

DANS CE NUMÉRO

Conditions de travail

Rupture du contrat de travail

Retraite

#CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Validité d'une convention de rupture en présence d'un différend

Dans un arrêt de rejet du 26 juin 2013, la chambre sociale confirme sa jurisprudence selon laquelle l'existence d'un différend au moment de la conclusion d'une convention de rupture du contrat de travail n'affecte pas, en elle-même, la validité de cette convention. Elle s'était prononcée en ce sens, pour la première fois, le 23 mai 2013.

En outre, elle indique, dans cet arrêt, qu'une clause de renonciation à tout recours contenue dans une convention de rupture doit être réputée non écrite, comme contraire à l'article L. 1237-14 du code du travail. Toutefois, l'existence d'une telle clause n'affecte pas la validité de la convention de rupture elle-même, ajoute-t-elle.

Ces derniers mois, la chambre sociale a apporté diverses précisions quant au régime applicable à la rupture conventionnelle.



Soc. 26 juin 2013,
FS-P+B+R, n° 12-15.208



■ Droit aux congés malgré la maladie : une évolution normative se prépare

La législation française n'est pas « parfaitement conforme » à la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur la question de l'assimilation des périodes d'arrêt de travail pour maladie à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, indique le ministre du travail, Michel Sapin, dans une réponse ministérielle. Le gouvernement a décidé de préparer une « évolution normative », annonce-t-il. Selon le ministre du travail, cette mise en conformité nécessite « une évaluation préalable de l'ensemble des modifications qui en résulterait pour le calcul des droits à congés ». « La détermination de ces règles nouvelles nécessite des travaux préparatoires et, le cas échéant, une concertation préalable des partenaires sociaux », ajoute Michel Sapin.

Rép. min. n° 21552,
JOAN 27 août 2013



■ L'égalité professionnelle dans le projet de loi pour l'égalité des sexes

Le projet de loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été voté en première lecture au Sénat le 17 septembre 2013.

Ce texte fait partie de la feuille de route adoptée par le gouvernement à l'issue de la grande conférence sociale de juillet 2012. Un communiqué de presse du conseil des ministres du 3 juillet 2013 présente cette loi comme le premier texte à aborder les inégalités entre les sexes dans toutes ses dimensions. Pour atteindre cet objectif, il contient de nombreuses dispositions en faveur des femmes dans les domaines les plus variés. On peut, notamment, citer les mesures visant à lutter contre les violences faites aux femmes et à garantir les impayés de pensions alimentaire.

Parmi les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les sexes, la réforme du congé parental d'éducation apparaît comme une mesure emblématique. Le dispositif actuel, défini aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, est ouvert aux salariés des deux sexes. Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le parent disposant d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise peut à sa demande, bénéficier d'un congé parental d'éducation. Celui-ci peut prendre soit la forme d'une suspension du contrat de travail, soit celle d'un passage à temps partiel. D'une durée d'un an, il peut être prolongé à deux reprises. Afin d'en limiter l'impact financier, l'époux titulaire du congé bénéficie d'une aide dénommée complément de libre choix d'activité. Prévue aux articles L. 531-1, L. 531-4 et L. 532-2 du code de la sécurité sociale, la durée de cette allocation varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Dans le cas d'un seul enfant à charge, la durée est de six mois. Dans le cas de deux enfants ou plus, son versement est maintenu jusqu'à la date du troisième anniversaire du dernier enfant.



Bien que ce dispositif soit ouvert aux deux sexes, ce sont le plus souvent les femmes qui y ont recours. Selon les chiffres avancés par le gouvernement, 96 % des bénéficiaires du complément du choix de libre activité seraient des femmes et seulement 18 000 hommes auraient perçu cette aide depuis sa création. Afin de favoriser le retour à l'emploi des femmes, le projet de loi propose de modifier la durée de versement du complément de libre choix d'activité. Pour les parents d'un enfant, le bénéfice de cette aide serait porté à un an mais à la condition que chacun des parents prennent un congé parental de six mois. Pour les parents de deux enfants ou plus, la durée de l'allocation reste inchangée. Toutefois le second parent doit prendre un congé parental d'une durée minimale de six mois. Dans le cas contraire, l'aide ne sera versée que durant deux ans et demi. De plus, les bénéficiaires de cette dernière seront prioritaires pour l'accès aux établissements d'accueil d'enfant de moins de six ans. Enfin, l'appellation de cette allocation change pour devenir « prestation partagée d'accueil de l'enfant ». Cette modification terminologique est une mesure symbolique et vise à accentuer l'idée que l'égalité entre les sexes passe par un partage des responsabilités parentales.

Afin d'assurer l'égalité d'accès aux postes de direction, le texte instaure également des quotas de places réservés aux femmes, au sein des conseils d'administration des entreprises de plus de 250 salariés.

Le projet institue par ailleurs deux dispositifs expérimentaux d'une durée de deux ans et visant à lutter contre la précarité des femmes. Le premier autorise le salarié qui a obtenu l'accord de son employeur, à recourir aux droits affectés sur le compte épargne temps pour financer des prestations de service à la personne au moyen de chèque emploi service-universel. Le second modifie les règles de versement du complément du libre choix de mode de garde. Le dispositif actuel accorde une aide financière aux parents les plus modestes lorsqu'ils ont recours à une assistante maternelle ou à une garde d'enfant. Dorénavant, cette allocation qui correspond à la rémunération de ce salarié, lui sera directement versée par la CAF. Ainsi, les parents n'auront plus à faire l'avance de ces sommes. Ces deux mesures visent à lutter contre la précarité des femmes. Bien que le projet original n'ait pas subi de modification substantielle durant les débats devant le Sénat, l'adoption de plusieurs amendements a permis aux sénateurs de marquer le texte de leur empreinte. Désormais, la négociation sur l'égalité professionnelle abordera la question de la résorption des écarts de rémunérations entre les sexes. Celle-ci était jusqu'à présent intégrée à la négociation annuelle sur les salaires effectifs. En outre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes devra faire état des écarts entre les sexes en matière de promotion. Par ailleurs, l'entretien prévu au retour d'un congé parental d'éducation pourra se tenir avant la fin du congé, sur demande du salarié, afin d'anticiper les conditions de la reprise d'emploi. Enfin, les personnes qui désireraient se pacser ont droit à un congé de quatre jours au même titre que ceux qui se marient.

Projet de loi
pour l'égalité entre les
femmes et les hommes



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Indemnisation de grand déplacement et licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dans un arrêt du 10 juillet 2013, la chambre sociale juge qu'il y a eu licenciement sans cause réelle et sérieuse dans une affaire où un ouvrier de travaux publics avait refusé les conditions financières dans lesquelles s'inscrivait un changement d'affectation. Cet ouvrier avait été licencié pour faute grave.

Dans son pourvoi, l'employeur reprochait à l'arrêt de la cour d'appel d'avoir estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. La chambre sociale juge que la cour d'appel avait légalement justifié sa décision. Celle-ci avait retenu que les « frais d'hôtel, de nourriture et d'essence du salarié, rendus nécessaires par son affectation sur un chantier situé à plus de 500 kilomètres de chez lui, correspondaient à des dépenses normales s'ajoutant à ses dépenses habituelles ». Or ces frais « excédaient le montant du remboursement journalier proposé à tort par l'employeur sur la base d'un accord d'entreprise non applicable ».

Rappelons que, selon l'article 8.11 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, « l'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé ».

■ Consultation des courriels du salarié et respect de sa vie privée

Des courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de sa messagerie électronique personnelle. Ainsi, viole les articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, la cour d'appel qui a jugé que constituait une atteinte au respect de la vie privée d'un salarié, le fait qu'un expert mandaté par la société l'employant accède aux courriels qu'il avait échangés avec l'un de ses collègues à partir de leurs adresses électroniques personnelles, en l'absence de ce salarié qui n'avait pas été dûment appelé ou de ses représentants. La chambre sociale se prononce en ce sens dans un arrêt de cassation du 20 juin 2013.

Soc. 10 juill. 2013,
FS-P+B, n° 12-15.608





Soc. 19 juin 2013,
F-P+B, n° 12-12.138



Dans cet arrêt, la chambre sociale rappelle sa jurisprudence classique selon laquelle les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence. Il en est de même pour les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur. Rappelons que si le salarié peut identifier des fichiers comme personnels, cette faculté fait l'objet d'une rigoureuse exigence. À titre d'exemple, la seule dénomination « Mes documents » donnée à un dossier créé par le salarié ne lui confère pas un caractère personnel.

■ Validité de l'email comme mode de preuve d'un licenciement abusif

Les conditions posées par les articles 1316-1 et 1316-4 du code civil, à la validité de l'écrit ou de la signature électroniques, ne sont pas applicables au courrier électronique produit pour faire la preuve d'un fait, dont l'existence peut être établie par tous moyens de preuve, lesquels sont appréciés souverainement par les juges du fond.

L'utilisation massive des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) a contraint le législateur à faire évoluer son arsenal juridique, notamment pour encadrer l'utilisation comme mode de preuve des données issues de ces NTIC. Les articles 287 du code de procédure civile et 1316-1 et 1316-4 ont été adaptés en ce sens par la loi n° 2000-230 du 13 mars 2000. Ainsi, le courrier électronique doit satisfaire certaines exigences pour être admis en tant que mode de preuve lors d'un procès. Il doit, notamment, permettre d'« identi[er] la personne dont il émane », ainsi qu'être « établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité ». La signature électronique doit, quant à elle, relever d'« un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache. La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire ». C'est du champ d'application de ces dispositions qu'il est question en l'espèce.

Une salariée conteste son licenciement pour faute grave prononcée, selon la lettre de licenciement, parce qu'elle n'est pas revenue travailler dans l'entreprise à la suite d'un arrêt de travail. Dans le cadre de cette contestation, elle produit devant la juridiction prud'homale un courrier électronique de son employeur dans lequel ce dernier lui interdit de revenir travailler. Les juges de première instance ont débouté la salariée de sa demande mais la cour d'appel de Bordeaux, dans un arrêt du 1^{er} septembre 2011, a considéré le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur ne « rapport[ait] pas la preuve que l'adresse de l'expéditeur mentionnée sur le courriel soit erronée ou que la boîte d'expédition de la messagerie de l'entreprise ait été détournée » et qu'« en tout état de cause, un tel détournement ne saurait être imputé à Mme X... ». L'employeur se pourvoit en cassation et conteste la recevabilité de cette preuve au moyen que ce courrier, dont il nie être l'auteur, ne satisfait pas aux conditions de validité des courriels et signatures électroniques prévues par les articles 287 du code de procédure civile et les articles 1316-1 et 1316-4 du code civil.

La Cour de cassation doit donc se prononcer sur les conditions de validité d'un courrier électronique utilisé comme moyen de défense par une salariée dans un procès pour licenciement abusif.

Dans cet arrêt du 2 octobre 2013, la Cour de cassation considère que les articles précités ne sont pas applicables en l'espèce car le « courrier électronique [a été] produit pour faire la preuve d'un fait, dont l'existence peut être établie par tous moyens de preuve ». En d'autres termes, la preuve de l'existence d'un fait, en l'espèce un licenciement verbal, peut être établie par tous moyens, y compris par courrier électronique, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si les conditions de validité de la signature électronique, requises par les articles 1316-1 et 1316-4 du code civil, sont satisfaites.

Cette position semble logique au regard du champ d'application des articles 1316-1 et 1316-4 du code civil qui se limite aux actes juridiques et non aux faits juridiques (le plan du code civil plaçant ces dispositions dans le titre III relatif aux contrats et obligations conventionnelles du livre III) et de l'article 287 du code de procédure civile dont le domaine d'application se limite aux actes sous seing privé.

En définitive, il appartient aux seuls juges du fond d'apprécier souverainement si les éléments de preuve rapportés par le salarié suffisent à emporter leur conviction. En l'espèce, la cour d'appel de Bordeaux a estimé « que la version de la salariée selon laquelle l'employeur lui a refusé l'accès aux locaux de l'entreprise à compter du 6 août est fondée et que, dès lors, le contrat de travail a été rompu à cette date sans motifs valables, la procédure de licenciement engagée postérieurement étant, de ce fait, privée de cause réelle et sérieuse ». La cour d'appel, confirmée en l'espèce par la Cour de cassation, a donc fait une simple application de la jurisprudence relative à l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement verbal.

Soc. 25 sept. 2013,
F-P+B, n° 11-25.884



#RETRAITE

■ Présentation du projet de loi portant réforme des retraites

Le projet de loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » a été présenté en conseil des ministres le 18 septembre 2013 par Marisol Touraine, ministre des affaires sociales et





de la santé. Le gouvernement a engagé la procédure accélérée sur ce texte, ce qui implique que le projet donnera lieu à une seule lecture, ce que l'on peut regretter dès lors qu'il s'agit d'un texte considéré comme majeur.

Les objectifs de ce projet, affichés par le gouvernement, ne sont pas dénués d'ambition : garantir dans la durée notre système, on relèvera, en incise, que la précédente réforme avait un objectif semblable ; prévenir et prendre en compte la pénibilité ; rendre notre système plus juste, plus simple et plus lisible pour les assurés.

Pour arriver à cette fin, les principales mesures insérées dans le projet de loi, qui comporte trente-quatre articles, sont les suivantes :

Allongement de la durée d'assurance

Afin de garantir la pérennité financière du système, le projet de loi (art. 2) propose une évolution de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein. À partir de la génération née en 1958 la durée de cotisation devrait augmenter d'un trimestre tous les trois ans jusqu'en 2035. Elle passera ainsi progressivement de 167 trimestres à 172 trimestres, soit quarante-trois ans, pour la génération née en 1973. Cette mesure devrait concerner les assurés de l'ensemble des régimes de retraite. Il a été fait observer, par la CGT-FO, « qu'entrant sur le marché du travail à 23,5 ans en moyenne, les jeunes vont partir à taux plein vers 67 ans [...] ».

Revalorisation des pensions de vieillesse

Afin de consolider la situation financière de notre système de retraite, le projet de loi (art. 4) prévoit un décalage de six mois de la revalorisation des pensions. Celle-ci s'effectuerait non plus au 1^{er} avril de chaque année mais au 1^{er} octobre. Cette mesure, très critiquée, ne devrait pas concerner les retraités au minimum vieillesse, la revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) sera maintenue au 1^{er} avril.

Comité de surveillance des retraites

Le projet de loi (art. 3) instaure un mécanisme de pilotage de notre système de retraite. À cet effet, il prévoit la création d'un comité de surveillance des retraites composé de quatre personnalités désignées en raison de leurs compétences en matière de retraite, nommées pour cinq ans, et d'un président nommé en conseil des ministres. Ce comité devra rendre chaque année un rapport au parlement et au gouvernement dans lequel devront figurer des recommandations. Celles-ci pourront porter sur l'évolution de la durée d'assurance requise pour le bénéfice d'une pension sans décote ou sur le niveau du taux de cotisation d'assurance vieillesse, de base et complémentaire dans la limite de bornes fixées par décret.

Pénibilité au travail

Un des axes de la réforme consiste en la reconnaissance de la pénibilité au travail, c'est-à-dire, selon l'exposé des motifs, « du fait que certaines conditions de travail dégradent l'espérance de vie ». Le projet de loi (art. 5 s.) prévoit la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité en cas d'exposition effective à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Les points acquis par le titulaire du compte personnel pourront être utilisés pour la formation, pour un complément de revenu en cas de réduction de sa durée de travail ou pour un départ anticipé à la retraite. Il est prévu que le financement de ces droits liés au compte personnel sera assuré par une cotisation due par les employeurs relevant du champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité ainsi que par une cotisation additionnelle appliquée uniquement aux employeurs exposant au moins un de leurs salariés à la pénibilité.

D'autres dispositions figurent dans cette réforme des retraites, on notera parmi elles : l'aide à l'acquisition de trimestres pour les salariés à faible rémunération et à temps partiel (il sera possible d'acquérir un trimestre avec des cotisations équivalentes sur 150 heures rémunérées au SMIC au lieu de 200 actuellement) ; validation pour les apprentis de la totalité de leurs trimestres d'apprentissage ; instauration d'un tarif préférentiel de rachat de trimestres d'études ; simplification de l'accès des assurés à l'information sur leurs droits.

Enfin, on signalera, que le projet de loi de finances pour 2014 comportera une disposition visant à assujettir la majoration de pension des retraités ayant élevé trois enfants ou plus dans l'assiette de l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, la hausse des cotisations (0,15 point pour les actifs et les employeurs en 2014, puis 0,05 pour les trois années suivantes) ne figure pas dans le projet ; elle sera intégrée dans le projet de financement de la sécurité sociale pour 2014.

Conditions d'utilisation :

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

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

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

