

LOIS ET RÈGLEMENTS

Décrets n° 2015-357 et n°2015-358 du 27 mars 2015 relatifs aux obligations comptables du Comité d'Entreprise, du Comité Central d'Entreprise et du Comité Interentreprises, résultant de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

Ces décrets prévoient la mise en place trois seuils déterminant les obligations comptables de ces instances, en tenant compte des ressources annuelles du CE, et du nombre de salariés embauchés en son sein et précisent les informations qui sont obligatoires dans le rapport d'activité et de gestion, lesquelles diffèrent selon l'importance du CE.

Tous les CE sont concernés par ces nouvelles obligations qui s'appliquent, sauf exceptions, à compter du 1^{er} janvier 2015.

JURISPRUDENCE

RELATIONS INDIVIDUELLES

Rupture conventionnelle et procédure de licenciement

La Cour de Cassation admet qu'en cas de rupture conventionnelle, si le salarié se rétracte, l'employeur peut, sous certaines réserves, engager ou réengager une procédure de licenciement disciplinaire.

Le même jour, elle valide également la possibilité de conclure une rupture conventionnelle après notification du licenciement.
Cass. Soc. 3 mars 2015, n°13-15.551 ; Cass. Soc. 3 mars 2015, n°13-23.348 ; Cass. Soc. 3 mars 2015, n°13-20.549

La Cour de Cassation poursuit sa construction jurisprudentielle sur la rupture conventionnelle, dans cette série d'arrêts, elle prend position sur les articulations possibles entre la rupture conventionnelle du contrat de travail et le licenciement.

En cas de rétractation du salarié sur la rupture conventionnelle, l'engagement ou le réengagement de la procédure de licenciement disciplinaire doit être réalisée avant l'expiration du délai de prescription de 2 mois. La signature de la rupture conventionnelle n'a donc pas pour effet de suspendre ce délai de prescription.

Pris d'acte de rupture et harcèlement moral

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits constitutifs de harcèlement moral, il appartient aux juges du fond de vérifier que le manquement à l'obligation de sécurité invoqué est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Cass. Soc. 11 mars 2015, n°13-18.603

Cette décision vient confirmer l'infléchissement de la position de la Cour de Cassation, depuis plus d'un an, sur la prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Dans le cadre d'une prise d'acte en raison de faits de harcèlement, cette solution est particulièrement importante, bien qu'elle ne vienne pas éteindre l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur.

Ainsi, les juges doivent apprécier la gravité de ce manquement de l'employeur, en tenant compte notamment des mesures prises par l'employeur pour faire cesser les faits de harcèlement, et de la date des faits de harcèlement par rapport à celle de la prise d'acte.