

Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de marchandises

Simplification du droit : le CDD bientôt renouvelable deux fois

A compter de l'entrée en vigueur de la loi REBSAMEN, les contrats à durée déterminée seront désormais renouvelables deux fois, et non plus une comme actuellement, pour une durée maximale de 18 mois (loi en attente de la décision du conseil constitutionnel).

Cette loi s'appliquera dès le lendemain de sa publication au journal officiel et pourra concerner les CDD en cours d'exécution.

Rupture conventionnelle : Erreur sur le montant de l'indemnité

La cour de cassation, poursuivant sa jurisprudence libérale concernant la rupture conventionnelle vient de rendre un nouvel arrêt sécurisant encore davantage ce mode de rupture de plus en plus apprécié des entreprises.

Dans ce dossier, le salarié et l'entreprise font une erreur sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, se montant ne respectant pas le minimum prévu par la loi. Une erreur de date est également commise concernant la date envisagée de la fin du contrat de travail.

La rupture conventionnelle est tout de même homologuée par l'administration. Le salarié conteste en justice, demande l'annulation de la rupture conventionnelle et la requalification de la rupture en licenciement abusif.

La cour de cassation décide que de telles erreurs « *n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture* » les juges devant rectifier l'erreur de date et condamner le cas échéant au versement d'un rappel d'indemnité si le minimum n'a pas été respecté.

Lire l'arrêt ? [Soc, 8 juillet 2015, 14-10139](#)

L.A. FORMATION SOCIAL TRANSPORT : Inscriptions ouvertes !

Le concept : Une journée de formation, réservée aux transporteurs, pour se former et s'informer des actualités, élargir sa vision du social, se jauger aux pratiques des autres, et y voir plus clair sur la réglementation.

• **LES DATES**

22 septembre à ANGERS ;
23 septembre à ORLEANS ;
6 octobre 2015 à PARIS NORD ;
8 octobre à TROYES ;
9 octobre à FONTAINEBLEAU ;
13 octobre à LYON ;
15 octobre à MARMANDE.

• **LE PROGRAMME**

- La loi MACRON : Réforme du conseil de prud'hommes, Evaluer le risque d'un licenciement, ...
- La loi REBSAMEN : la réforme du dialogue social
- Rappel paye transport : les spécificités transport
- BREVES SOCIALES (Juin – Septembre 2015)
- JURISPRUDENCE TRANSPORT (Juin - Septembre 2015)

Télécharger le formulaire d'inscription ? [Cliquer ici](#)

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr

Licenciement d'un salarié en arrêt maladie : Le cas de la désorganisation de l'entreprise nécessitant le remplacement définitif du salarié absent

Un salarié embauché en qualité de carreleur dans une entreprise de bâtiment a un accident non professionnel entraînant un arrêt de travail de 6 mois. Le salarié est licencié suite à 4 mois d'absence.

L'ancien salarié conteste son licenciement en justice.

La Cour d'appel valide le licenciement : « *Il est suffisamment établi que l'absence prolongée de M. X... a entraîné une gêne objective pour la petite société Y..., tant au niveau des autres salariés que des retards pris sur les chantiers, conduisant à un mécontentement des clients, et à des pénalités de retard, ainsi qu'un recours à la sous-traitance pouvant mettre en péril la structure. Son remplacement définitif a été concomitant au licenciement et était indispensable, au regard du petit nombre de salariés et de la spécialisation de M. X..., travaillant de manière autonome sur les chantiers. Seule une embauche pérenne pouvait pallier son absence.* »

Pour les juges de la cour de cassation le licenciement est également justifié : « *les absences longues et répétées du salarié avaient entraîné des perturbations importantes dans l'entreprise et constaté la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif de ce salarié et la réalité, à une date proche du licenciement, de l'embauche en contrat à durée indéterminée du salarié remplaçant.* »

Rappel : la CCN transport routier prévoit une garantie d'emploi de 6 ou 12 mois durant lesquels il n'est pas possible de prononcer une rupture pour un tel motif.

Attention ! Une telle procédure étant juridiquement très encadrée et potentiellement très risquée, nous vous invitons à consulter notre cabinet avant d'enclencher une telle démarche

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc., 6 mai 2015, n°13-26771](#)

Jurisprudence : Attention au respect des visites médicales obligatoires

Le salarié est licencié pour faute grave du fait de son refus de travail. Le salarié conteste et indique que s'il a refusé le travail demandé, c'est pour raisons médicales, et que par ailleurs il était légitime à refuser ce travail, l'employeur ne l'ayant pas fait passer de visite médicale (tous les 6 mois en l'occurrence).

La cour d'appel fait droit au salarié et déclare le licenciement abusif. Les juges de la Cour de cassation n'ont pas le même avis, cassent la décision d'appel et déclarent que la Cour d'appel aurait du « *répondre aux conclusions de l'employeur qui soutenait que c'est de mauvaise foi que le salarié invoquait le non-respect de cette surveillance médicale renforcée alors que c'est lui qui avait annulé le rendez-vous pris auprès du médecin du travail.* »

En effet, le salarié ne peut pas prétendre à un irrespect de la réglementation par son employeur alors que c'est le salarié lui-même qui a annulé la visite médicale qui avait été fixée...

[Cass, soc. 13 mai 2015, 13-25716](#)

Loi MACRON et REBSAMEN : Consulter notre synthèse des points clés

Travail du dimanche dans les commerces, libéralisation du transport par autocars, réforme de la procédure prud'homale, réforme de la délégation unique du personnel, ... ces deux lois devant entrer en vigueur prochainement contiennent une multiplicité de dispositions.

Vous trouverez ci-joint une synthèse des points à avoir obligatoirement à l'esprit à la rentrée !

Consulter notre synthèse ? [Cliquer ici](#)

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr