

Textes



Temps partiel minimum : ordonnance de sécurisation

Ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

L'article 5 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives autorise le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance toute mesure visant à simplifier et sécuriser les modalités et conditions d'application des dispositions du code du travail relatives au temps partiel introduites par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Celles-ci, issues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, ont instauré un seuil minimal de 24 heures de travail hebdomadaire afin de lutter contre le temps partiel subi.

Dans certaines branches professionnelles une telle durée ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances sans risque d'affecter le service rendu à la clientèle ou les charges des entreprises et que, par ailleurs, tous les salariés ne sont pas nécessairement demandeurs d'une telle durée auprès d'un seul employeur, deux dérogations, l'une collective et l'autre individuelle, ont été prévues par cette dernière loi :

- d'une part, les partenaires sociaux au niveau de la branche peuvent conclure un accord permettant de déroger à cette durée minimale
- d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures.

Au 10 décembre 2014, 40 accords de branche ont été conclus en ce sens et les négociations se poursuivent encore dans une trentaine de branches. Ainsi, ce sont déjà 78 % des salariés à temps partiel des 31 branches recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) mentionnées dans l'étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui sont ainsi concernés. Toutes branches confondues, plus de 1,3 million de salariés à temps partiel sont couverts par un accord de branche et 1 million de salariés sont concernés par les négociations en cours. Seules 3 branches, regroupant 45 000 salariés, ont vu les négociations échouer.

La loi n'a cependant pas encadré l'hypothèse dans laquelle un salarié dont le contrat fixe une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à la durée définie par accord de branche souhaite voir son temps de travail être porté à cette durée minimale. Cette situation concerne les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur des dispositions relatives au temps partiel de la loi du 14 juin 2013, ainsi que les contrats postérieurs lorsque le salarié qui a demandé initialement à bénéficier d'une durée inférieure au seuil minimal souhaite voir son temps de travail augmenté à cette hauteur.

Il est donc nécessaire, afin de sécuriser juridiquement les employeurs et les salariés, de préciser les modalités de passage à une durée hebdomadaire de 24 heures ou à celle définie conventionnellement.

Prise à l'issue d'une consultation des partenaires sociaux, la présente ordonnance instaure un droit d'accès prioritaire à un contrat fixant au moins une durée de travail de 24 heures, ou, le cas échéant, à la durée définie conventionnellement, pour le salarié dont la durée de travail est inférieure.

En pratique, cette mesure revient à rendre possible le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible, selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de passage du temps partiel au temps complet, définies à l'article L 3123-8 du code du travail et désormais complétées par la présente ordonnance.

Article L 3123-8

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L 3123-14-1 ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L. 3123-14-3, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

L'article 1^{er} de l'ordonnance permet de clarifier le régime juridique des demandes d'augmentation du temps de travail. L'article 4 tire les conséquences de cette règle pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 qui faisaient l'objet de dispositions transitoires désormais sans objet.

L'article 2 de l'ordonnance clarifie la situation des contrats infra-hebdomadaires, en précisant que la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires ou définie conventionnellement s'applique aux seuls contrats dont la durée est au moins égale à une semaine.

Article L 3123-14-1

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L 3122-2.

Les dispositions prévues au 1^{er} alinéa ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

L'article 3 clarifie également la situation des contrats de remplacement en précisant que la durée minimale ne trouve pas à s'appliquer à ces contrats, afin qu'un salarié dont la durée au contrat était inférieure à 24 heures hebdomadaires puisse être remplacé par un salarié recruté au plus sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

Article L 3123-14-6

Les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article L 3123-14-1 ne sont applicables ni aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1^o de l'article L 1242-2, ni aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1^o de l'article L 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.



Décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014 relatif à la contribution au fonds institué par l'article L 2135-9 du code du travail

Afin d'assurer une meilleure transparence dans l'information et la gestion des financements des organisations syndicales et patronales, l'article 31 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoit la création d'un fonds paritaire de financement. Parmi les ressources envisagées du fonds figure cette contribution, applicable dans les conditions fixées par le décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014.

Article L 2135-9 créé par la loi du 5 mars 2014

Un fonds paritaire, chargé d'une mission de service public, apportant une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, au titre de leur participation à la conception, à la mise en œuvre, à l'évaluation ou au suivi d'activités concourant au développement et à l'exercice des missions définies à l'article L 2135-11, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel. Cet accord détermine l'organisation et le fonctionnement du fonds conformément à la présente section.

L'accord portant création du fonds paritaire est soumis à l'agrément du ministre chargé du travail. A défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement sont définies par voie réglementaire.

Le fonds paritaire est habilité à recevoir les ressources mentionnées à l'article L 2135-10 et à les attribuer aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions prévues aux articles L 2135-11 à L 2135-17.

Contribution : champ d'application, taux et modalités de recouvrement

Principe

La contribution concerne tous les employeurs des entreprises privées et les salariés des entreprises publiques employés dans les conditions de droit privé. Fixée à un taux de 0,016 % par le décret du 30 décembre, elle est assise sur l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations, au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale.

La contribution s'applique sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015, sur la base des règles applicables en matière de recouvrement des cotisations de sécurité sociale. Elle est recouvrée par l'URSSAF ou la MSA et doit figurer sur le bordereau de cotisations URSSAF sous le CTP (code type de personnel) 027.

Suppression du financement patronal du congé de formation économique, sociale et syndicale

Le congé de formation économique sociale et syndicale n'est plus financé directement à hauteur de 0,08 % par l'employeur. Dorénavant, ce sont les partenaires sociaux, via le fonds de financement, qui doivent rémunérer les salariés, pendant leurs absences.

Procédure

Le fonds de financement répartit entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs les sommes obtenues, ainsi que les autres ressources, comme la subvention de l'État, sur la base d'une convention devant être conclue entre le fonds de financement et l'ACOSS et la Caisse Centrale de la MSA.

En l'état actuel, aucune précision n'est apportée sur la manière dont les partenaires sociaux fixeront les modalités de rémunération des salariés en situation de congé de formation économique, sociale et syndicale. Une des principales difficultés en l'état reste sur l'absence de mise en place du fonds paritaire. Le décret prévoit pourtant que la contribution doit être reversée au fonds de financement avant la fin du 1^{er} semestre. Les textes sont en attente pour la création du fonds :

- soit par un accord conclu par les syndicats représentatifs de salariés et d'employeurs puis agréé par le ministère chargé du travail,
- soit par décret.



La paye de janvier 2015 et ses nombreux changements de cotisations

Prévus de longue date, il est bon de rappeler que la paye de janvier 2015 enregistre de nombreux changements, principalement en raison des conséquences de la réforme des retraites. A prendre en compte également le nouveau régime applicable aux cotisations d'allocations familiales, la création d'une nouvelle contribution ainsi qu'un nouveau régime de la réduction Fillon.

Hausse généralisée des cotisations retraite pour tous les actifs ou presque	Les cotisations salariale et patronale sont majorées chacune de 0,5 % sur la partie plafonnée de l'assurance vieillesse (fraction du salaire jusqu'à 3 170 euros) ainsi que de 0,5 % sur la cotisation déplafonnée (sur tout le salaire)
	Ainsi la cotisation vieillesse plafonnée s'élève à 15,35 % (8,50 % pour la partie patronale et 6,85 % pour la partie salariale) et la cotisation déplafonnée à 2,10 % (1,80 % employeur et 0,30 % salarié)
Cotisations salariales de retraite complémentaire Arrco et Agirc	Majoration de 0,05 % des cotisations salariales de retraite complémentaire Arrco et Agirc sur toutes les tranches (tranches 1 et 2 pour l'Arrco, tranches A, B et C pour l'Agirc)
	Augmentation de la cotisation patronale de retraite complémentaire s'élevant à 0,07 % sur ces mêmes tranches
Non-cadres	En tranche 1, la cotisation s'élève à 7,75 % (soit 4,65 % employeur et 3,10 % salarié), l'AGFF reste inchangée à 2 % (1,20 % employeur et 0,80 % salarié)
	En tranche 2, le taux passe à 20,25 % (12,15 % employeur et 8,10 % salarié). L'AGFF reste à 2,20 % (1,30 % employeur et 0,90 % salarié)
Cadres	La cotisation s'élève dorénavant à 7,75 % en tranche A (4,65 % employeur et 3,10 % salarié), l'AGFF ne changeant pas à 2 % (1,20 % employeur et 0,80 % salarié)
	La cotisation Agirc en tranche B se monte à 20,55 % (12,75 % employeur et 7,80 % salarié) l'AGFF sans changement à 2,20 %
	La cotisation Agirc en tranche C passe à 20,55 % (contre 20,43 %) toujours avec une répartition variable entre employeur et salarié
Commerçants et artisans	Enregistrent une hausse de 0,1 point de leurs cotisations de retraite de base plafonnée et de 0,15 de leur cotisation déplafonnée
Professions libérales	Se voient appliquer une réforme structurelle de leurs cotisations de retraite de base. Auparavant ils cotisaient à hauteur de 10,10 % de leurs revenus ne dépassant pas 85 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et 1,87 % sur leurs revenus allant jusqu'à 5 plafonds annuels
	Ils se voient appliquer une cotisation de 8,23 % calculée sur les revenus ne dépassant pas un plafond et 1,87 % sur la totalité de leurs revenus, toujours dans la limite de 5 plafonds annuels
Fonctionnaires	Vont se voir appliquer une hausse de 0,4 % de leurs cotisations de retraite de base

Jurisprudence

Egalité de traitement : les avantages catégoriels conventionnels sont présumés justifiés

Cass. soc. 27-1-2015 n° 13-22.179 (n° 120 FS-PBRI)

Cass. soc. 27-1-2015 n° 13-25.437 (n° 120 FS-PB)

Cass. soc. 27-1-2015 n° 13-14.773 (n° 122 FS-PB)

Cass. soc. 27-1-2015 n° 13-17.622 (n° 1234 FS-PB)

Dans plusieurs arrêts du 27 janvier 2015, la Cour de cassation décide désormais que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Ainsi, si le principe d'égalité de traitement reste applicable aux conventions et accords collectifs, on assiste à un bouleversement des principes dégagés jusque-là par la jurisprudence.

Les partenaires sociaux sont aussi légitimes que le législateur

Pour la Haute juridiction, cette nouvelle position s'explique par le fait que les organisations syndicales représentatives sont investies de la défense des droits et intérêts des salariés. Agissant par délégation de la loi, elles doivent disposer, dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement, d'une marge d'appréciation comparable à celle qui est reconnue au législateur. En clair, la Cour de cassation reconnaît une grande légitimité aux partenaires sociaux.

Pourtant, cela n'a pas toujours été le cas.

La Cour de cassation modifie en profondeur sa jurisprudence antérieure

En 2009, la Cour de cassation avait jugé, à propos de jours de congés payés supplémentaires accordés aux seuls cadres par un accord collectif, que la différence de catégorie professionnelle ne suffisait pas à justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des *raisons objectives et pertinentes* (Cass. soc. 1^{er} juillet 2009 n° 07-42.675 : RJS 10/09 n° 760).

Cette solution avait fait l'objet de nombreuses critiques car elle remettait de fait en cause nombre de dispositions conventionnelles. Aussi, la Cour de cassation avait-elle assoupli sa position en 2011 en précisant que les différences de traitement catégorielles étaient justifiées si elles avaient pour but de prendre en compte les *spécificités de la situation des salariés* d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice de leurs fonctions, à l'évolution de leur carrière ou aux modalités de leur rémunération (Cass. soc. 8 juin 2011 n° 10-14.725 : RJS 8-9/11 n° 655).

En 2013, la Cour de cassation a même écarté l'application de ces principes en matière de prévoyance et jugé que, compte tenu des particularités de ces régimes, l'égalité de traitement ne s'appliquait qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle (Cass. soc. 13 mars 2013 n° 11-20.490 : RJS 5/13 n° 341).

Aujourd'hui est instituée une présomption de justification.

La charge de la preuve est inversée

Jusqu'aux arrêts de 2015, il appartenait à l'employeur de prouver que les avantages catégoriels issus d'un accord collectif reposaient sur des raisons objectives, alors qu'était en cause des dispositions conventionnelles le plus souvent conclues au niveau national.

La charge de la preuve est donc inversée, puisque c'est désormais à celui qui les conteste (salarié, organisation syndicale) de démontrer que les différences de traitement entre catégories professionnelles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

On voit bien que la remise en cause des avantages catégoriels est aujourd'hui extrêmement limitée.

Sont ainsi présumées justifiées toutes les différences de traitement entre cadres et non cadres en matière notamment :

- de calcul de l'indemnité de licenciement,
- de durée de préavis,
- de primes d'ancienneté.

En revanche, il pourrait en être différemment pour les avantages suivants qui ne semblent pas motivés par des considérations de nature professionnelle :

- prime de mariage,
- jours d'absence autorisés pour s'occuper d'un enfant malade,
- ...

La nouvelle jurisprudence ne s'applique pas aux engagements unilatéraux de l'employeur

Comme le confirme l'un des arrêts du 27 janvier 2015 (n° 13-17.622), la présomption de justification au regard du principe d'égalité de traitement n'est pas applicable lorsque la différence de traitement entre catégories professionnelles résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, et non d'un texte conventionnel. Dans ce cas, l'employeur doit toujours pouvoir la justifier par des raisons objectives et pertinentes, conformément à la jurisprudence inaugurée par un arrêt du 20 février 2008 (n° 05-45.601 : RJS 5/08 n° 512).



A savoir : La Cour de cassation modifie sa position sur la légitimité des avantages catégoriels au regard du principe d'égalité de traitement. Ils sont présumés justifiés dès lors qu'ils résultent de conventions ou d'accords collectifs

Accident du travail : pas d'indemnisation de la perte de droits à la retraite

Cass. ch. mixte 9 janvier 2015 n° 13-12.310 (n° 280 PBRI), E. c/ Sté FLI France

En cas d'accident du travail lié à la faute inexcusable de l'employeur, la victime a droit à une majoration de la rente d'incapacité permanente. Celle-ci indemnise notamment les pertes de gains professionnels futurs et les incidences professionnelles de l'incapacité.

La victime peut également obtenir, devant le juge, réparation de tous les dommages qu'elle a subis, à condition qu'ils ne soient pas déjà couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale (Cons. const. 18-6-2010 n° 2010-8 QPC : RJS 8-9/10 n° 703). Ainsi peut-elle être indemnisée notamment au titre des souffrances physiques et morales et des frais d'aménagement de son logement (Cass. 2^{ème} civ. 30-6-2011 n° 10-19.475 : RJS 10/11 n° 839).

Cependant, la victime d'un accident du travail imputé à la faute inexcusable de l'employeur et **licenciée pour inaptitude physique** peut-elle prétendre à la réparation de sa perte de droits à la retraite ?

La chambre mixte de la Cour de cassation répond par la négative, puisque ce préjudice est déjà indemnisé, forfaitairement, par l'octroi de la rente majorée et ne peut donc pas donner lieu à une réparation distincte.

Cette solution remet en cause la jurisprudence de la chambre sociale

Antérieurement à cette solution, la chambre sociale de la Cour de cassation avait, dans la même situation, accueilli favorablement la demande d'indemnisation, devant le juge prud'homal, du préjudice résultant de la perte de droits à la retraite (Cass. soc. 26-10-2011 n° 10-20.991 : RJS 1/12 n° 28).

Cette solution est donc remise en cause par la chambre mixte. Reste à savoir si les autres décisions de la chambre sociale admettant, dans les mêmes circonstances, la réparation du préjudice lié à la perte d'emploi du salarié sont toujours valables (Cass. soc. 26-1-2011 n° 09-41.342 : RJS 4/11 n° 361). On peut en douter en considérant que ce préjudice est déjà couvert par le livre IV du CSS. La 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation a d'ailleurs refusé d'indemniser la perte des revenus professionnels (Cass. 2^{ème} civ. 13-10-2011 n° 10-15.649).

Toutefois, il convient d'attendre la position de la chambre sociale pour savoir si cette dernière va mettre fin à toute possibilité, pour le juge prud'homal, de réparer les préjudices liés à la perte de revenus et/ou de droits à la retraite en cas de licenciement pour inaptitude d'un salarié à la suite d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur.

Dans l'affirmative, le contentieux de l'indemnisation des divers préjudices non couverts par le CSS ressortirait uniquement des juridictions de sécurité sociale.

Vers une réparation intégrale des préjudices ?

Le principe d'indemnisation des salariés victimes d'accident du travail est forfaitaire et partiel, y compris en cas de faute inexcusable de l'employeur. La loi en effet ne leur garantit pas la réparation intégrale des préjudices.

Ce régime spécifique est critiqué. Dans son communiqué relatif à l'arrêt de la chambre mixte du 9 janvier 2015, la Cour de cassation conclut ainsi : *Une intervention législative permettant aux victimes d'accident du travail de bénéficier d'une réparation intégrale demeure néanmoins souhaitable et a été à plusieurs reprises soulignée par la Cour de cassation.*

La décision

Si l'article L 452-3 du CSS, tel qu'interprété par le Conseil constitutionnel dans sa décision 2010-8 QPC du 18 juin 2010, dispose qu'en cas de faute inexcusable, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut demander à l'employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation de chefs de préjudice autres que ceux énumérés par le texte précité, c'est à la condition que ces préjudices ne soient pas déjà couverts par le livre IV du CSS.

La perte de droits à la retraite, même consécutive à un licenciement du salarié pour inaptitude physique, est couverte, de manière forfaitaire, par la rente majorée qui présente un caractère viager et répare notamment les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité permanente partielle subsistant au jour de la consolidation.



A savoir : En cas d'accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur, la perte de droits à la retraite est déjà couverte par la rente majorée d'incapacité permanente et ne peut donc pas donner lieu à une indemnisation complémentaire

Durée maximale de la mise à pied absente du règlement intérieur : sanction nulle

Cass. soc. 7 janvier 2015, n°13-15630

Dans un arrêt du 7 janvier 2015, la Cour de cassation précise que la durée maximale de la mise à pied disciplinaire doit être prévue par le règlement intérieur sous peine d'être inapplicable et ce, quand bien même la convention collective mentionne ladite durée.

Article L 1331-1

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

En l'espèce, la Société notifiait une mise à pied disciplinaire à un salarié en visant la convention collective applicable dans ses dispositions prévoyant une durée maximale de mise à pied.

Toutefois, la Cour de cassation jugeait que la référence à la convention collective ne palliait pas l'absence de mention de la durée maximale au terme du règlement intérieur de l'entreprise.

En effet, en vertu de l'article L 1321-1 du code du travail, le règlement intérieur doit prévoir les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Article L 1321-1

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L 4122-1 ;*
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*
- 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

En outre, la jurisprudence prévoyait déjà que l'absence de mention de la durée maximale au sein du règlement intérieur rendait impossible l'application de ladite sanction.

Arrêt du 7 janvier 2015

Vu les articles L 1321-1 et L 1331-1 du code du travail ;

Attendu qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale ;

*Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en annulation de la mise à pied disciplinaire du 26 octobre 2010 et en paiement de sommes à titre de salaire et congés payés, l'arrêt retient que peu importe l'absence de durée de la mise à pied dans le règlement intérieur puisque la convention collective de la mutualité applicable au contrat de travail prévoit que la sanction de mise à pied sans traitement peut aller jusqu'à une durée de 10 jours ouvrables, que la lettre notifiant cette sanction est suffisamment caractérisée et matériellement vérifiable et que l'employeur justifie les reproches indiqués dans ce courrier ;
Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*



A savoir : La durée maximale de la mise à pied disciplinaire doit être prévue par le règlement intérieur sous peine d'être inapplicable et ce, quand bien même la convention collective mentionne ladite durée

Élections professionnelles : mentions du procès-verbal

Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-12.401

En principe, en matière d'élections professionnelles, l'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le procès-verbal des élections constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation de ces élections. Cependant, la Cour de cassation nuance sa position dans un arrêt du 17 décembre 2014.

En l'espèce, la mention des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin n'était pas indiquée directement sur le PV des élections, le modèle-type élaboré par le ministère du Travail ne prévoyant pas de rubrique à ce sujet, mais avait fait l'objet d'un document annexé au PV.

Après avoir rappelé que l'absence de la mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin est de nature à en affecter la sincérité et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections, la Haute juridiction précise que cette mention peut être effectuée sur un document annexé au PV et établi concomitamment comme c'était le cas en l'espèce. Il n'y avait dès lors pas matière à annuler les élections.



A savoir : Si les heures d'ouverture et de clôture du scrutin ne figurent pas sur le procès-verbal des élections cela constitue une irrégularité justifiant leur annulation, toutefois cette mention peut figurer sur un document annexé à ce PV

Salarié protégé réintégré après annulation du licenciement : quelle protection si le CE a disparu ?

Cass. soc. 16 décembre 2014 n° 13-21.203 (n° 2368 FS-PB), M. c/ Sté Miki travel agency

L'arrêt de la Cour de cassation comble une lacune des textes en matière de réintégration des salariés protégés dont l'autorisation de licenciement est annulée.

L'article L 2422-2 du code du travail prévoit que les membres du comité d'entreprise sont réintégré dans leur mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, ils bénéficient de la protection de

6 mois accordée aux anciens représentants du personnel. Les textes n'envisagent pas le cas où, du fait d'une baisse d'effectif de l'entreprise, l'institution a disparu. Les délégués syndicaux, eux, doivent faire l'objet d'une nouvelle désignation, laquelle est impossible lorsque l'effectif de l'entreprise n'atteint plus 50 salariés. Ils ne sont protégés en qualité d'ancien délégués syndicaux que pendant 1 an, et à condition d'avoir exercé leur mandat pendant au moins 12 mois.

Article L 2422-2

Le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise dont la décision d'autorisation de licenciement a été annulée est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée.

Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de 6 mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection prévue à l'article L 2411-5.

En l'espèce, la protection du salarié en qualité d'ancien délégué syndical avait expiré, plus d'1 an s'étant écoulé entre son licenciement et sa réintégration. L'employeur avait à nouveau rompu son contrat de travail, sans solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail. La Cour de cassation, dans cette décision, interprète les dispositions du code du travail afin d'assurer l'effectivité du droit à réintégration du salarié. Elle considère que l'article L 2422-2 précité a vocation à s'appliquer en cas de disparition du comité d'entreprise du fait d'une baisse d'effectif. Elle accorde en conséquence au salarié, qui était représentant syndical de droit au sein du comité, la protection de 6 mois accordée aux anciens membres de cette institution.



A savoir : Le représentant syndical au comité d'entreprise (CE) bénéficie d'une protection de 6 mois quand il est réintégré dans l'entreprise après annulation de l'autorisation donnée en vue de son licenciement sans avoir pu retrouver son mandat du fait de la disparition de ce comité

Le salarié protégé refusant un changement de secteur géographique ne commet pas de faute

CE, 23 décembre 2014, n° 364616

Le déplacement du lieu de travail proposé à un salarié protégé constitue-t-il une modification de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail ? Tout dépend si ce lieu est non situé dans le même secteur géographique.

Selon une jurisprudence constante, le salarié protégé peut refuser toute modification de son contrat ou de ses conditions de travail. Confronté à un tel refus, l'employeur peut :

- soit renoncer à la mesure envisagée,
- soit engager la procédure spéciale de licenciement.

Le refus d'une modification du contrat et celui d'un simple changement des conditions de travail n'emportent pas les mêmes conséquences. Il est donc particulièrement important, tant pour l'employeur que pour le salarié, de savoir de quelle catégorie relève la mesure proposée. Le Conseil d'État apporte dans cet arrêt des précisions importantes sur la notion de modification du lieu de travail du salarié protégé.

La qualification de la mesure détermine la motivation du licenciement

Le salarié protégé qui refuse la modification de son contrat de travail ne commet pas de faute (*notamment CE 3-7-2013 n° 348099*). Dans la mesure où son refus ne justifie pas à lui seul le licenciement, l'employeur doit motiver la rupture en se plaçant sur le terrain l'ayant conduit à envisager cette modification. Par exemple, en cas de refus d'une diminution de l'horaire de travail due à des difficultés économiques, l'employeur doit engager une procédure de licenciement économique.

En revanche, le refus opposé par le salarié protégé à un simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur en vertu soit des clauses du contrat, soit de son pouvoir de direction constitue en principe une faute (CE 7-12-2009 n° 301563). L'employeur peut donc saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement disciplinaire.

La qualification de la mesure proposée est déterminante. Si l'employeur se trompe dans la motivation du licenciement et obtient une autorisation administrative de rupture, celle-ci est irrégulière et le salarié peut en obtenir l'annulation (CE 19-10-2012 n° 334588).

En l'espèce, le salarié protégé exerçait des fonctions commerciales en Ile-de-France. L'employeur lui avait proposé un changement de zone de prospection pour un secteur regroupant l'Yonne, la Côte-d'Or, la Nièvre, le Cher et le Doubs. Le salarié avait été licencié pour faute après avoir décliné la proposition.

L'autorité administrative avait refusé d'autoriser le licenciement au motif que le déplacement du lieu de travail constituait une modification du contrat de travail : pour elle, le licenciement ne pouvait pas être prononcé pour un motif disciplinaire.

Pour les juges du fond, au contraire, il s'agissait d'un simple changement des conditions de travail du salarié protégé. En le refusant, il avait commis une faute de nature à justifier la rupture de son contrat.

Un critère déterminant : le changement de secteur géographique

Pour trancher le litige, le Conseil d'État fixe un critère objectif : en l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle relative au lieu de travail ou à la mobilité du salarié, c'est le changement de secteur géographique qui caractérise la modification du contrat de travail. Le juge administratif se place ainsi dans la ligne de la jurisprudence de la Cour de cassation, adoptée à propos des salariés *ordinaires* (Cass. soc. 16-12-1998 n° 96-40.227 ; Cass. soc. 16-11-2010 n° 09-42.337).

Le Conseil d'État donne une grille de lecture de la notion de secteur géographique, conforme à celle retenue par le juge judiciaire. Le changement s'apprécie en effet compte tenu de la nature de l'emploi occupé par le salarié, de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et des moyens de transport disponibles.

La Haute juridiction censure la décision de la cour d'appel, qui pour qualifier la mesure de simple changement des conditions de travail s'est fondée sur l'absence de changement de résidence du salarié ou d'aggravation de ses conditions de travail. Pour le Conseil d'État, les juges auraient seulement du rechercher si le nouveau lieu de travail de l'intéressé était situé dans un secteur géographique différent de l'ancien.



A savoir : L'autorisation de licenciement peut être refusée si la modification du lieu de travail a pour effet de contrevenir à l'exécution normale des mandats

Dans quelles mesures un syndicat peut-il contester les modalités d'une expertise ?

Cass. soc. 2 décembre 2014, n° 13-24029

En l'espèce, par ordonnance du 4 octobre 2010, le tribunal de grande instance, saisi par la société, a ordonné sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile une expertise pour déterminer

comment le délégué syndical central et d'autres salariés ont pu accéder sur le même réseau informatique interne à certaines informations confidentielles qui ne leur étaient pas destinées.

Article 145 du code de procédure civile

S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé.

Cette expertise a été complétée et confirmée par une expertise judiciaire.

En réaction, le délégué syndical central et la Fédération générale des mines et de la métallurgie ont saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation de l'ensemble des opérations déjà menées par l'expert judiciaire et, le cas échéant, de redéfinition de la mission de ce dernier.

Pour les syndicats, cette expertise était susceptible de former une atteinte au respect de la confidentialité syndicale et le respect de la vie privée.

L'expert pouvait, en effet, avoir accès à tous les fichiers contenus dans le réseau, émis ou reçus sur les ordinateurs des salariés.

Pour la cour d'appel de Colmar l'action des syndicats est irrecevable aux motifs, d'une part, que la nullité d'une expertise ordonnée sur requête ou en référé sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile ne peut être soulevée que dans l'instance au fond en vue de permettre la mesure d'instruction qui a été ordonnée et d'autre part, que les syndicats ne justifiaient pas d'un intérêt à agir pour la défense de l'intérêt collectif de la profession.

Sur le premier moyen, la Cour de cassation censure l'arrêt d'appel en considérant que, *l'appréciation de la faute reprochée à un salarié protégé relevant de l'autorité administrative, l'action en nullité du rapport d'expertise exercée à titre principal est recevable lorsque la mesure est destinée à établir si le grief est fondé.*

Puis, en réponse au second moyen, la Cour prononce également la cassation au visa de l'article L 2132-3 du code du travail : *Un syndicat a intérêt à contester les modalités d'une expertise lorsque la mission de l'expert est susceptible de porter atteinte au droit syndical.*

Article L 2132-3

Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Ainsi, pour la Doctrine, *lorsque les missions de l'expert laissent présumer un doute sur la protection des données personnelles des salariés, le droit syndical et la confidentialité des messages, les syndicats ont un intérêt à agir.*



A savoir : Un syndicat a intérêt à contester les modalités d'une expertise lorsque la mission de l'expert est susceptible de porter atteinte au droit syndical