



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 516 — 8 novembre 2019



10 min

- ✓ Salarié protégé – Protection – Expiration imminente – Licenciement – Date de convocation à l’entretien préalable – Autorisation administrative
- ✓ Transaction – Conclusion en cours d’exécution du contrat de travail – Renonciation pour l’avenir (NON)
- ✓ Heures de délégation – Prises pendant une période de congés payés – Accord entre l’employeur et le représentant du personnel
- ✓ Représentant du personnel – Abus dans l’exercice de son mandat – Sanction disciplinaire
- ✓ CHSCT – Expertise pour risque grave – Motif – Plusieurs cas d’épuisement professionnel constatés par le médecin du travail
- ✓ Ruptures collectives pour motif économique – Information à transmettre à l’administration – Nouvel outil – Arrêté du 21 octobre 2019
- ✓ Apprentis à l’étranger – Loi avenir professionnel – Décret du 24 octobre 2019

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Salarié protégé – Protection – Expiration imminente – Licenciement – Date de convocation à l'entretien préalable – Autorisation administrative

Rappel : La loi impose une procédure spéciale en cas de licenciement d'un salarié protégé qui se caractérise par la nécessité d'obtenir une autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail.

L'expiration imminente de la période de protection ne dispense pas l'employeur de respecter cette procédure.

La Cour de cassation considère que l'employeur est tenu de demander l'autorisation administrative de licencier un salarié lorsque ce dernier bénéficie du statut de salarié protégé à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, peu important que la lettre notifiant le licenciement soit envoyée après l'expiration de la période de protection (Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-23.745).

L'employeur doit-il demander l'autorisation de licencier un salarié protégé pour des faits commis postérieurement à la période de protection ?

Cass. Soc., 23 octobre 2019, n° 18-16.057

Le 5 novembre 2009, un salarié a été élu délégué du personnel. Sa période de protection expirait le 5 mai 2014 (durée du mandat de 4 ans et 6 mois de protection complémentaire).

Il a été convoqué par courrier envoyé le 28 avril 2014, soit avant l'expiration du statut protecteur, à un entretien préalable à son licenciement, le 9 mai. Il a été licencié le 15 mai 2014.

L'employeur n'a pas demandé l'autorisation de licencier le salarié à l'inspecteur du travail au motif que certains faits reprochés dans la lettre de licenciement avaient été commis postérieurement à l'expiration de la période de protection.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour en obtenir la nullité.

Débouté en appel, la Cour de cassation a fait droit à sa demande en rappelant que l'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

La Haute juridiction souligne que seule la date d'envoi de la convocation est prise en compte. Il importe peu que l'employeur retienne dans la lettre de licenciement des faits commis postérieurement à l'expiration de la période de protection.

La Cour d'appel de renvoi devrait donc prononcer la nullité du licenciement.

Note : Cet arrêt est transposable aux membres du comité social et économique (CSE).

La Cour de cassation a déjà jugé qu'est nul le licenciement du salarié au terme de son mandat prononcé en raison de faits commis pendant la période de protection et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail (Cass. Soc., 18 février 2016, n° 14-17.131).

Transaction – Conclusion en cours d'exécution du contrat de travail – Renonciation pour l'avenir (NON)

Rappel : Aux termes de l'article 2044 du code civil, la transaction est un contrat écrit par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

Si la transaction est généralement conclue à la suite de la rupture du contrat de travail, elle peut également intervenir pour régler un litige né en cours d'exécution du contrat de travail (Cass. Soc., 10 mars 1998, n° 95-43.094).

Dans le cadre d'une telle transaction, le salarié peut-il renoncer à tout recours portant à l'avenir sur l'exécution du contrat de travail ?

Cass. Soc., 16 octobre 2019, n° 18-18.287

A la suite d'un différend portant sur sa classification, une salariée a signé avec son employeur une transaction par laquelle elle renonçait d'agir en justice en contrepartie du versement d'un rappel de salaire et de l'attribution d'un nouveau coefficient.

Par la suite, le contrat de travail s'est poursuivi pendant plusieurs années. Estimant avoir subi une discrimination syndicale postérieurement à la conclusion de la transaction, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter une réparation.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande estimant que la salariée avait renoncé en signant la transaction aux droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que « la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction ».

En l'espèce, le contrat ayant continué à être exécuté, la salariée pouvait agir en justice pour des faits de discrimination subis postérieurement à la transaction, ces faits n'étant pas couverts par cette dernière.

Autrement dit, une transaction conclue pendant l'exécution du contrat de travail ne sécurise pas l'employeur pour l'avenir. La portée de la transaction se limite aux faits antérieurs et non postérieurs à la transaction.

Note : : A l'inverse, la Cour de cassation a retenu que la transaction rédigée en des termes généraux à l'occasion de la rupture du contrat de travail interdit au salarié d'agir sur d'autres demandes, même non expressément visées dans la transaction, y compris les droits non encore acquis à la date de signature de la transaction (Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-19.676).

■ Heures de délégation – Prises pendant une période de congés payés – ■ Accord entre l'employeur et le représentant du personnel

Rappel : Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale (art. L. 2143-17 du Code du travail).

L'indemnité de congés payés ne peut se cumuler avec un salaire (Cass. Soc., 22 juin 1994, n° 92-40.752).

Un salarié peut-il par accord avec son employeur consentir à exercer son mandat pendant ses congés payés et ainsi ne bénéficier que de l'indemnité afférente ?

Cass. Soc., 2 octobre 2019, n° 18-17.706

Dans cette affaire, une salariée cumulait plusieurs mandats dont celui de conseiller du salarié et de représentant du personnel.

La salariée a signé un avenant à son contrat de travail prévoyant qu'elle serait susceptible d'exercer ses mandats de représentant du personnel pendant ses congés payés.

Estimant que cet avenant était contraire à l'ordre public, la salariée a saisi le CPH pour demander le paiement de 9,5 jours au titre de l'exercice de ses mandats, d'une part, et d'une journée de formation économique, sociale et syndicale, d'autre part.

Le CPH a rejeté ses demandes estimant qu'aucune disposition d'ordre public ne faisait obstacle à un accord entre l'employeur et le salarié permettant la prise d'heures de délégation pendant une période de congés payés et, par conséquent, le paiement par l'employeur de la seule indemnité de congés payés.

La salariée ayant perçu cette indemnité, elle ne pouvait réclamer le paiement d'une somme supplémentaire.

La Cour de cassation a cassé partiellement cette décision.

Heures de délégation

La Cour de cassation a validé la position du CPH. L'employeur n'a pas à régler de rémunération supplémentaire lorsque la salariée prend ses heures de délégation sur ses congés payés dès lors qu'il s'agit :

- ✓ Ni de réunions à l'initiative de l'employeur ;
- ✓ Ni de circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement du crédit d'heures de délégation.

Formation économique sociale et syndicale

En revanche, concernant la formation économique sociale et syndicale, la Cour de cassation interdit d'imputer la durée de la formation sur celle du congé payé annuel.

La Haute juridiction applique strictement l'article L. 2145-10 du Code du travail qui prévoit que « *la durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel* ».

■ Représentant du personnel – Abus dans l'exercice de son mandat – Sanction disciplinaire

Rappel : En principe, un représentant du personnel ne peut être sanctionné pour des faits commis dans l'exercice de son mandat sauf en cas :

- ✓ De manquement à une obligation contractuelle (CE., 27 mars 2015, n° 371174) ;
- ✓ D'abus dans l'exercice de ses fonctions représentatives (Cass. Soc., 2 juillet 2015, n° 14-15.829).

Le fait pour un délégué du personnel d'imposer sa présence à un entretien informel entre une salariée et son supérieur hiérarchique constitue-t-il un abus ?

Cass. Soc., 23 octobre 2019, n° 17-28.429

Dans cette affaire, une salariée, déléguée du personnel, a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de 3 jours pour des « *actes d'insubordination* ».

Son employeur lui reprochait d'avoir forcé, avec 3 autres salariés protégés, le bureau du directeur alors que se tenait un entretien informel avec une salariée.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de cette sanction estimant avoir été contrainte de faire irruption dans le bureau du directeur pour vérifier que l'entretien se déroulait dans de bonnes conditions.

La salariée a été déboutée de ses demandes par les juges du fond et la Cour de cassation qui ont considéré que le fait d'imposer sa présence à un entretien en l'absence d'accord de la salariée et d'avoir perturbé cet entretien était constitutif d'un abus.

La Haute juridiction s'est fondée sur deux éléments : l'absence de volonté de la salariée de se faire assister à son entretien et sur le caractère informel de l'entretien.

Jurisprudence

Relations collectives

■ CHSCT – Expertise pour risque grave – Motif – Plusieurs cas d'épuisement professionnel constatés par le médecin du travail

Rappel : Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L. 4614-12 du Code du travail).

Le risque doit être identifié et actuel (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865).

L'épuisement professionnel de 4 salariés constaté par le médecin peut-il justifier une expertise du CHSCT pour risque grave ?

Cass. Soc., 25 septembre 2019, n° 18-14.110

En juillet 2017, une société a racheté une autre société exploitant une cuisine centrale.

Après avoir exercé un droit d'alerte concernant la santé des salariés, le CHSCT a décidé de recourir à une expertise pour risque grave sur l'ensemble du périmètre Est-Rhône-Alpes.

Le CHSCT a mis en évidence plusieurs éléments :

- ✓ Le personnel de la société a dû assurer l'intégration du site racheté sans les moyens humains nécessaires ;
- ✓ L'épuisement professionnel de 4 salariés à l'automne 2017 qui ont été mis en arrêt de travail, dont 2 directeurs du restaurant et 2 salariés exerçant des fonctions support ;
- ✓ L'existence d'une situation difficile depuis plus de 2 ans au sein de l'établissement mis en avant par le médecin du travail qui avait reçu une salariée qui frôlait fin 2016 l'épuisement professionnel à la suite de l'augmentation du nombre de factures générées par le rattachement de la Franche-Comté à la direction Centre-Est.

La société a saisi le Tribunal de grande instance, en la forme des référés, pour demander l'annulation de la délibération ayant désigné un expert et subsidiairement la réduction du périmètre de l'expertise.

La société soutenait que le risque grave identifié par le CHSCT n'était pas actuel et que le périmètre d'intervention de l'expert était trop large.

Le TGI et la Cour de cassation l'ont déboutée de sa demande et ont retenu l'existence d'un risque grave justifiant une expertise concernant l'ensemble des salariés du périmètre Est Rhône-Alpes.

Selon les juges, la surcharge de travail de la part des fonctions support de la direction régionale entraînait un déséquilibre sur l'ensemble des secteurs rattachés à cette direction régionale dans la mesure où les difficultés entraînaient des transferts de personnel sur l'ensemble de la région concernée.

Note : Cette jurisprudence est transposable au CSE, qui peut avoir recours à une expertise pour risque grave (art. L. 2315-94 du Code du travail).

Législation et réglementation

Ruptures collectives pour motif économique – Information à transmettre à l'administration – Nouvel outil – Arrêté du 21 octobre 2019

Lorsqu'une entreprise procède à des licenciements pour motif économique dans le cadre d'une procédure de PSE, ou à des ruptures conventionnelles collectives ou à des congés de mobilités, l'employeur doit transmettre des informations à l'administration.

Jusqu'à présent, la transmission des informations se faisait par l'intermédiaire du site PSE-RCC.

Ce site est remplacé par un nouveau portail baptisé « Rupco », dont l'adresse internet est : <https://rutpures-collectives.emploi.gouv.fr>.

Ce portail est accessible à compter du 2 décembre 2019. Pour les licenciements de moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés, le portail sera accessible à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'arrêté du 21 octobre fixe à son article 1^{er} les informations et demandes à transmettre via ce site à l'administration.

En cas de dysfonctionnement du site, la transmission des informations et demandes s'effectue par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine.

Apprentis à l'étranger – Loi avenir professionnel – Décret du 24 octobre 2019

Depuis la loi de ratification des ordonnances Macron, un apprenti peut exécuter son contrat en partie dans l'UE.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a étendu cette mobilité hors de l'Union européenne. Elle a également admis une mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Le présent décret apporte des précisions sur les conditions de cette mobilité.

Contenu des conventions

Le décret détaille le contenu des conventions conclues dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. Ce contenu varie notamment en fonction de la durée de la mobilité.

Des modèles de conventions doivent être publiés par arrêté.

Prise en charge des frais

Pour bénéficier d'une prise en charge des frais annexes liés à la mobilité, le projet de convention doit être adressé par le CFA ou l'organisme de formation à l'opérateur de compétence (OPCO).

Lorsque la mobilité est de 4 semaines maximum, c'est l'employeur qui adresse directement le projet à son OPCO.

Couverture AT-MP

Les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation qui se déplacent dans l'UE bénéficient de la législation relative aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), dès lors qu'ils ne bénéficient pas du statut de salarié ou d'assimilé dans l'Etat d'accueil.

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

