



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 506 — 30 août 2019



9 min

- ✓ Période d'essai – Accident du travail – Rupture – Absence de connaissance de l'accident du travail avant l'envoi de la lettre de rupture – Rupture valable
- ✓ Salarié protégé – Procédure de liquidation judiciaire – Mandat extérieur – Information du liquidateur
- ✓ CSE – Articulation – Projet de cession de l'entreprise – Consultation préalable sur les orientations stratégiques
- ✓ PSE – Reclassement interne – Offres aux salariés – Délai de réponse – 15 jours calendaires – Homologation annulée
- ✓ Assurance chômage – Publication des décrets
- ✓ Loi Avenir professionnel – Ordonnance « balai » publiée le 22 août 2019
- ✓ Loi Avenir Professionnel – Index égalité Femmes-Hommes – Questions réponses mises à jour le 4 juillet 2019 – Calculateur pour les entreprises de 251 à 999 salariés – Instruction de la DGT 15 juillet 2019

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Période d'essai – Accident du travail – Rupture – Absence de connaissance de l'accident du travail avant l'envoi de la lettre de rupture – Rupture valable

Rappel : *Au cours des périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du Code du travail).*

Toute rupture prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle (art. L. 1226-13 du Code du travail).

Ces dispositions s'appliquent à la rupture de la période d'essai (Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-27.089).

CA Paris., pôle 6, ch. 11, 18 juin 2019, n° 17/08902

Dans cette affaire, un salarié a été embauché le 8 juillet 2015 avec une période d'essai de 4 mois, soit jusqu'au 7 novembre 2015.

L'entreprise a mis fin à sa période d'essai par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée le 29 octobre 2015.

Le soir même, le salarié a été victime d'un accident du travail. Il en a informé son employeur par SMS le lendemain matin.

Contestant la rupture de son contrat, le salarié a saisi la justice prud'homale. Il estimait que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'article L. 1226-9 du Code du travail.

Le Conseil de prud'hommes, suivi par la Cour d'appel, a considéré que la rupture de la période d'essai était régulière.

La Cour d'appel précise que pour être soumis aux dispositions de l'article L. 1226-9 du Code du travail, l'employeur doit, au moment où il notifie la rupture, être informé de la suspension du contrat de travail et du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

La Cour ajoute que c'est à la date de la notification de la rupture que s'apprécie cette connaissance, c'est-à-dire à la date de l'envoi de la lettre de rupture du contrat.

Or, tel n'était pas le cas en l'espèce. L'employeur avait été informé de la survenance de l'accident professionnel après avoir envoyé la lettre de rupture de la période d'essai.

La rupture du contrat intervenue le 29 octobre 2015 était donc valable.

Note : La Cour d'appel transpose à la période d'essai la solution retenue par la Cour de cassation en matière de licenciement.

En effet, lorsque le licenciement intervient au cours de la suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, l'application de l'article L. 1226-9 du Code du travail est subordonnée à la connaissance par l'employeur de l'accident et de son caractère professionnel lors de l'envoi de la lettre de licenciement (Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 10-11.699).

■ Salarié protégé – Procédure de liquidation judiciaire – Mandat extérieur – ■ Information du liquidateur

Rappel : *Lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est transmise à l'administration, l'inspecteur du travail doit prendre en compte chacune des fonctions représentatives pour contrôler l'absence de discrimination, l'omission de l'un des mandats emportant l'annulation de l'autorisation (CE, 3 mai 2017, n° 389534).*

Il appartient donc à l'employeur de mentionner dans sa demande d'autorisation de licenciement l'intégralité des mandats du salarié protégé. Mais encore faut-il qu'il en ait eu connaissance, ce qui peut s'avérer difficile pour les mandats extérieurs.

C'est pourquoi, le salarié protégé est tenu, pour bénéficier du statut protecteur, d'informer son employeur de l'existence d'un mandat extérieur au plus tard lors de l'entretien préalable ou de démontrer que l'employeur en avait eu connaissance par un autre moyen (Cass. Soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307 ; par exemple par des demandes d'absences motivées par l'exercice des fonctions prud'homales : Cass. Soc., 11 juin 2013, n°12-12.738).

Cette obligation d'information est-elle applicable aux entreprises placées en procédure collective ? Autrement-dit, le salarié est-il tenu d'informer le liquidateur judiciaire de l'existence de son mandat extérieur ?

CE., 24 juillet 2019, n° 411058

Dans cette affaire, un salarié protégé a saisi le Tribunal administratif pour solliciter l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le liquidateur judiciaire à le licencier pour motif économique.

Il reprochait au liquidateur judiciaire d'avoir omis de mentionner dans la demande d'autorisation de licenciement son mandat de conseiller prud'homme.

Pour sa défense, le liquidateur soutenait ne pas avoir été informé de l'existence de ce mandat par le salarié.

Le salarié rapportait pourtant la preuve que l'existence de son mandat avait été évoqué lors d'une réunion du comité d'entreprise (CE) ayant eu lieu avant l'entretien préalable au licenciement.

Le Conseil d'État a donné raison au salarié en rappelant que dans le cas particulier d'une entreprise placée en situation de liquidation judiciaire, l'administration doit, à peine d'illégalité de sa décision d'autorisation de licenciement, tenir compte de l'ensemble des mandats extérieurs à l'entreprise détenus par le salarié protégé, à la condition que ceux-ci aient été, postérieurement au placement en liquidation, portés à la connaissance du liquidateur, par le salarié lui-même ou par tout autre moyen, au plus tard à la date de l'entretien préalable au licenciement.

Ainsi, même si le salarié n'avait pas pris l'initiative d'informer lui-même le liquidateur de l'existence de ce mandat, ce dernier en avait eu connaissance lors d'une réunion du CE et avant la date de l'entretien préalable, de sorte qu'il aurait dû le mentionner dans la demande d'autorisation.

La décision de l'inspecteur du travail avait été prise sans prendre en compte ce mandat. L'autorisation de licenciement a donc été annulée.

Il en résulte que le salarié pouvait demander sa réintégration dans l'entreprise.

Note : Cette décision est conforme à la position de la Cour de cassation qui retient que le salarié protégé est tenu d'informer le liquidateur judiciaire de l'existence d'un mandat extérieur. A défaut, le salarié doit démontrer que le liquidateur en avait eu connaissance par un autre moyen au plus tard lors de l'entretien préalable (Cass. Soc., 1er juin 2017, n° 16-12.221).

Jurisprudence

Relations collectives

CSE – Articulation – Projet de cession de l'entreprise – Consultation préalable sur les orientations stratégiques

Rappel : Le comité social et économique (CSE) est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail etc. (art. L. 2312-24 du Code du travail).

En outre, le CSE est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. L. 2312-8 du même Code).

Un projet ponctuel comme une cession d'entreprise doit-il nécessairement être précédé de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ?

TGI Nanterre., 11 juillet 2019, n° 19/02211

Lors de la dernière consultation sur les orientations stratégiques menée en 2018, l'entreprise n'envisageait pas de cession d'une partie de l'entreprise.

Pourtant, une option de vente a été signée par l'entreprise dès le 18 février 2019 et le CSE a été consulté, le 22 février 2019, à ce sujet.

L'entreprise n'a pas consulté le CSE sur les orientations stratégiques pour 2019. Or, selon le CSE, la consultation sur le projet de cession devait être précédée de cette consultation.

Afin d'ordonner à l'entreprise d'ouvrir cette négociation en 2019, le CSE a saisi le juge des référés du TGI.

Le TGI a fait droit à sa demande, estimant qu'entre la consultation sur les orientations stratégiques menée en 2018 et le projet de cession présenté en février 2019 il y avait eu un « *changement significatif de stratégie* ».

En conséquence et en raison de l'ampleur du projet de cession, l'entreprise aurait dû informer et consulter le CSE sur les orientations stratégiques pour 2019 préalablement à celles sur le projet de cession.

En s'abstenant d'ouvrir cette consultation, l'entreprise a commis un détournement de pouvoir en empêchant le CSE d'exercer ses droits à recueillir des explications utiles et à faire des propositions alternatives.

A ce titre, la consultation sur le projet de cession a été suspendue jusqu'à ce que soit menée la consultation sur les orientations stratégiques pour 2019, laquelle devait s'ouvrir dans les 8 jours du jugement, sous astreinte de 50 000€.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence pour le TGI de Nanterre (TGI Nanterre, 28 mai 2018, n° 18/01187).

Mais cette position n'est pas unanime. La Cour d'appel de Paris estime, à l'inverse, que la consultation sur les orientations stratégiques et celle portant sur un projet ponctuel sont indépendantes, de sorte que le projet ponctuel peut ne pas avoir été abordé lors de la consultation sur les orientations stratégiques qui vient d'avoir lieu (CA Paris, pôle 6, ch 2, 3 mai 2018, n° 17/09307).

En l'attente de la position de la Cour de cassation et afin de sécuriser les projets ponctuels de type réorganisation ou cession, il apparaît préférable de suivre la position du TGI de Nanterre et de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'année en cours avant de les consulter sur le projet ponctuel.

PSE – Reclassement interne – Offres aux salariés – Délai de réponse – 15 jours calendaires – Homologation annulée

Rappel : *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles.*

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés (article L. 1233-4 du Code du travail).

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement, celle-ci précise le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours francs à compter de la publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire (art. D. 1233-2-1 du Code du travail).

Le document unilatéral fixant le PSE peut-il réduire ce délai en deçà de 15 jours francs ?

CAA de Nantes., 9 juillet 2019, n° 19NT01405

Dans cette affaire, plusieurs salariés ont saisi le Tribunal administratif pour demander l'annulation de la décision de la Direccte d'homologation du document unilatéral fixant le contenu du PSE.

Ils soutenaient que le dispositif de reclassement interne était illégal dans la mesure où l'employeur avait unilatéralement réduit le délai laissé aux salariés pour accepter l'offre de reclassement à 15 jours calendaires.

La Cour administrative d'appel a fait droit à leur demande et a annulé la décision d'homologation. Les juges ont considéré que le document unilatéral « *ne pouvait, sauf à être entaché d'une irrégularité méconnaissant une garantie pour les salariés concernés, réduire le délai dont disposaient ces derniers pour examiner les offres de reclassement figurant sur une telle liste à un délai de quinze jours calendaires alors que, (...), ce délai est impérativement fixé à quinze jours francs* ».

Il en résulte que cette irrégularité était de nature à justifier l'annulation de la décision d'homologation.

Autrement dit, il s'agit d'un délai impératif. L'employeur ne peut le réduire en deçà de 15 jours francs mais il peut l'augmenter.

Note : Dans une autre affaire rendue le 4 juillet 2019, la Cour administrative d'appel de Paris a également annulé l'homologation du document unilatéral fixant le PSE au motif que l'employeur (liquidateur judiciaire) avait procédé à la diffusion de la recherche de reclassement auprès des autres entreprises du groupe la veille de la transmission du document unilatéral à l'administration (CAA de Paris, 4 juillet 2019, n° 19PA01502).

Législation et réglementation

Assurance chômage – Publication des décrets

Les décrets n° 2019-796 et n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatifs à l'assurance chômage ont été publiés au JO du 28 juillet 2019.

Le décret n° 2019-796 abroge l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017. Les dispositions entrent en vigueur à partir du 1^{er} novembre 2019 et de manière échelonnée selon les mesures.

Les mesures n'ont pas évolué depuis le projet de décret (Cf. actu-tendance n° 504).

Une News reprenant l'ensemble des mesures prévues par les décrets a été rédigée le 31 juillet 2019 par deux avocats du Cabinet et est accessible sur le [site internet](#).

Loi Avenir professionnel – Ordonnance « balai » publiée le 22 août 2019

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « *loi Avenir professionnel* » a été publiée au JO du 6 septembre 2019.

Une ordonnance n° 2019-861 dite « Balai » du 21 août 2019 a été publiée au JO du 22 août.

Elle vise à corriger les erreurs rédactionnelles de la loi et mettre en cohérence les diverses dispositions législatives. Au-delà de ces coquilles, l'ordonnance apporte des modifications de fond.

L'actu-tendance n° 503 a présenté les différentes mesures issues du projet d'ordonnance, lesquelles ont été intégralement reprises. Seuls les articles 6 et 7 du projet d'ordonnance qui envisageait de supprimer du CPA l'accès aux bulletins de paie ont été supprimés.

Loi Avenir Professionnel – Index égalité Femmes-Hommes – Questions réponses mises à jour le 4 juillet 2019 – Calculateur pour les entreprises de 251 à 999 salariés – Instruction de la DGT 15 juillet 2019

Le Ministère du travail a mis en ligne sur son site internet, le 14 février 2019, une « *foire aux questions* » permettant d'aider les entreprises à mettre en œuvre l'Index égalité Femmes-Hommes (Cf. actu-tendance n° 483).

Le Ministère a mis à jour ce document le 14 mai 2019 (Cf. actu-tendance n° 499) et récemment le 4 juillet 2019 en y apportant des informations supplémentaires.

Pour rappel, les entreprises de 251 à 999 salariés sont tenues de publier leur index sur l'égalité Femmes/Hommes au plus tard le 1er septembre 2019.

Pour aider les entreprises, le Ministère du travail a mis en ligne sur son site internet un calculateur : <https://index-egapro.travail.gouv.fr>.

Nouvelle précision :

- ✓ Pour l'indicateur relatif **au retour de congé de maternité ou d'adoption**, le salarié absent plus de la moitié de la période de référence est bien pris en compte, alors que ce n'est pas le cas pour les autres indicateurs ;
- ✓ **L'absence de CSE dans l'entreprise**, pour une raison non imputable à l'employeur (telle qu'une carence de candidatures aux élections professionnelles), ne l'empêche pas de répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique pour le calcul de l'indicateur sur l'écart de rémunération (cette opération nécessitant, en principe, une consultation du CSE, s'il existe).

Dans une instruction non publiée du 15 juillet 2019, la DGT donne des consignes de contrôle aux inspecteur du travail. Les contrôles cibleront en priorité les entreprises qui n'ont pas publié leur index ou qui ne l'ont pas transmis à l'administration, puis celles qui ont un un score inférieur à 75 points.

L'objectif est de contrôler l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés d'ici 2022.

Concernant les sanctions encourues, l'instruction précise que le défaut de transmission par l'employeur des données relatives à l'index est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 37 500€.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)144 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance

— société d'avocats —

actance
société d'avocats

