



RELATIONS INDIVIDUELLES

Licenciement – Procédure menée par une personne étrangère à l'entreprise – Signature pour ordre – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Rappel : En vertu de l'article L. 1232-6 du Code du travail, c'est à l'employeur qu'il appartient de notifier le licenciement.

Toutefois, l'employeur peut décider de déléguer ce pouvoir à une personne de l'entreprise (Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.146).

En revanche, aucune délégation de pouvoir ne peut être donnée à une personne étrangère à l'entreprise. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 7 décembre 2011, n° 10-30.222).

Cass. Soc., 26 avril 2017, n° 15-25.204

Un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. Il soutenait que sa procédure de licenciement avait été menée par l'expert-comptable de l'employeur, personne étrangère à l'entreprise.

L'expert-comptable avait :

- signé la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- mené l'entretien préalable ;
- signé la lettre de licenciement.

Pour sa défense, l'employeur faisait valoir que tous les documents relatifs à la procédure avaient été signés par l'expert-comptable mais « pour ordre » en son nom.

La Cour d'appel a débouté le salarié sa demande au motif que « les documents comportant la mention « po » (pour ordre) avaient la valeur de

documents rédigés par la personne ayant le pouvoir de signature », de sorte que la procédure menée par l'expert-comptable était parfaitement valable.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette analyse en rappelant que « la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme ».

Dès lors, la signature pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une personne étrangère à l'entreprise ne peut être admise.

Il en résulte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Heures supplémentaires – Ensemble des heures mentionné sur le bulletin de paie – Erreur dans le taux de majoration – Travail dissimulé (NON)

Rappel : A défaut d'accord collectif, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de:

- 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse) ;
- 50 % à partir de la 44^{ème} heure (article L. 3121-36 du Code du travail).

Le fait de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli constitue un travail dissimulé (article L. 8221-5 du Code du travail).

Toutefois, l'infraction n'est caractérisée que si l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre

d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué (Cass. Soc., 24 mars 2004, n° 01-43.875).

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 15-23.039

A l'occasion de la contestation de son licenciement pour motif économique, un salarié a réclamé aux juges la condamnation de son employeur à lui verser une indemnité au titre du travail dissimulé.

Il reprochait à son employeur de ne pas avoir appliqué le taux de 50 % prévu pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de la 43^{ème} heure.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et a condamné l'entreprise à lui verser 10 641 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé au motif que l'employeur disposait de ses feuilles de présence, dont son intention délibéré de minorer la rémunération du salarié.

La Cour de cassation censure la Cour d'appel considérant que dans la mesure où « l'ensemble des heures supplémentaires figurait sur les bulletins de salaire, la seule application erronée du taux de majoration des heures supplémentaires ne saurait caractériser l'intention de dissimulation ».

Il en résulte que le salarié est en droit de réclamer un rappel de salaire mais pas une indemnité pour travail dissimulé.

Mise à pied – Salarié protégé – Arrêt maladie – Consultation du CE retardée – Délai le plus court possible – Cause : la maladie rend impossible le maintien de l'entretien préalable au licenciement ou demande du salarié

Rappel : En cas de faute grave d'un salarié protégé, l'employeur peut prononcer sa mise à pied immédiate jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail (article R. 2421-14 du Code du travail).

Le comité d'entreprise (CE) est alors consulté dans un délai de 10 jours à compter de la date de la mise à pied.

La demande d'autorisation de licenciement doit être présentée à l'inspecteur du travail dans les 48 heures suivant la délibération du CE. S'il n'y a pas de CE, cette demande est présentée dans un délai de 8 jours à compter de la date de la mise à pied.

L'entretien préalable au licenciement doit se tenir avant la consultation du CE. A défaut de CE, cet entretien a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement (articles R. 2421-3 et R. 2421-8 du Code du travail).

L'employeur peut, en raison de l'arrêt maladie d'un salarié protégé, présenter la demande d'autorisation de licenciement au-delà des délais fixés ci-dessus. Toutefois, ce retard doit être le plus court possible et résulter soit :

- de la maladie du salarié qui a rendu impossible la tenue de l'entretien préalable ;
- d'une demande du salarié lui-même (CE., 29 juin 2016, n° 381766 ; Cf. Actu-tendance n° 360).

CAA Marseille, 13 avril 2017, n° 16MA01354

Un salarié, candidat aux élections professionnelles, a été mis à pied à compter du 24 juillet 2013. Le CE a été consulté le 13 août 2013, soit 20 jours après.

Le 30 août 2013, l'inspecteur a autorisé le licenciement pour motif disciplinaire.

Le salarié a saisi le Tribunal administratif d'une demande d'annulation de l'autorisation de licenciement reprochant à son employeur de ne pas avoir respecté les délais fixés à l'article R. 2421-14 du Code du travail.

Pour sa part, l'employeur estimait ne pas avoir pu respecter ces délais en raison de l'arrêt maladie du salarié et de la nécessité de diligenter une enquête interne.

La Cour administrative d'appel ne suit pas le raisonnement de l'employeur et annule l'autorisation de licenciement.

La Cour rappelle que les délais fixés par l'article R. 2421-14 du Code du travail « ne sont pas prescrits à peine de nullité de la procédure de licenciement ». Toutefois, « eu égard à la gravité de la mesure de mise à pied, l'employeur est tenu, à peine d'irrégularité de sa demande, de respecter un délai aussi court que possible » pour effectuer la consultation du CE et la demande d'autorisation de licenciement.

À ce titre, « la survenue d'un arrêt de maladie du salarié, au cours de la période de mise à pied, n'est de nature à justifier des délais excédant le délai requis » que « si la maladie a rendu impossible la tenue de l'entretien préalable dans ces délais, ou que le report a été demandé par le salarié lui-même ».

Or, tel n'est pas le cas en espèce. Les juges retiennent, en effet, que l'article R. 2421-8 du Code du travail, qui impose que la réunion du CE ait lieu après l'entretien préalable, n'interdit pas que la convocation des membres du CE « leur soit adressée antérieurement à l'entretien préalable ».

Dès lors, la maladie du salarié ne faisait obstacle :

- D'une part, « ni à ce que la convocation à l'entretien préalable au licenciement lui soit remise en mains propres à son domicile » ;
- D'autre part, « ni à ce que la convocation des membres du CE leur soit adressée antérieurement à l'entretien préalable ».

La Cour a écarté également l'argument lié à la nécessité de diligenter une enquête interne sur les faits reprochés au salarié dans la mesure où l'employeur avait porté plainte auprès des services de la gendarmerie le 23 juillet 2013, soit avant la mise à pied. Dès lors, « il n'apparaît pas que la convocation du CE n'ait pu être envisagée avant la réalisation d'investigations complémentaires aux éléments dont disposait déjà l'employeur ».

Il en résulte que le délai de consultation du CE, qui n'a pas été aussi court que possible, a entaché d'irrégularité la procédure suivie par l'employeur et, par suite, d'illégalité la décision par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement.

CDD – Salarié protégé – Expiration du terme – Absence de saisine de l'inspecteur du travail – Indemnité résultant du caractère illicite du licenciement

Rappel : Le contrat à durée déterminée (CDD) d'un salarié protégé est rompu après autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit, en effet, un mois avant l'arrivée du terme du CDD saisir l'inspecteur du travail pour qu'il vérifie que le salarié ne fait pas l'objet d'une discrimination (article L. 2421-8 du Code du travail).

Le défaut de saisine de l'inspecteur du travail avant l'échéance du terme a pour effet de transformer le CDD en CDI (Cass. Soc., 16 octobre 2001, n° 98-44.269).

Si l'employeur rompt tout de même le CDD, la rupture est nulle. Le salarié peut alors solliciter une indemnité pour violation du statut protégé au moins égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de cessation du contrat et la fin de la période de protection en cours (Cass. Soc., 23 octobre 2012, n° 11-19.210).

Cass. Soc., 21 avril 2017, n° 15-23.492

Un conseiller prud'homme a été embauché en CDD du 25 juin au 14 août 2012.

Le CDD a pris fin à l'échéance de son terme sans que l'employeur n'ait saisi l'inspecteur du travail.

Contestant la rupture de son CDD, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande :

- de requalification de son CDD en CDI ;
- de diverses sommes dont notamment une indemnité pour violation du statut protecteur et une indemnité résultant du caractère illicite du licenciement.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont fait droit à ses demandes en rappelant « qu'en l'absence de saisine de l'inspecteur du travail, la relation de travail s'était poursuivie sous la forme d'un CDI ».

Dès lors, « le salarié dont le contrat avait été irrégulièrement rompu pouvait prétendre, en plus d'une indemnité pour violation du statut protecteur, à une indemnité résultant du caractère illicite de son licenciement d'un montant au moins égal à celui prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail ».

Il en résulte que le salarié a droit à l'indemnité résultant du caractère illicite de son licenciement dont le montant ne peut être inférieur aux salaires des 6 derniers mois.

Aptitude avec réserves – Clause de mobilité – Mutation compatible avec l'avis du médecin du travail à 200 km – Discrimination en raison de l'état de santé (NON)

Rappel : Lorsque le salarié est déclaré apte avec réserve par le médecin du travail, il retrouve son poste initial ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente en tenant compte des préconisations du médecin du travail (Cass. Soc., 6 février 2013, n° 11-28.038).

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'affectation, de qualification, de mutation, en raison de son état de santé (Cass. Soc., 30 mars 2011, n° 09-71.542).

Cass. Soc., 26 avril 2017, n° 14-29.089

Un salarié chargé d'assurer la gestion des aires d'accueil des gens du voyage a été déclaré apte à son poste « mais sans contact avec les gens du voyages ».

L'employeur a proposé au salarié, en application de la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, un poste correspondant à son emploi et aux préconisations du médecin du travail situé à 200 km par la route. Ce poste avait reçu l'avis favorable du médecin du travail.

Refusant la mutation, le salarié a été licencié. Par la suite, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement pour discrimination en raison de son état de santé.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir relevé qu'il « résultait des termes même de la lettre de convocation à l'entretien préalable et de la lettre de licenciement que c'était l'état de santé du salarié qui a entraîné à terme, au moins indirectement, la mesure de licenciement sanctionnant son refus d'accepter un poste distant de plus de 200 kilomètres ».

La Cour de cassation censure cette décision considérant que « la proposition de mutation du salarié par la mise en œuvre de la clause de mobilité figurant au contrat de travail sur un poste de chargé de clientèle compatible avec l'avis d'aptitude ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé ».

L'employeur peut donc mettre en œuvre une clause de mobilité pour reclasser un salarié sur un emploi similaire en cas d'aptitude avec réserves.

Il en résulte que le licenciement fondé sur le refus par le salarié de cette mutation n'est pas discriminatoire.

Contrôle de l'inspecteur du travail – Refus de l'employeur de donner les informations permettant de vérifier la durée du travail des salariés – Obstacle à la mission de l'inspecteur du travail – Sanction

Rappel : Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle de l'inspection du travail est puni d'un an d'emprisonnement et 37 500 euros d'amende (article L. 8114-1 du Code du travail).

Cass. Crim., 25 avril 2017, n° 16-81.793

A la suite d'un contrôle, les gérants d'un restaurant ont été poursuivis pour obstacle à l'exercice des fonctions d'un inspecteur du travail.

Le procès-verbal reprochait aux gérants d'avoir adressé à l'inspecteur du travail un décompte de la durée du travail des salariés ne correspondant pas à la réalité des heures effectuées.

Les gérants ont communiqué, en effet, les horaires mentionnés au contrat de travail des salariés, et non leurs plannings, ce qui ne permettait pas à l'inspecteur du travail de vérifier la réalité des heures supplémentaires réalisées par les salariés à temps plein ou les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

Pour sa défense, l'employeur soutenait que les heures supplémentaires ou complémentaires étaient récupérées dans la semaine où elles étaient effectuées, de sorte qu'elles n'avaient pas à figurer sur les plannings.

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel a confirmé la sanction estimant que l'explication de l'employeur tenant à la récupération, dans la semaine, des heures supplémentaires ou complémentaires accomplies, n'était pas recevable dans la mesure où « cette situation est invérifiable et de surcroît mathématiquement impossible pour les salariés recrutés avec un nombre d'heures réduit ».

En effet, l'inspecteur du travail a relevé qu'un salarié à temps partiel, initialement embauché 4 heures par semaine, effectuait en réalité au minimum 10 heures par semaine. Dès lors, le quota

de 6 heures complémentaires ne pouvait être récupéré et devait être rémunéré.

En outre, la cour a relevé que les gérants ont refusé de fournir des informations complémentaires sur les horaires effectivement réalisés par les salariés malgré les demandes répétées de l'inspecteur du travail.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que constituent un obstacle à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail :

- « d'une part, le défaut par l'employeur de représentation des documents permettant de vérifier le temps de travail effectif des salariés au sein de l'entreprise » ;
- « d'autre part, en cas de mentions insuffisantes ou irrégulières dans les documents présentés, son abstention de fournir les informations qui lui sont demandées ».

Note : Il est indispensable de pouvoir présenter à l'inspecteur du travail les éléments relatifs au contrôle de la durée du travail lors d'un contrôle.

RELATIONS COLLECTIVES

Candidat aux élections professionnelles – Date de début de la protection – Date de remise par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable à l'huissier

Rappel : Le salarié, candidat aux élections professionnelles, bénéficie du statut de salarié protégé s'il présente sa candidature avant l'envoi par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable à un éventuel licenciement (Cass. Soc., 6 décembre 2011, n° 10-18.440).

Si la procédure ne requière pas d'entretien préalable, notamment en cas de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours, le salarié bénéficie du statut de salarié protégé si l'employeur a été informé de sa candidature avant la date d'envoi de la lettre de licenciement (Cass. Soc., 6 avril 2016, n° 14-12.724 ; Cf Actu-tendance n° 349).

Cass. Soc, 22 mars 2017, n° 15-23.103

Un salarié a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement par lettre d'huissier le 7 juin 2011 à 14h45 puis licencié le 22 juin 2011.

Estimant bénéficier du statut de salarié protégé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de son licenciement. Il reprochait à son employeur de ne pas avoir demandé l'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié estimant que l'employeur avait connaissance de sa candidature aux élections des délégués du personnel, en date du 7 juin 2011 à 12h37, avant la remise de la convocation à l'entretien préalable.

La Cour considérait, en effet, que la date de convocation à l'entretien préalable correspondait à la date de la remise en main propre au salarié de la lettre de convocation par l'huissier.

La Cour de cassation censure cette décision au visa de l'article L. 2411-7 du Code du travail.

La Haute juridiction considère que « c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles ».

Dès lors, la Cour d'appel a violé ce texte sans vérifier si « le dépôt de la liste des candidatures était antérieur à l'engagement de la procédure de licenciement résultant de la remise à l'huissier de la lettre de convocation à l'entretien préalable ».

C'est donc la date de remise par l'employeur de la lettre de convocation à l'entretien préalable à l'huissier qui correspond à l'envoi de la lettre et non la réception de cette lettre par le salarié.

Législation et réglementation

Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés

La nouvelle convention d'assurance chômage conclue par les partenaires sociaux le 28 mars 2017 a été agréée par le ministère du travail le 4 mai 2017.

Les dispositions n'ont pas évolué depuis le 28 mars 2017 (Cf. Actu-tendance n° 394).

Elles entreront progressivement en vigueur à partir du **1^{er} octobre 2017**.

La nouvelle convention d'assurance chômage prévoit de nombreuses modifications du régime, dont notamment :

- La suppression de la surtaxation des contrats courts (durée inférieure ou égale à 3 mois), sauf pour les CDD d'usage ;
- La suppression de l'exonération de cotisations patronales pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans, pendant 3 ou 4 mois selon la taille de l'entreprise ;
- Une hausse générale des cotisations patronales de 0,05 % sur l'ensemble des contrats. Cette contribution sera temporaire. Elle s'appliquera pendant la durée de l'accord ou pendant 36 mois maximum ;

- Un recul progressif de l'âge d'entrée dans la « filière senior » (Durée d'indemnisation maximale de 24 mois (entre 50 et 52 ans), de 30 mois (entre 53 et 54 ans), de 36 mois (à partir de 55 ans)) ;
- Une durée minimale d'affiliation calculée en heures ou en jours travaillés (et non plus en jours calendaires) et réduite de 122 calendaires à 88 jours travaillés ;
- La baisse de la durée maximale du différé spécifique d'indemnisation de 180 à 150 jours.

Instruction n° DGT/DPSIT/RT3/2017/124 du 4 avril 2017 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière et à la mise en place d'une procédure dite de « rescrit » en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'instruction apporte des précisions sur l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés d'engager des négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (négociation d'un accord collectif, élaboration d'un plan d'action, pénalité financière et rescrit).

- **Négociation d'un accord ou élaboration d'un plan d'action**
 - **Négociation obligatoire avec un délégué syndical**

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur doit conclure

un accord collectif ou, à défaut, établir unilatéralement un plan d'action.

L'instruction précise que la négociation d'un accord collectif avec un délégué syndical est un préalable obligatoire. Toutefois, en l'absence de délégué syndical, l'employeur a seulement la faculté, et non l'obligation, d'ouvrir la négociation avec un élu du personnel (mandaté ou non) ou un salarié mandaté.

- o **Niveau de la négociation de l'accord ou de l'élaboration du plan d'action**

L'accord collectif peut être conclu au niveau du groupe. En cas d'accord de groupe, les entreprises comprises dans son champ d'application sont dispensées d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle.

A défaut d'accord de groupe :

- Soit un accord de méthode conclu au niveau du groupe prévoit que l'engagement de la négociation sur l'égalité professionnelle se fait à ce niveau, dans ce cas, les entreprises peuvent directement élaborer un plan d'action ;
- Soit en l'absence d'accord de méthode, chaque entreprise du groupe doit engager les négociations à son niveau.

L'employeur ne peut engager la négociation d'un accord au niveau de l'établissement ou groupe d'établissements que si aucune organisation syndicale représentative ne s'y oppose et s'il existe des organisations représentatives dans chacun d'eux.

En cas d'échec des négociations :

- un plan d'action peut être élaboré au niveau de l'entreprise puis décliné et adapté dans chacun des établissements ;
- dans une entreprise à établissements multiples, l'entreprise ne sera pas redevable de la pénalité si chacun des établissements est doté d'un plan d'action, qu'il soit propre à chacun d'eux ou défini au niveau de l'entreprise.

- **Rescrit**

Tout employeur d'une entreprise d'au moins 50 salariés, soumise à une obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle, peut formuler une demande de rescrit.

La demande de rescrit porte sur des accords et plans d'action déposés à l'administration. La demande n'est pas recevable si l'inspection du travail a déjà engagé un contrôle en la matière.

L'instruction précise la procédure de rescrit et ses effets. Le rescrit lie l'autorité administrative pour l'application de la pénalité pendant la durée :

- de l'accord (1 an ou 3 ans en cas d'accord qui aménage la périodicité de négociation)
- du plan d'action (1 an).

Décret n° 2017-684 du 28 avril 2017 relatif à la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes

La Loi du 6 août 2015 a renforcé la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes.

L'employeur a l'obligation d'accorder à ces salariés des autorisations d'absence dans la limite de (article L. 1442-2 du Code du travail) :

- 5 jours par mandat au titre de la formation initiale ;
- 6 semaines par mandat au titre de la formation continue.

Le décret précise la procédure à suivre par le salarié pour bénéficier de ces jours d'absence. Ces dispositions entreront en vigueur à compter du prochain renouvellement des conseillers prud'hommes, dont la date doit être fixée par décret.

- **Formation initiale et continue**

Les autorisations d'absence sont accordées aux salariés conseillers prud'hommes à leur demande dès leur nomination pour suivre une formation

initiale ou une formation continue (articles D. 1442-7 et D. 1442-10-3 du Code du travail).

Le salarié doit informer son employeur de son absence par tout moyen conférant date certaine :

- au moins 30 jours dans le cas où la durée d'absence est égale ou supérieure à 3 journées de travail consécutives ;
- au moins 15 jours à l'avance dans les autres cas.

Il doit préciser la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'organisme responsable de la formation (article D. 1442-7 du Code du travail).

A l'issue de la formation, le salarié doit remettre à son employeur une attestation de formation (article D. 1442-10-4 du Code du travail).

Le décret précise que la durée totale d'absence pour une formation continue ne peut dépasser 2 semaines au cours de la même année civile.

• Indemnisation et remboursement des frais

Les salariés, conseillers prud'hommes, qui sont absents pour suivre une formation sont rémunérés par leur employeur (article L. 1442-6 du Code du travail).

A l'occasion d'une formation initiale, le décret précise que :

- Les salariés rémunérés uniquement à la commission recevront une rémunération par chacun de leurs employeurs sur la base d'une indemnité horaire de stage égale à 1/1607 des rémunérations versées l'année précédente et déclarées à l'administration fiscale (article D. 1442-10-5 du Code du travail) ;
- Les frais de déplacement et de séjour hors de leur résidence sont remboursés selon la réglementation en vigueur applicable aux agents de l'Etat (article D. 1442-10-6 du Code du travail).

Ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction – Arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé

Afin de sécuriser le statut des salariés saisonniers, la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » a imposé aux branches professionnelles dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé d'engager des négociations afin de définir les modalités de reconduction des contrats saisonniers et de prise en compte de l'ancienneté.

L'arrêté du 5 mai 2017 a fixé les branches professionnelles concernées. Il s'agit :

- Sociétés d'assistance ;
- Casinos ;
- Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;
- Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière ;
- Espaces des loisirs, d'attractions et culturels ;
- Hôtellerie de plein air ;
- Hôtels, cafés, restaurants ;
- Centres de plongée ;
- Jardineries et graineteries ;
- Personnels des ports de plaisance ;
- Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ;
- Remontées mécaniques et domaines skiables ;
- Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs ;
- Thermalisme ;
- Tourisme social et familial ;
- Transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (IDCC 493).

En l'absence de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise en matière de prise en compte de l'ancienneté et de droit à la reconduction, l'ordonnance du 27 avril 2017 prévoit des dispositions supplétives.

• Prise en compte de l'ancienneté

Pour calculer l'ancienneté d'un salarié saisonnier, il faut cumuler la durée des contrats de travail successifs dans une même entreprise (article L. 1244-2 du Code du travail).

L'ordonnance précise que sont considérés comme successifs, les contrats conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise (article L. 1244-2 -1 du Code du travail).

• Droit à reconduction

L'ordonnance prévoit que, dans les branches citées ci-dessus, tout salarié sous contrat de travail saisonnier dispose d'un droit à reconduction s'il remplit les conditions suivantes :

- Il a effectué au moins 2 mêmes saisons, dans une même entreprise, 2 années consécutives ;
- L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

Dans ce cas, l'employeur doit informer le salarié de son droit à reconduction par tout moyen conférant date certaine, sauf motif dûment fondé.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

