parce qu'il porte atteinte à la liberté fondamentale d'expression, le licenciement d'un salarié pour avoir révélé, de bonne foi, des actes illicites constatés sur le lieu de travail et pouvant constituer des infractions pénales est nul

Maintien des IJ maladie : l'arrêt de travail doit être prolongé par le même médecin

Cass. 2ème Civ., 26 juin 2016 : n° 15-19.443

L'assuré qui obtient une prolongation d'arrêt de travail pour maladie par un médecin conseillé par son club sportif, autre que celui qui lui a prescrit l'arrêt initial, ne peut pas prétendre au maintien des indemnités journalières

Rupture conventionnelle : délai pour agir en justice en cas de fraude de l'employeur

Cass. Soc., 22 juin 2016 : n° 15-16.994

Lorsque l'employeur a conclu une rupture conventionnelle pour éviter la mise en place d'un PSE, le délai d'1 an pour agir en justice est reporté à la date à laquelle le salarié a eu connaissance de cette fraude

Remboursement des frais de transport : c'est la résidence habituelle qui compte

Cass. Soc., 22 juin 2016 : n° 15-15.986

Pour le remboursement des frais de transport, c'est la résidence habituelle du salarié, c'est à dire celle proche de son lieu de travail et occupée chaque soir de la semaine qui doit être prise en compte et non celle où vit sa famille et qu'il rejoint les fins de semaine

Les absences répétées pour maladie dues à un manquement de l'employeur ne justifient pas la rupture

Cass. Soc., 14 juin 2016 : n° 14-27.994

Si la méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail a contribué à la dégradation de l'état de santé du salarié, les absences répétées de ce dernier pour maladie ne peuvent pas être invoquées à l'appui d'un licenciement pour désorganisation de l'entreprise et nécessité de le remplacer

30 juin 2016

CDD : transmettre impérativement le contrat dans les 2 jours suivant l'embauche

Cass. Soc., 8 juin 2016 : n° 15-14001

Le CDD doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche. Sa transmission tardive entraîne la requalification du contrat en CDI

Liberté d'expression : tout dépend du contexte

Cass. Soc., 8 juin 2016 : nos 15-11.324 et 15-11.478

Chaque salarié bénéficie d'une liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors mais il ne doit pas en abuser

Trajet domicile-travail : suspension de l'indemnisation sans justification

Cass. Soc., 8 juin 2016 : n° 14-22740

L'initiative de l'employeur d'indemniser les frais de déplacement domicile-travail ne peut cesser sans justification

Rémunération : même une augmentation du salaire fixe nécessite l'accord du salarié

Cass. Soc., 8 juin 2016 : n° 15-10.116

La disparition de la partie variable de la rémunération est constitutive d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié

Les périodes d'accident du travail supérieures à 1 an n'ouvrent toujours pas droit à congés payés

Cass. Soc., 2 juin 2016 : n° 15-11.422

Même contraire au droit européen, l'article L 3141-5, qui n'assimile pas à du travail effectif ouvrant droit à congés payés les périodes de suspension du contrat pour accident du travail au-delà d'1 an, ne peut pas être écarté par le juge français

Du nouveau sur le périmètre de désignation du délégué syndical après la loi du 5 mars 2014

Cass. Soc., 31 mai 2016 : n° 15-21.175

Cass. Soc., 24 mai 2016 : n° 15-20.168

La Cour précise le sort des accords conclus avant l'entrée en vigueur des dispositions de l'article L 2143-3 modifiées par la loi 2014-288 du 5 mars 2014 décorrélant le cadre d'implantation du DS de celui du comité et la notion d'établissement distinct au regard de cette loi

Heures de délégation : avant de contester, l'employeur doit payer

Cass. Soc., 19 mai 2016 : n°14-26.967

L'employeur ne peut contester l'usage que les représentants du personnel font de leurs heures de délégation qu'après les avoir payées à l'échéance normale et que, à défaut, le représentant du personnel peut obtenir leur paiement auprès du conseil de prud'hommes statuant en référé

Conséquences indemnitaires de la remise tardive du certificat de travail et du bulletin de paie au salarié qui quitte l'entreprise

Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28.293

La Cour de cassation considère que dans le cadre d'une remise tardive d'un certificat de travail et d'un bulletin de paie, l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. En d'autres termes, le préjudice n'est pas automatique et doit être démontré par le salarié

15 juin 2016

Nouvelle évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation sur les avantages catégoriels

Cass. Soc., 8 juin 2016 : nos 15-11.324 et 15-11.478

La différence de traitement opérée par voie de convention ou d'accord collectif entre salariés d'une même catégorie professionnelle, mais occupant des fonctions distinctes, est présumée justifiée au regard du principe de l'égalité de traitement

Mutation intra ou inter groupe : la rupture conventionnelle n'est pas applicable

Cass. Soc., 8 juin 2016 : n° 15-17.555

La rupture conventionnelle n'est pas applicable à la convention tripartite conclue, dans le cadre d'une mobilité intra ou inter groupe, entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser la poursuite de la relation de travail

Heures de délégation : les frais professionnels non engagés ne sont pas payés

Cass. Soc., 1er juin 2016 : n°15-15202

L'utilisation des heures de délégation n'entraînent aucune perte de rémunération. Toutefois, le salarié qui utilise son crédit d'heures ne peut pas demander le remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas engagés

Harcèlement : la responsabilité de l'employeur peut être écartée s'il a tout fait pour l'éviter

Cass. Soc., 1er juin 2016 : n° 14-19.702

La responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement n'est plus systématique ; elle peut être écartée s'il a pris toutes les mesures de prévention lui incombant, puis toutes mesures propres à mettre fin à ces agissements dès qu'il en a été avisé

Nécessité de prouver le préjudice résultant de l'annulation d'une clause de non-concurrence

Cass. Soc., 25 mai 2016 : n° 14-20578

Dans le cadre d'une clause de non concurrence non indemnisée, la Cour de Cassation refuse d'admettre l'automatisme du préjudice subi par le salarié : c'est à celui-ci de prouver l'étendue de son préjudice

Annulation des élections professionnelles : l'urne non transparente n'est pas un motif valable

Cass. Soc., 24 mai 2016 : n° 15-20541

Pour les juges de la Cour de Cassation, en matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral

Pour décider de stopper le recours massif à l'intérim il faut avoir consulté le comité d'entreprise

Cass. Crim., 10 mai 2016 : n° 14-85.318

La société qui recourt massivement à l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente doit consulter le comité d'entreprise avant de décider de ne plus recruter d'intérimaires à l'échéance des contrats en cours

L'employeur qui accède à la messagerie personnelle du salarié viole le secret des correspondances

Cass. Soc., 7 avril 2016 : n° 14-27.949

L'employeur ne peut pas consulter la messagerie personnelle d'un salarié, même si elle est installée sur l'ordinateur mis à la disposition de ce dernier pour les besoins de son travail

30 mai 2016

En cas de carence irrégulière de délégués du personnel, un licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle est nécessairement irrégulier

Cass. Soc., 11 mai 2016 : n° 14-12169 FSPB

En l'absence de délégués du personnel pour cause de défaut d'organisation des élections, la procédure de licenciement d'un salarié inapte suite à une inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) est irrégulière

Fête des mères : une fête légale autorisant le travail dominical ?

Cass. Soc., 11 mai 2016 : n°14-26975

La Cour de cassation estime que la fête des mères doit être considérée comme une fête légale mais ne peut pas être considérée comme un jour férié dont la liste est prévue à l'article L 3133-1 du code du travail

Heures supplémentaires : le seuil de déclenchement de 1 607 heures par an est d'ordre public

Cass. Soc., 11 mai 2016 : n° 14-29.512

Même lorsqu'un salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut pas être supérieur au

plafond légal de 1 607 heures de travail par an

Plan de sauvegarde de l'emploi : annulation d'une décision d'homologation en l'absence de recherches sérieuses de reclassement au niveau du groupe

CE, 4 mai 2016 : n° 384094

Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L 1233-24-4 du code du travail, [...] il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité

CDD saisonnier non reconduit sans respect de la procédure conventionnelle

Cass. Soc., 3 mai 2016 : n°14-30.085

Le salarié en CDD saisonnier dont le contrat n'a pas été reconduit pour la saison suivante a seulement droit à des dommages-intérêts lorsque l'employeur n'a pas respecté la procédure conventionnelle

Occupation illicite des locaux pendant une grève : faute lourde

Cass. Soc., 3 mai 2016 : n° 14-28353

L'exercice du droit de grève ne permet pas de disposer, de manière arbitraire, des locaux de l'entreprise et d'interdire l'entrée dans les locaux aux salariés non-grévistes et à l'employeur

Succession de CDD requalifiés : l'ancienneté du salarié démarre au premier contrat irrégulier

Cass. Soc., 3 mai 2016 : n° 15-12.256

L'ancienneté du salarié engagé en CDI après une succession de CDD ultérieurement requalifiée en relation à durée indéterminée se décompte depuis son 1er CDD irrégulier, même s'il ne s'est pas toujours tenu à la disposition de son employeur entre ses différents contrats

Rupture de la période d'essai : le préavis contractuel plus long prime sur le préavis légal

Cass. Soc., 15 avril 2016 : n° 15-12.588

L'employeur souhaitant rompre la période d'essai d'un salarié doit respecter le délai de prévenance prévu par le contrat de travail si celui-ci est plus long que le délai légal

Si une entreprise travaille 24 heures sur 24, les délégués du personnel doivent y avoir accès la nuit

Cass. Crim., 12 avril 2016 : n° 15-80.772

L'employeur qui retire à un délégué du personnel un badge d'accès jour-nuit aux locaux de l'entreprise sans le justifier par des impératifs de sécurité ou une gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés est passible de délit d'entrave

Pas de violation du statut protecteur si le licenciement du représentant du personnel a été autorisé

Cass. Soc., 6 avril 2016 : n° 14-13.484

La protection d'un représentant du personnel licencié pour inaptitude physique n'a pas été méconnue si l'employeur a obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail. Même si cette autorisation est ensuite annulée, le salarié ne peut donc pas prétendre à l'indemnité pour violation du statut protecteur

Ne pas former un salarié en raison d'absences liées à ses mandats électifs est discriminatoire

Cass. Soc., 23 mars 2016 : n° 14-25.574

Un salarié peut prétendre à des dommages-intérêts fondés sur une discrimination syndicale s'il existe un lien entre ses mandats électifs et la décision de l'employeur de ne pas le faire participer à des formations

15 mai 2016

Prolongation d'un congé parental : l'information de l'employeur est indispensable

Cass. Soc., 03 mai 2016 : n° 14-29.190

Le non-respect des formalités légales de demande de prolongation d'un congé parental d'éducation ne prive pas le salarié de son droit à congé. Mais si l'intéressé ne justifie pas des raisons de son absence, il risque un licenciement

Retrait du permis de conduire : pas de licenciement si le salarié est en mesure de travailler

Cass. Soc., 15 avril 2016 : n° 15-12.533

Un salarié qui n'est pas affecté exclusivement à des activités de conduite ne peut pas être licencié en raison d'une suspension de son permis de conduire

Certificat de travail : la remise tardive ne cause pas un préjudice automatique

Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28293

La remise tardive des documents de fin de contrat impose le paiement de dommages et intérêt si le retard cause un préjudice au salarié : cette nuisance diffère selon les documents en question

Avis successifs du médecin du travail : c'est le dernier qui prime

Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 15-10.400

Si le salarié a, dans un 1er temps, été déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit tenir compte du dernier avis en date du médecin du travail : ainsi, si l'intéressé est finalement déclaré apte, il doit être réintégré sur son poste réaménagé

Cassation du jugement qui annule les élections : les élections suivantes ne sont pas annulées pour autant

Cass. Soc., 12 avril 2016 : n° 15-18652

La cassation d'un jugement annulant des élections n'entraîne pas, par elle-même, l'annulation d'un nouveau scrutin organisé entre-temps dans l'entreprise et à l'encontre duquel aucune demande d'annulation n'a été formée dans le délai réglementaire de 15 jours. Dès lors, c'est le résultat de ce dernier scrutin qui doit être pris en compte pour établir la représentativité des syndicats

Le droit d'inviter une personnalité syndicale extérieure dans l'entreprise est limité

Cass. Soc., 12 avril 2016 : n° 15-60.190

La présence d'une personnalité syndicale extérieure à une réunion devant se tenir, dans l'entreprise, en dehors du local syndical mis à la disposition du syndicat organisateur, nécessite l'accord de l'employeur

Le délégué syndical qui renonce à son mandat doit informer son organisation syndicale

Cass. Soc., 6 avril 2016 : n° 14-23.198

La renonciation d'un délégué syndical à son mandat ne prend effet qu'à condition qu'il en ait informé son organisation syndicale. L'information du seul employeur ne suffit pas

Sanction disproportionnée : la gifle est-elle une faute

Cass. Soc., 6 avril 2016 : n° 14-26611

Lorsque l'employeur estime que le comportement de son salarié mérite sanction, il doit appréhender le comportement fautif dans son ensemble : ancienneté du salarié, ses antécédents disciplinaires et le contexte global

C'est au comité d'entreprise de sanctionner les salariés mis à sa disposition par l'employeur

Cass. Soc., 23 mars 2016 : n° 14-14.811

Un salarié mis par son entreprise à la disposition du comité d'entreprise est lié par un contrat de travail à ce comité,

lequel a dès lors la qualité d'employeur. C'est donc au comité d'entreprise, et non à l'entreprise, qu'il appartient de sanctionner ce salarié

La décision de déménager ou fermer un site doit être prise après consultation du CE

Cass. Crim., 15 mars 2016 : n° 14-85.078

Cass. Crim., 30 mars 2016 : n° 15-80.117

La consultation du comité d'entreprise sur un projet de déménagement doit avoir lieu avant dénonciation du bail. De même, le conseil d'administration d'une association ne peut pas décider de fermer un site avant la fin de la consultation du comité d'entreprise

8 jours pour organiser la visite médicale de reprise, ni plus ni moins

Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 15-10.400

L'employeur dispose de 8 jours plein à compter de la reprise de son travail par le salarié après un arrêt maladie pour organiser la visite médicale de reprise

30 avril 2016

Plus de manquement de l'employeur causant nécessairement un préjudice au salarié

Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28.293

Revenant sur sa jurisprudence admettant que certains manquements de l'employeur causent nécessairement un préjudice au salarié, la Cour de cassation décide que les juges du fond doivent toujours caractériser la réalité du préjudice subi par l'intéressé et l'évaluer

Maladie et congés payés : l'État est condamné pour non transposition d'une directive européenne

TA Clermont-Ferrand, 6 avril 2016 : n° 1500608

Un TA condamne l'État à réparer le préjudice subi par un salarié du fait de la non-conformité de l'article L 3141-5 à la directive 2003-88/CE, en ce qu'il n'assimile pas les absences pour maladie à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés

Inaptitude et proposition de reclassement : obligation d'un écrit

Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14-28314

L'article L 1226-2 du code du travail rappelle que l'obligation de reclassement appartenant à l'employeur ne fait pas référence à un formalisme particulier

Esclavage moderne : une aide-ménagère handicapée sous payée

Cass. Crim., 15 mars 2016 : n° 15-80.685

L'employeur qui fait travailler une personne handicapée en échange d'une rétribution sans rapport avec l'importance du travail fourni est coupable du délit d'obtention d'un travail non rémunéré par une personne vulnérable

L'exercice abusif du pouvoir disciplinaire justifie la prise d'acte du salarié

Cass. Soc., 7 avril 2016 : n° 14-24388

Les sanctions infligées par l'employeur ne doivent pas se traduire par un abus de pouvoir de sa part, auquel cas, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à ses torts est justifiée

L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse

Cass. Soc., 17 mars 2016 : n° 14-18.415

L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse

Constitution de la preuve d'une faute du salarié au moyen d'une ruse

CA Orléans, 12 janvier 2016 : n° 15/00392

Un employeur ne peut pas se prévaloir de la conduite par le salarié d'un véhicule de la société sous l'emprise de produits stupéfiants et du retrait de son permis suite à un contrôle routier dès lors qu'il a lui-même provoqué ce contrôle de manière déloyale

Refus d'une clause de mobilité : l'employeur peut imposer le préavis sur le nouveau lieu de travail

Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14-19.711

L'employeur peut imposer au salarié, licencié pour s'être opposé à la mise en œuvre de la clause de mobilité, d'effectuer son préavis sur le nouveau lieu d'affectation, l'intéressé n'ayant pas droit à une indemnité compensatrice de préavis en cas de refus

15 avril 2016

Période d'essai : durée légale ou conventionnelle en cas de renouvellement

Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14-29184

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail fixe la durée de la période d'essai et son

renouvellement. Son application est impérative à moins qu'une convention collective soit plus favorable

Refus d'une clause de mobilité : où exécuter son préavis de licenciement ?

Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14-19711

La Cour de cassation estime que le refus par le salarié de l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement de ses conditions de travail le rend responsable de l'inexécution de son préavis qu'il refuse d'exécuter selon les nouvelles conditions

Défaut de réintégration au retour de maternité : le licenciement prononcé est nul

Cass. Soc., 18 mars 2016 : n° 14-21491

La salariée qui, à son retour de congé maternité, conserve sa classification et sa rémunération antérieures, mais exerce des fonctions fortement réduites et temporaires, ne retrouve pas un emploi similaire à celui qu'elle a quitté

Homologation ou validation du PSE : obligation d'affichage

CAA Lyon, 15 mars 2016

Le délai de recours contentieux ne peut pas commencer à courir à défaut d'affichage dans l'entreprise des documents relatifs à l'homologation ou la validation du plan de sauvegarde de l'emploi

Liste commune aux élections : la répartition des votes ne peut pas être modifiée au vu des résultats

Cass. Soc., 10 mars 2016 : n° 15-16.807

La base de répartition des suffrages exprimés indiquée lors du dépôt d'une liste commune à plusieurs syndicats ne peut pas être modifiée a posteriori selon les résultats de l'élection

Mise à la retraite anticipée : justification d'une différence de traitement liée à l'âge

Cass. Soc., 9 mars 2016 : n° 14-25840

Un salarié peut faire l'objet d'une différence de traitement fondée sur l'âge dès lors qu'elle est justifiée par un objectif légitime de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle

Entorse à la sécurité : l'attitude du salarié est sans effet sur la responsabilité de l'employeur

Cass. Soc., 10 février 2016 : n° 14-24.350

Les dommages-intérêts alloués à un salarié devenu physi-

quement inapte à son emploi à la suite de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité ne peuvent pas être limités au motif que l'intéressé avait accepté un risque

Heures de délégation hors temps de travail : le salarié peut préférer la rémunération au repos

Cass. Crim., 26 janvier 2016 : n° 13-85.770

Commets un délit d'entrave l'employeur qui ne respecte pas le droit des représentants du personnel, prévu par une convention collective étendue, de choisir entre 2 modes de compensation des heures de délégation prises hors du temps de travail

Le contrôle par l'employeur de la messagerie du salarié sur l'ordinateur professionnel

CEDH, Barbulescu v. Romania, 12 janvier 2016 : n° 61496/08

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a été saisie d'un litige concernant le licenciement d'un salarié qui utilisait, pour des échanges personnels, son compte de messagerie instantané professionnel, violant ainsi les dispositions du règlement intérieur qui interdisait l'usage des ressources de l'entreprise à des fins personnelles.

La CEDH considère qu'il n'est pas abusif qu'un employeur souhaite vérifier que ses salariés accomplissent leurs tâches professionnelles pendant les heures de travail. Plus particulièrement, elle juge que les juridictions internes [roumaines] ont ménagé un juste équilibre entre le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance en vertu de l'article 8 et les intérêts de son employeur

30 mars 2016

Les dispositions du décret fixant le taux de la cotisation pénibilité additionnelle sont annulées

CE, 4 mars 2016 : n° 386354

Saisi par la CGT-FO, le Conseil d'État a annulé les dispositions réglementaires fixant le taux de la cotisation pénibilité additionnelle. Celles-ci n'étaient pas conformes à la loi au moment où elles ont été adoptées

Pas d'indemnité pour travail dissimulé en l'absence de rupture du contrat de travail

Cass. Soc., 2 mars 2016 : n° 14-15.611

Si l'indemnité pour travail dissimulé est due en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, elle n'est exigible qu'en cas de rupture de la relation de travail

Travail dissimulé : une apprentie orpheline exploitée par sa famille

Cass. Soc., 2 mars 2016 : n° 14-18.900

Doit être condamné pour travail dissimulé l'employeur d'une apprentie dont les salaires non déclarés étaient versés à la femme de l'employeur, sa tutrice, en compensation des frais d'entretien et de logement

Les temps de pause intégrés au compteur annuel de modulation

Cass. Soc., 2 mars 2016 : n°14-25896

Même si le principe est la mensualisation de la rémunération, si le temps de travail de l'entreprise est décompté sur l'année et la rémunération lissée sur 12 mois, les temps de pause obéissent également à cette répartition du temps de travail

Le délai de contestation d'une expertise décidée par le CHSCT est de 5 ans

Cass. Soc., 17 février 2016 : n° 14-15.178 et n° 14-22.097

Le délai dans lequel l'employeur peut contester le bien-fondé d'une expertise sollicitée par le CHSCT est celui de droit commun (5 ans)

Une convention collective ne peut pas modifier le contrat de travail

Cass. Soc., 10 février 2016 : n° 14-26.147

Sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut pas permettre à l'employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié

Une réorganisation pendant le congé de maternité n'est pas une mesure préparatoire au licenciement

Cass. Soc., 10 février 2016 : n° 14-17.576

La Cour de cassation précise la notion de mesure préparatoire au licenciement pendant le congé de maternité, susceptible de justifier l'annulation de la rupture

Manquement à la sécurité : l'attitude du salarié est sans incidence sur son indemnisation

Cass. Soc., 10 février 2016 : n°14-24350

L'indemnisation due à un salarié en raison des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne peut pas être diminuée simplement parce que le salarié connaissait le risque auquel il était exposé

Vidéosurveillance non déclarée : le syndicat peut agir

Cass. Crim., 9 février 2016 : n° 14-87753

Lorsque l'employeur ne respecte pas les droits des salariés et des membres d'une union syndicale dans l'entreprise, le syndicat est fondé à agir pour défendre l'intérêt collectif de la profession

Mise à pied conservatoire prononcée à tort : rémunération maintenue même en cas de maladie

Cass. Soc., 18 février 2016 : n° 14-22708

Il importe peu que le salarié soit ou non en arrêt maladie. A partir du moment où la mise à pied conservatoire est injustifiée, il doit être payé

Les effets de la prise d'acte de la rupture par la victime d'un accident du travail

Cass. Soc., 28 janvier 2016 : n° 14-15.374

La prise d'acte de la rupture de son contrat par la victime d'un accident du travail après sa réintégration dans un poste non conforme aux préconisations du médecin du travail, provoquant une rechute, produit les effets d'un licenciement nul

L'ancienneté n'atténue pas toujours la gravité de la faute

Cass. Soc., 13 janvier 2016 : n° 14-18.145

L'ancienneté d'un salarié ne saurait excuser ses manquements graves à l'égard des règles de sécurité

Le représentant du personnel peut être licencié sans autorisation quand sa protection a expiré

Cass. Soc., 6 janvier 2016 : n° 14-12.717

L'employeur retrouve le droit de licencier un ancien représentant du personnel sans autorisation administrative lorsque la période de protection légale a pris fin avant que l'inspecteur du travail ne rende sa décision

15 mars 2016

Faute lourde et indemnité compensatrice de congé payé

Conseil Constitutionnel, Décision n° 2015-523 QPC du 02 mars 2016

Conditions pour pouvoir prétendre à l'indemnité compensatrice de congé payé :
- le travailleur doit pouvoir prétendre au bénéfice d'un

congé annuel ;
- il ne doit pas avoir été en mesure d'exercer l'intégralité de son droit lorsque survient le terme du contrat ;
- l'extinction du contrat de travail ne doit pas reposer sur la faute lourde

Travail dissimulé : les documents à vérifier par le donneur d'ordre

Cass. 2ème Civ., 11 février 2016 : n° 15-10.168

Les documents énumérés à l'article D 8222-5 du code du travail sont les seuls dont la remise permet à un donneur d'ordre de s'acquitter de son obligation de vérification de la situation du sous-traitant et d'échapper à la solidarité financière

La suppression de la peine de prison pour entrave s'applique aux délits commis avant la loi Macron

Cass. Crim., 26 janvier 2016 : n° 13-82.158

Pourvu qu'elles ne soient pas passées en force de chose jugée, les condamnations à des peines d'emprisonnement pour délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel prononcées avant la loi du 6 août 2015 peuvent être annulées, y compris par la Cour de cassation

Le local du comité d'entreprise ne doit pas être trop exigü

Cass. Crim., 26 janvier 2016 : n° 13-85.770

Le local mis à disposition du comité d'entreprise doit être d'une taille suffisante pour lui permettre de se réunir et d'exercer des activités collégiales telle que l'invitation de personnalités extérieures

Seul le manquement du salarié protégé à ses obligations professionnelles peut être sanctionné

Cass. Soc., 12 janvier 2016 : n° 13-26.318

La sanction disciplinaire infligée au salarié protégé pour des faits concernant l'exercice de son mandat doit être annulée dès lors que l'intéressé n'a pas manqué à ses obligations professionnelles envers l'employeur

L'indemnité de non-concurrence ne peut être versée en capital si seul un paiement mensuel est prévu

Cass. Soc., 16 décembre 2015 : n° 14-21.890

Le salarié ne peut pas exiger le paiement de la contrepartie à la clause de non-concurrence en une seule fois sous forme d'un capital si la convention collective ne prévoit qu'un versement mensuel

28 février 2016

Heures de délégation : pas de perte de salaire mais les frais professionnels ne vous sont pas dus

Cass. Soc., 3 février 2016 : n° 14-18777

Le représentant du personnel ou syndical bénéficie d'un maintien de salaire lorsqu'il utilise ses heures de délégation. Toutefois, toutes les sommes qui lui sont habituellement versées lorsqu'il travaille ne lui sont pas systématiquement dues lorsqu'il utilise ses heures de délégation

Les mails du salarié issus de sa messagerie personnelle sont un mode de preuve illicite

Cass. Soc., 26 janvier 2016 : n° 14-15.360

Même consultés sur son ordinateur de travail, les mails du salarié provenant de sa messagerie personnelle, distincte de sa messagerie professionnelle, sont protégés par le secret des correspondances et de ce fait irrecevables devant le juge prud'homal

Conséquences du non-respect d'une clause de mobilité

Cass. Soc., 12 janvier 2016, n° 14-23290

Le refus d'un salarié d'accepter une modification de son lieu de travail conformément à la clause de mobilité prévue dans son contrat de travail, et les absences injustifiées résultant de son refus de se rendre sur son nouveau lieu de travail, constituent une faute grave, justifiant un licenciement

Un salarié démissionnaire peut prétendre à l'indemnité de départ volontaire

Cass.Soc. 12 janvier 2016 : n° 13-27776

Si le salarié remplit les conditions prévues par le plan de départs volontaires et qu'il démissionne, l'employeur est dans l'obligation de lui verser l'indemnité de départ

Absence de visite médicale d'embauche considérée comme une infraction

Cass. Crim., 12 janvier 2016 : n° 14-87695

La visite médicale d'embauche est obligatoire. Elle est à l'initiative de l'employeur et se déroule auprès du médecin du travail. Que le salarié soit en CDD ou en CDI, elle doit avoir lieu, à défaut, il s'agit d'une faute grave de l'employeur qui s'expose à de nombreuses sanctions

Récupérer à la poubelle des denrées alimentaires périmées n'est pas voler

Cass. Crim. , 15 décembre 2015 : n° 14-84.906

Ne commet pas le délit de vol le salarié d'un magasin d'alimentation qui récupère des denrées alimentaires périmées retirées de la vente et placées dans les poubelles du magasin dans l'attente de leur destruction

15 février 2016

Congés fractionnés : la renonciation aux jours de congés supplémentaires ne se présume pas

Cass. Soc., 13 janvier 2016 : n° 14-13.015

Les jours de congés supplémentaires, prévus en cas de fractionnement des congés d'été, sont dus que le fractionnement ait été décidé par le salarié ou par l'employeur. La renonciation à ce droit ne se présume pas

Sanction disciplinaire : elle ne doit pas être liée à l'exercice du mandat

Cass. Soc., 12 janvier 2016 : n° 13-26318

Une sanction disciplinaire ne pouvant être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur, la sanction infligée au salarié pour des faits concernant l'exercice de son mandat est nulle

Modification automatique d'un contrat à temps partiel

Cass. Soc., 4 novembre 2015 : n° 14-16338

Le dépassement d'au moins 2 heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines doit être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence

Représentativité syndicale : notion de respect des valeurs républicaines

Cass. Soc., 25 janvier 2016 : n° 14-29.308

La référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine

30 janvier 2016

Rupture conventionnelle : homologation

Cass. Soc., 14 janvier 2016 : n° 14-26.220, P+B

L'homologation d'une rupture conventionnelle ne peut être demandée qu'à l'issue du délai de rétractation, et il n'appartient pas au juge judiciaire de prononcer en lieu et place de l'administration cette homologation

Un employeur peut surveiller les communications internet de ses salariés

Cour Européenne des Droits de l'Homme, Section 4, 12 janvier 2016 : n° 61496/08

Cet arrêt de la Cour européenne va dans le même sens que la jurisprudence de la Cour de cassation française, notamment un arrêt rendu en 2005 (Cass. Soc., 17 mai 2005 : n° 03-40.017) dans lequel la Cour a jugé que l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier

Licencier un salarié protégé avant réception de l'autorisation

Cass. Soc., 6 janvier 2016 : n° 14-12717

Lorsque la protection prend fin avant que l'inspecteur du travail n'ait pu prendre sa décision, l'employeur peut prononcer le licenciement sans attendre la décision de l'inspecteur du travail

L'opposition syndicale à l'entrée en vigueur d'un accord collectif peut être formée par e-mail

CA Paris, 7 janvier 2016 : n° 15/13421

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention collective de branche ou d'un accord professionnel peut valablement être notifiée par courrier électronique

Négociation préélectorale : les syndicats peuvent consulter la DADS et le registre du personnel

Cass. Soc., 6 janvier 2016 n° 15-10.975 (n° 37 FS-PB)

Pour le contrôle de l'effectif et des listes électorales, l'employeur doit mettre à la disposition des syndicats participant à la négociation préélectorale, s'ils le demandent, le registre du personnel et la DADS, éventuellement expurgés des éléments confidentiels

Annulation du licenciement d'une salariée enceinte : la réintégration doit être proposée rapidement

Cass. Soc. 15 décembre 2015 : n° 14-10.522

La salariée enceinte qui obtient l'annulation de son licenciement n'est pas tenue d'accepter la proposition de réintégration formulée un mois et demi après qu'elle ait informé l'employeur de sa grossesse

Le salarié qui subtilise des documents de l'entreprise pour en faire des copies peut être licencié

Cass. Soc., 8 décembre 2015 : n° 14-17.759

Repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui s'empare de bulletins de paie appartenant à l'entreprise et le concernant mais dont il n'avait plus les originaux, pour en faire des copies destinées à être produites en justice

La rupture du contrat de travail par un particulier employeur d'une assistante maternelle n'a pas à être motivée

Cass. Soc., 2 décembre 2015 : n°14-24546

Si l'assistante maternelle estime qu'elle n'a commis aucune faute grave, elle peut obtenir des dommages-intérêts en contactant un avocat, voire en saisissant le Conseil de prud'homme

Echanger par mail avec une subordonnée via une messagerie privée peut constituer une faute

Cass. Soc., 1er décembre 2015 : n° 14-17.701

Le fait pour un salarié d'échanger des mails avec sa subordonnée sur une messagerie privée et hors temps de travail justifie un licenciement pour faute grave s'il dénote de la part de l'intéressé une confusion entretenue entre les sphères privée et professionnelle

15 janvier 2016

Rupture conventionnelle : homologation implicite

Cass. Soc., 16 décembre 2015 : n° 13-27.212

La rupture conventionnelle est implicitement homologuée si aucune décision administrative expresse n'est parvenue aux parties dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande d'homologation

Travail dissimulé des auto-entrepreneurs

Cass. Crim., 15 décembre 2015 : n° 14-85.638

Est coupable de travail dissimulé l'employeur ayant fait travailler dans les mêmes conditions ses anciens salariés sous le statut d'auto-entrepreneurs

Compte personnel d'activité (CPA)

Parce qu'un parcours professionnel est rarement linéaire. Changement d'emploi, d'entreprise ou de statut, cumul d'activités, alternances entre périodes d'activité et de recherche d'emploi, mobilité géographique sont autant d'événements ponctuant aujourd'hui une vie professionnelle.

Parce que les métiers évoluent rapidement, avec le développement des emplois de service, l'essor du numérique et des enjeux de protection de l'environnement...

Parce que de nouvelles formes d'emploi ont émergé, à la frontière entre salariat et travail indépendant...

Créé par la loi Travail du 8 août 2016, le compte personnel d'activité (CPA) regroupe les droits issus de trois comptes :

Article L 5151-1

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L 6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies au présent chapitre, au chapitre III du titre II du livre III de la 6ème partie ainsi qu'au chapitre II du titre VI du livre Ier de la 4ème partie.

Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L 6111-6.

- **le compte personnel de formation (CPF)** : il permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de sa vie professionnelle

Article L 6323-2

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

- **le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPP)** : tout actif exposé à des facteurs de risque de pénibilité dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle cumule des points. Ces points, comptabilisés dans le CPP, sont convertibles en formation, temps partiel ou retraite anticipée

Article L 4162-1

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions définies au présent chapitre.

- **le compte d'engagement citoyen (CEC)** : il recense les activités de bénévolat ou de volontariat. Certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.

Article L 5151-7

Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

- 1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;*
- 2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.*

Les objectifs du CPA

Le compte personnel d'activité (CPA) a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action du titulaire du compte et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il est attaché à la personne et non à un statut.

Le CPA peut ainsi contribuer au droit à la qualification professionnelle de tout travailleur engagé dans la vie active (ou qui s'y engage) et il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les bénéficiaires du CPA

- Pour tous : le CPA concerne tous les actifs à partir de 16 ans et tous les statuts (salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi, fonctionnaires ou travailleurs indépendants).

- Pour tous ceux ayant des besoins particuliers : des dispositifs et services spécifiques répondent aux besoins particuliers de certains actifs : jeunes de moins de 26 ans sortis sans diplôme du système éducatif, salariés peu qualifiés, salariés exposés à des métiers pénibles, bénévoles et volontaires, et créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage (à condition qu'il justifie avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire).

Les personnes âgées d'au moins 16 ans qui n'exercent pas d'activité professionnelle et qui ne sont pas demandeurs d'emploi peuvent néanmoins ouvrir un CPA afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et accéder aux services en ligne du portail www.moncompteactivite.gouv.fr.

Les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi ont accès au CPA depuis le 1^{er} janvier 2017.

Une ordonnance du 19 janvier 2017, entrée en vigueur le 21 janvier 2017, précise les conditions de mise en œuvre, pour chaque agent public, du CPA qui, pour ces bénéficiaires, ne comporte que deux comptes : le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen.

Une ordonnance du 19 janvier 2017, entrée en vigueur le 21 janvier 2017, précise les conditions de mise en œuvre du CPA pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat.

Les travailleurs indépendants auront accès au CPA à partir du 1^{er} janvier 2018.

Durée de vie du CPA

Les droits inscrits sur le CPA, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

Le compte est fermé à la date du décès de son titulaire.

A compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le CPF cesse d'être alimenté, sauf pour les droits acquis par ses éventuelles activités bénévoles ou de volontariat (heures inscrites sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen - CEC). Ces heures peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Utilisation des droits acquis

L'utilisation des droits acquis sur le CPA relève de l'initiative du salarié. La loi précise en effet que le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le fait de ne pas utiliser ses droits inscrits sur son CPA, ne constitue pas une faute pour le salarié.

Le CPA organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun de ces comptes : compte personnel de formation (CPF), compte personnel de prévention de la pénibilité (CPP), compte d'engagement citoyen (CEC).

Le titulaire du CPA a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Chaque titulaire d'un CPA peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit.

Les services en ligne du portail : www.moncompteactivite.gouv.fr

Chaque titulaire d'un CPA a accès à une plateforme de services en ligne qui lui donne accès :

- à la possibilité de consulter, sur une même page, l'ensemble des droits acquis dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), du compte d'engagement

citoyen (CEC) et du compte de prévention de la pénibilité (CPP),

- à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle,
- à des services pour identifier ses atouts et compétences pour construire un projet professionnel, rechercher une formation etc.,
- à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique.
- à la possibilité, le cas échéant, de transmettre à la Caisse des dépôts et consignation la déclaration du nombre d'heures réalisées au cours de l'année civile précédente en tant que bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles afin qu'elles soient recensées sur le compte d'engagement citoyen

Pour accéder à son espace personnel, chaque titulaire d'un CPA doit s'inscrire sur le site : www.moncompteactivite.gouv.fr

Le portail www.moncompteactivite.gouv.fr permet, au titulaire d'un CPA, de créer, en quelques clics, son espace personnel afin de pouvoir, à tout moment, consulter les droits qu'il a acquis sur chacun des comptes, être informé sur leur utilisation possible et bénéficier de services pour l'aider à construire son projet professionnel.

Dématérialisation des bulletins de paie

Le service en ligne associé au compte personnel d'activité permet au titulaire du compte de consulter tous ses bulletins de paie émis sous forme électronique. L'employeur (ou le prestataire agissant pour son compte) doit garantir l'accessibilité des bulletins de paie émis sous forme électronique par ce service en ligne.

Le décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 cité en référence, précise les conditions dans lesquelles le bulletin de paie peut être délivré par voie électronique.

- Information du salarié. Lorsqu'il décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, l'employeur doit informer le salarié, par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous cette forme.
- Possibilité pour le salarié de s'y opposer. Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine. La demande du salarié prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification.
- Durée de mise à disposition des bulletins de paie. L'employeur arrête les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique :
 - soit pendant une durée de cinquante ans ;
 - soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge prévu au dernier alinéa de l'article L 1237-5, augmenté de 6 ans.

En cas de fermeture du service de mise à disposition du

bulletin de paie en raison de la cessation d'activité du prestataire assurant la conservation des bulletins de paie émis sous forme électronique pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur lorsque celui-ci assure lui-même cette conservation, les utilisateurs sont informés au moins trois mois avant la date de fermeture du service pour leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés.

Les utilisateurs sont mis en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé.

1. Compte d'engagement citoyen

Le Compte Personnel d'Activité a mis en place un Compte Engagement Citoyen afin de recenser les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire, et de permettre d'acquérir des heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation.

Toutes les personnes de 16 ans et plus (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage) peuvent, si elles remplissent les conditions, acquérir des droits au titre du Compte d'Engagement Citoyen. Le CEC reste ouvert tout au long de la vie et est fermé lors du décès de son titulaire.

Conditions pour avoir des heures sur son CEC

Les activités bénévoles ou de volontariat éligibles au CEC et les conditions d'acquisition des 20 heures forfaitaires par an et par activité sont les suivantes :

- Le service civique (6 mois en continu sur une ou deux années civiles) :
 - engagement de service civique,
 - volontariat associatif de service civique,
 - volontariat international en administration (VIA),
 - volontariat international en entreprise (VIE),
 - service volontaire européen (SVE),
 - volontariat de solidarité internationale (VSI)
- La réserve militaire :
 - réserve militaire opérationnelle (90 jours sur une année civile)
 - réserve militaire citoyenne (signature d'un contrat d'engagement de 5 ans)
- La réserve communale de sécurité civile (signature d'un contrat d'engagement de 5 ans)
- La réserve sanitaire (signature d'un contrat d'engagement de 3 ans)
- L'activité de maître d'apprentissage (6 mois continus sur une ou deux années civiles)
- Les activités de bénévolat associatif (deux conditions : siéger dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participer à l'encadrement d'autres bénévoles pendant au moins 200 heures au cours de l'année civile dans 1 ou plusieurs associations loi 1901)

Alimentation du compte

A l'exception des activités de bénévolat associatif, si le bénéficiaire remplit les conditions pour être bénéficiaire de droits CEC, l'organisme compétent va le déclarer auprès de la Caisse des dépôts au début de l'année suivant l'an-

née où il a exercé l'activité bénévole ou de volontariat éligible au CEC et 20 heures forfaitaires par activité lui seront allouées.

Les premières alimentations automatisées auront lieu début 2018 au titre des activités 2017.

Pour les activités de bénévolat associatif, selon la situation le bénéficiaire devra d'abord se déclarer sur le portail du CPA entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année suivant l'année où il exerce ces activités.

La procédure d'auto déclaration sur le portail du CPA sera effective dès le début d'année 2018 afin de recevoir les premières déclarations au titre de 2017.

Il ne peut toutefois être acquis plus de 20 heures au titre de la même activité sur la même année civile et le total des heures acquises au titre du CEC sont limitées à 60 heures.

Utilisation des heures du CEC

Dès 2018, le bénéficiaire pourra mobiliser ses heures CEC de deux façons :

- soit pour suivre des formations éligibles au CPF : les heures acquises au titre du CEC peuvent alors compléter les heures acquises au titre du CPF ;
- soit pour suivre des actions de formations spécifiques aux bénévoles et aux volontaires en service civique en utilisant uniquement ses heures CEC .

Dans le cas d'une mobilisation des droits CPF et des droits CEC, le bénéficiaire doit d'abord utiliser ses heures CPF en priorité et deux consentements lui seront demandés, un pour l'utilisation de ses heures CPF et un autre pour la mobilisation de ses heures CEC.

Si le bénéficiaire a fait valoir ses droits à la retraite, il ne pourra plus mobiliser ses heures CPF. Seules les heures CEC pourront être utilisées pour financer des actions de formation destinées à lui permettre en tant que bénévole ou volontaire en service civique à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de ses missions.

2. Compte personnel de la pénibilité

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

Depuis le 1er janvier 2017, le compte de prévention pénibilité fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Bénéficiaires

Le salarié affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficie d'un compte de prévention pénibilité :

- s'il a un contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage...) d'au moins 1 mois,
- et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte pré-

vention pénibilité sera automatiquement créé à partir de janvier 2017 à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il sera prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte.

Critères de pénibilité

La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite, de manière dématérialisée, dans la déclaration annuelle des données sociales, et depuis 2017 dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Acquisition des points

Le nombre de point dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié

Acquisition de points chaque année

Acquisition de points chaque année		
Salarié exposé à :	Cas général	Salarié né avant juillet 1956
1 facteur de risque	4 points par an	8 points par an
Plusieurs facteurs de risque	8 points par an	16 points par an

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année les points sont comptés par trimestre.

Les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou son départ à la retraite.

Utilisation du compte de pénibilité

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité (voir formulaire 15519*01) ;
- bénéficié d'un temps partiel sans perte de salaire (voir formulaire 15512*01) ;
- partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse (voir formulaire 15511*01).

Le salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité a pu acquérir des points dès 2016. Ces points ont été reportés sur son compte en 2017.

3. Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation a été créé par la loi du 5 mars 2014 citée en référence ; il a été mis en place à compter du 1er janvier 2015.

Le compte personnel de formation permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et, sous réserve de l'exception mentionnée ci-dessous, jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF, et plus généralement du CPA www.moncompteactivite.gouv.fr dans lequel il s'intègre, est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Par exception au principe mentionné ci-dessus, le CPF peut continuer d'être alimenté même lorsque son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, et ce au titre des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce.

Le compte personnel de formation s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF), avec reprise des droits acquis sur ce dernier.

Chaque personne dispose, sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation. Ce site lui permet également :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le nombre d'heures créditées sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel de formation (cf la liste des formations éligibles au compte personnel de formation) ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation.

L'inscription des heures de formation sur le compte personnel de formation se fait annuellement. L'inscription de ces heures s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription des heures se fait au cours du premier trimestre 2017, au titre de l'activité salariée exercée en 2016).

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal.

Les dispositions applicables, issues de la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail »), figurent aux articles L. 6323-33 à L. 6323-41 du code du travail.

Bénéficiaires du CPF

Chaque année, le compte des salariés de droit privé est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de l'employeur.

Pour une personne travaillant à temps complet, le compte est alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.

Afin de sécuriser les parcours professionnels des publics les plus fragiles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. La procédure applicable est précisée par l'article D 6323-3-1 du code du travail.

Pour **une personne à temps partiel**, les heures créditées sont proratisées en fonction du temps de travail effectué au cours de l'année. Toutefois, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, ou une décision unilatérale de l'employeur, peuvent prévoir des dispositions plus favorables et, en particulier, porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.

Les **salariés à caractère saisonnier**, au sens du 3° de l'article L 1242-2 du code du travail, peuvent bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur CPF.

Le CPF facilite l'accès aux formations qualifiantes des actifs, dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, permettant soit d'accompagner les mobilités professionnelles, soit d'acquérir une qualification ou d'accéder à une qualification de niveau supérieur.

Les partenaires sociaux déterminent à cet effet, par secteur d'activité et par région, les formations en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles, éligibles au CPF.

Les droits à la formation acquis pendant l'activité sont attachés à la personne active. De ce fait, leur portabilité est assurée, y compris lorsque la personne change de statut, passant du statut de salarié à celui de **personne en recherche d'emploi**, qu'elle soit inscrite ou non à Pôle emploi.

Ainsi, toutes les personnes en recherche d'emploi disposent d'un compte personnel de formation et conservent leurs heures capitalisées antérieurement.

Les **personnes handicapées** accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) La personne d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF). Celui-ci est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

Utilisation du compte personnel de formation

Sur le compte personnel de formation, les droits acquis sont comptabilisés en heures et mobilisés à l'initiative de la personne active, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre une formation. Les heures inscrites sur le CPF ne peuvent être utilisées qu'avec l'accord exprès de la personne.

Pour un salarié, le refus de recourir à aux heures acquises

au titre du CPF ces heures ne constitue pas une faute. S'agissant de la nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur, deux situations doivent être distinguées sachant que, dans tous les cas, la formation doit être choisie parmi les formations éligibles au CPF :

- la formation financée dans le cadre du CPF n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail ;
- lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Si le salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, financée au titre des heures créditées sur le CPF pour non-respect par l'employeur des dispositions relatives à l'entretien professionnel, d'une formation visant à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, d'actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ou d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que dans les cas éventuellement prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe, la demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation. Dans ces hypothèses, le salarié est donc libre du choix du contenu de la formation dès lors que celle-ci fait partie des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L 6323-6 du code du travail.

Le CPF peut être mobilisé par son titulaire à la recherche d'emploi dans un État membre de l'Union européenne autre que la France s'il n'est pas inscrit auprès de Pôle emploi, sous réserve de la conclusion d'une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi. Cette convention détermine les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi dans le cadre de son compte. Ces dispositions, issues de la loi du 8 août 2016 précitée, sont entrées en vigueur le 1er janvier 2017.

Cadre législatif et réglementaire

- Article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites
- Ordonnance n° 2017-43 du 19 janvier 2017 mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat
- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Compte personnel d'activité

- Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité
- Décret n° 2016-1950 du 28 décembre 2016 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité

Compte d'engagement citoyen

- Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité
- Décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016 relatif aux modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen

Compte personnel de la pénibilité

- Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité
- Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité
- Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité
- Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations
- Décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés
- Instruction N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité

Compte personnel de formation

- Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation
- Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation
- Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921



YouTube

Instagram

Google+

LinkedIn