

Textes

Le dispositif d'assurance chômage est annulé du fait de l'illégalité du différé d'indemnisation

CE 5 octobre 2015 n^{os} 383956

CE 5 octobre 2015 n^{os} 383957

CE 5 octobre 2015 n^{os} 383958

Le Conseil d'État a annulé la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, car elle juge illégaux :

- le dispositif de différé d'indemnisation,
- les modalités de remboursement des prestations indues,
- les sanctions en cas de non-déclaration d'activité.

Par un arrêt du 5 octobre 2015, le Conseil d'État a annulé l'arrêté du ministre du travail du 25 juin 2014 ayant agréé le dispositif d'assurance chômage issu de la Convention Unédic du 14 mai 2014. Si 2 mesures sont annulées avec effet immédiat, l'annulation totale du dispositif est reportée au 1^{er} mars 2016, afin de permettre aux partenaires sociaux de renégocier de nouvelles règles.

Une nouvelle convention avant le 1^{er} mars 2016

Le Conseil d'État annule les dispositions du règlement Unédic relatives au différé d'indemnisation spécifique qui prévoit le décalage du point de départ du versement des allocations d'assurance chômage lorsque le salarié obtient des indemnités de rupture du contrat, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de la loi.

Ainsi, l'indemnité pour licenciement abusif, fixée par la loi à 6 mois de salaire minimum, n'est pas prise en compte, dans le calcul du différé et dans la limite de ces 6 mois, pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ou qui travaillent dans une entreprise d'au moins 11 salariés. En revanche, pour les autres salariés (moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés), le montant de l'indemnité n'étant pas déterminé par la loi mais apprécié souverainement par le juge, celui-ci est pris intégralement en compte dans le calcul du différé.

Pour le conseil d'État, s'il est possible de prévoir la part d'indemnité à comptabiliser dans le calcul du différé pour tenir compte de ce que l'indemnité couvre la perte de revenu du salarié qui ne peut pas se cumuler avec les allocations de chômage, le dispositif ne peut pas aller jusqu'à tenir compte de la totalité de l'indemnité octroyée au salarié qui répare d'autres préjudices que la perte de revenu.

Ce dispositif porte donc atteinte au droit à réparation des salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une petite entreprise, en conséquence de quoi il est illégal.

Dans la mesure où ces dispositions ne sont pas divisibles du reste de la convention, leur irrégularité remet en cause l'ensemble du dispositif d'assurance chômage, *lequel est annulé en totalité.*

Mais, afin d'éviter une rupture dans la continuité du régime, les règles actuelles restent applicables jusqu'au 1^{er} mars 2016, sauf exceptions signalées ci-après. Les partenaires sociaux ont donc jusqu'au 29 février 2016 pour renégocier un nouveau dispositif. Il se pourrait cependant qu'ils optent pour une modification a minima du régime en signant un avenant à l'actuelle convention.

Deux mesures sont annulées immédiatement

Estimant que les partenaires sociaux, signataires de la convention Unédic, n'étaient pas compétents pour les prévoir, le conseil d'État annule deux dispositions avec effet immédiat, celles-ci pouvant être isolées du reste de la convention.

Il s'agit des mesures suivantes prévoyant la possibilité pour Pôle emploi de :

- recouvrer des allocations indûment versées par retenue sur les allocations à venir et le caractère non-suspensif de la procédure en cas de contestation de l'allocataire (Règlement Unédic article 27, § 2, al. 2 et 3) ;
- sanctionner les allocataires n'ayant pas déclaré d'activité au-delà de 3 jours par mois en ne les prenant pas en compte pour le calcul des droits ultérieurs (Accord d'application n° 9, § 4).

Pour l'Unédic, qui a publié un communiqué à la suite de la décision du Conseil d'État, cette annulation ne remet pas en cause, d'une part, le principe même du remboursement des allocations indues, seule la modalité pratique de récupération par retenue n'étant plus possible, d'autre part, l'obligation pour l'allocataire de déclarer toutes ses périodes d'activité, des sanctions pouvant toujours être prononcées le cas échéant (Communiqué Unédic 5 octobre 2015).



Obligation d'information d'un recours contre l'avis du médecin du travail

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La loi Rebsamen impose au salarié comme à l'employeur d'informer l'autre partie en cas de recours contre une décision du médecin du travail.

La loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 oblige le salarié ou l'employeur qui conteste devant l'inspecteur du travail les propositions de reclassement d'un salarié inapte formulées par le médecin du travail à en informer l'autre partie. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, le 19 août 2015, c'est l'article L 4624-1 du code du travail qui prévoit cette obligation d'information.

Article L 4624-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

*En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. **Il en informe l'autre partie.** L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.*

Cette nouveauté permet une meilleure sécurité juridique dans la mesure où elle évite le risque, pour l'employeur qui procède à un licenciement pour inaptitude, de voir l'avis d'inaptitude annulé a posteriori et le licenciement devenir sans cause réelle et sérieuse.

Cette obligation d'information permet à l'employeur d'être informé directement par le salarié du recours contre l'avis du médecin du travail et d'attendre l'issue du recours avant de licencier le salarié.

Notons que les modalités d'information ne sont pas précisées dans le texte. Toutefois, il est préférable pour la personne qui exerce un recours de se constituer une preuve la déchargeant de son obligation d'information. Il peut s'agir, par exemple, de l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou d'une remise de courrier en main propre contre décharge.



Des décrets d'octobre 2015 à mars 2016

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Selon l'échéancier concernant la mise en application de la loi relative au dialogue social, les premiers décrets devraient être publiés en octobre (rémunération du congé de formation économique, sociale et syndicale...), puis en novembre (DUP, conditions d'utilisation des heures de délégation...) et vont s'échelonner jusqu'en mars 2016.

| Articles | Base légale | Objet | Décrets (ou observations) |
|------------------------------|---------------------------------------|---|------------------------------------|
| Article 1 ^{er} , I | Article L 23-114-3, code du travail | Frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, participation de ses membres aux réunions et la formation et indemnisation des représentants salariés | Publication envisagée en mars 2016 |
| | Article L 23-115-1, code du travail | Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés | mars 2016 |
| Article 1 ^{er} , IX | | Composition de la commission paritaire territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon | mars 2016 |
| Article 1 ^{er} , X | Article L 2622-3, code du travail | Nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés prévu aux articles L 23-111-1 et L 23-112-1 à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin | mars 2016 |
| Article 13, III, 2° | Article L 2326-2-1, code du travail | Nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel | novembre 2015 |
| Article 13, IV | Article L 2326-4, code du travail | Désignation d'un secrétaire et un secrétaire adjoint par les membres de la DUP | novembre 2015 |
| | Art. L. 2326-5, 5°, code du travail | Conditions dans lesquelles la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune | novembre 2015 |
| | Article L 2326-6, 1°, code du travail | Plafond du nombre d'heures nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux DP, au CE et au CHSCT | novembre 2015 |
| | Article L 2326-6, 1°, code du travail | Conditions d'utilisation des heures de délégation | novembre 2015 |
| Article 14 | Article L 2392-1, code du travail | Nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement | novembre 2015 |
| | Article L 2393-1, code du travail, 4° | Regroupement d'instances représentatives : nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions | novembre 2015 |
| | Article L 2393-1, 5° code du travail | Regroupement d'instances représentatives : nombre de jours de formation dont bénéficient les membres | novembre 2015 |
| | Article L 2393-3, code du travail | Règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation | novembre 2015 |
| Article 15, III | Article L 2327-15, code du travail | Détermination des délais de transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise (CCE) et un ou plusieurs comités d'établissement | octobre 2015 |
| Article 15, V, 2° | Article L 4616-3, code du travail | Délai dans lequel les avis des CHSCT consultés sont transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de | octobre 2015 |

| | | travail (ICCHSCT) | |
|-----------------------|---------------------------------------|--|---|
| Article 16, IV | Article L 4612-8, code du travail | Délai dans lequel les avis du CHSCT sont rendus au comité d'entreprise | octobre 2015 |
| Article 17, I, 1° | Article L 2325-5-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le CE peut voter à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 17, I, 2°, a | Article L 2325-20, code du travail | Procès-verbal des délibérations du CE | octobre 2015, à défaut d'accord collectif |
| Article 17, I, 2°, c | Article L 2325-20, code du travail | Recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE | octobre 2015 |
| Article 17, I, 3° | Article L 2327-13-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité central d'entreprise peut voter à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 17, I, 4° | Article L 2334-2, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité de groupe peut voter à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 17, I, 5° | Article L 2341-12, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le CE européen peut voter à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 17, I, 6° | Article L 2353-27-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le comité de la société européenne peut voter à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 17, I, 7° | Article L 23-101-2, code du travail | Réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel : vote à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 17, II, 1° | Article L 4614-11-1, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles le CHSCT peut voter à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 17, II, 2° | Article L 4616-6, code du travail | Visioconférence : conditions dans lesquelles l'instance de coordination peut voter à bulletin secret | octobre 2015 |
| Article 18, III | Article L 2323-14, code du travail | Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise : contenu des informations mises à disposition du CE qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés | décembre 2015 |
| Article 18, IV, 3° | Article L 2323-19, code du travail | Consultation annuelle sur la politique sociale : contenu des informations mises à disposition du CE qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés | décembre 2015 |
| Article 18, IV, 4°, g | Article L 2323-27, code du travail | Informations du bilan social : contenu des informations mises à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du CE | décembre 2015 |
| Article 18, VI, 10° | Article L 2323-61, code du travail | Informations à communiquer tous les trimestres au CE par les entreprises d'au moins 300 salariés | décembre 2015 |
| Article 19, III, 4° | Article L 2242-8, 2°, code du travail | Indicateurs et objectifs de progression du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | décembre 2015 |
| Article 21, II | Article L 2232-21-1, code du travail | Approbation par les salariés de l'accord signé par un représentant élu du personnel au CE ou à la DUP ou, à défaut, par un DP mandaté | décembre 2015 |
| Article 21, VIII | Article L 2232-29, code du travail | Renouvellement, révision ou dénonciation des accords d'entreprise ou d'établissement respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet | décembre 2015 |
| Article 22, III | Article L 2325-14-1, code du travail | Conditions dans lesquelles le seuil de 300 salariés est réputé franchi | décembre 2015 |
| Article 24 | Article L 2122-6-1 I, code du travail | Appréciation du seuil de 8 % au regard des suffrages exprimés lors de l'élection des membres | décembre 2015 |

| | | | |
|----------------------|--|---|-----------------------------------|
| | | représentant les salariés aux commissions paritaires nationales instituées par leur convention collective nationale spécifique | |
| Article 25, II | Article L 3142-8, code du travail | Congé de formation économique, sociale et syndicale : délai dans lequel l'organisation syndicale rembourse l'employeur du montant de la rémunération maintenue | octobre 2015 |
| | Article L 3142-8, code du travail | Retenue sur salaire en cas de non remboursement du montant de la rémunération maintenue durant un congé formation économique, sociale et syndicale | octobre 2015 |
| Article 26, VII | Article L 4624-4, code du travail | Modalités d'identification des salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers et modalités de leur surveillance médicale spécifique | Publication éventuelle |
| Article 26, VIII | Article L 4641-3, code du travail | Organisation, missions, composition et fonctionnement des formations du Conseil d'orientation des conditions de travail | décembre 2015 |
| | Article L 4641-4, code du travail | Organisation, missions, composition et fonctionnement des formations du comité régional d'orientation des conditions de travail | décembre 2015 |
| Article 27 | Article L 461-1 du code de la sécurité sociale | Modalités spécifiques de traitement des dossiers relatifs aux pathologies psychiques qui peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle | février 2016 |
| Article 28, I, 2°, a | Article L 4161-1, code du travail, II | Déclaration par l'employeur de l'exposition à la pénibilité des travailleurs entrant dans le champ du compte pénibilité | novembre 2015 |
| Article 28, I, 2°, c | Article L 4161-1, code du travail, V | Détermination des facteurs de risque professionnel et des seuils | octobre 2015 |
| Article 29, 2° | Article L 4161-2, code du travail | Conditions d'homologation des référentiels de branche | octobre 2015 |
| | Article L 4161-2, code du travail | Conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L 4161-1 à partir des postes, métiers ou situations de travail de l'accord de branche ou du référentiel | septembre 2015, à défaut d'accord |
| Article 34, I, 2° | Article L 5424-23, I, code du travail | Désignation des membres et fonctionnement du comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et des techniciens intermittents du spectacle | novembre 2015 |
| Article 40, 1° | Article L 625-2, code de la sécurité intérieure | Condition d'exercice d'une activité privée de sécurité | février 2016 |
| | Article L 625-2, 3° code de la sécurité intérieure | Formation aux activités privées de sécurité : certification | février 2016 |
| | Article L 625-3, code de la sécurité intérieure | Formation aux activités privées de sécurité : autorisation d'exercice provisoire | février 2016 |
| Article 40, 2° | Article L 612-20-1, code de la sécurité intérieure | Renouvellement de la carte professionnelle conditionné au suivi d'une formation continue | février 2016 |
| Article 40, 3° | Article L 622-19-1, code de la sécurité intérieure | Renouvellement de la carte professionnelle conditionné au suivi d'une formation continue | février 2016 |
| Article 54 | article L 6325-2 du code du travail | Modalités de l'accueil et contenu de la convention conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation. | novembre 2015 |
| Article 57, I | Article L 842-3, code de la sécurité sociale | Montant forfaitaire et fraction des revenus professionnels des membres du foyer de la prime d'activité | novembre 2015 |
| | | Montant minimal de la prime d'activité en-dessous duquel celle-ci n'est pas versée | novembre 2015 |
| | Article L 842-6, code de la | Régime social des indépendants : niveau du chiffre | novembre 2015 |

| | | | |
|------------------|--|---|--|
| | sécurité sociale | d'affaires permettant de bénéficier de la prime d'activité | |
| | | Régime de protection sociale des professions agricoles : montant plafond du dernier bénéficiaire agricole connu permettant de bénéficier de la prime d'activité | novembre 2015 |
| | Article L 843-1, code de la sécurité sociale | Désignation de l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle, pour le compte de l'État, la prime d'activité | novembre 2015 |
| | Article L 843-3, code de la sécurité sociale | Conditions dans lesquelles la prime d'activité peut être réduite ou suspendue lorsque l'un des membres du foyer est admis, pour une durée minimale déterminée, dans un établissement de santé ou qui relève de l'administration pénitentiaire | novembre 2015 |
| | Article L 843-4, code de la sécurité sociale | Réexamen périodique du montant de la prime d'activité | novembre 2015 |
| | Article L 843-5, code de la sécurité sociale | Période au terme de laquelle l'organisme chargé du service de la prime d'activité procède à la radiation de la liste des bénéficiaires de la prime d'activité sans versement de la prestation | novembre 2015 |
| | Article L 845-3, code de la sécurité sociale | Modalités relatives au recouvrement de tout paiement indu par retenues sur les échéances à venir des autres prestations versées | novembre 2015 |
| | | Modalités selon lesquelles lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations | novembre 2015 |
| | | Montant au-dessous duquel la prime d'activité indûment versée ne donne pas lieu à répétition | Publication envisagée en novembre 2015 |
| | Article L 846-1, code de la sécurité sociale | Transmission par la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole à l'État des informations relatives à la situation sociale, familiale et professionnelle des bénéficiaires de la prime d'activité et aux dépenses engagées à ce titre | novembre 2015 |
| | Article L 846-3, code de la sécurité sociale | Transmission à l'État par la Caisse nationale des allocations familiales, la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole et l'institution mentionnée à l'article L 5312-1 du code du travail des informations relatives aux personnes physiques destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs en vue de l'étude des situations et des parcours d'insertion | novembre 2015 |
| | Article L 847-1, code de la sécurité sociale | Modalités d'application relatives aux primes d'activité | novembre 2015 |
| Article 58,11° | Article L 262-38, code de l'action sociale et des familles | Période sans versement du revenu de solidarité active et de la prime d'activité | novembre 2015 |
| Article 59, XIII | Article 13-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales | Désignation de l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle la prime d'activité pour le compte de l'État | novembre 2015 |
| | | Conditions dans lesquelles l'organisme de sécurité sociale qui attribue, sert et contrôle la prime d'activité pour le compte de l'État peut procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir au titre des prestations familiales et du revenu de solidarité active | |



Représentation des salariés et employeurs des TPE

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

L'article 1^{er} de la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social institue des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) pour assurer une représentation territoriale aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Ces CPRI s'inspirent des commissions paritaires locales créées par la voie conventionnelle dans l'artisanat, les professions libérales, le bâtiment et l'agriculture. Elles n'ont pas pour vocation de les remettre en cause, mais de suppléer leur absence dans les secteurs où de telles instances n'ont pas été instituées.

Une commission paritaire interprofessionnelle sera instituée dans chaque région pour représenter les salariés et les employeurs des entreprises :

- de moins de 11 salariés ;
- relevant de branches n'ayant pas mis en place de commissions paritaires :
 - exerçant au moins les mêmes attributions que les CPRI ;
 - composées d'au moins 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins 5 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de 11 salariés (article L 23-111-1, I et II).

Les employeurs et les salariés relevant des commissions paritaires locales existantes devraient donc être représentés par elles et non par les CPRI. En revanche, si d'autres commissions paritaires locales que celles existantes sont créées par la voie conventionnelle, les CPRI continueront de représenter les employeurs et les salariés concernés jusqu'à la fin des mandats de leurs membres, étant précisé qu'à l'expiration de ces mandats les commissions paritaires locales, sous réserve de satisfaire aux conditions requises, prendront le relais.

Des commissions désignées par les syndicats et paritaires...à un double titre

La CPRI est composée de 20 membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes (article L 23-112-1) :

- 10 sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés à vocation interprofessionnelle, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections mesurant la représentativité des syndicats de salariés des très petites entreprises (TPE) ;
- 10 sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs à vocation interprofessionnelle, répartis proportionnellement à leur audience auprès des entreprises implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

Les syndicats de salariés et d'employeurs désignatifs doivent respecter la parité entre les femmes et les hommes (article L 23-112-1).

Une publicité largement assurée

Dans le cadre du scrutin destiné à mesurer la représentativité des syndicats de salariés des TPE, les organisations syndicales de salariés candidates peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les CPRI (article L 23-112-2).

Les organisations syndicales de salariés doivent notifier à leurs employeurs l'identité des salariés :

- figurant sur la propagande électorale ;
- membres des commissions (article L 23-112-2).

La composition de la CPRI (nom, profession et appartenance syndicale éventuelle de ses membres) est rendue publique par l'autorité administrative (article L 23-112-5).

Les modalités d'application de ces dispositions seront précisées par décret.

Le contentieux des désignations confié au juge judiciaire

Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique (article L 23-112-6).

Des mandats de 4 ans renouvelables

Les membres de la commission sont désignés pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable (article L 23-112-3 nouveau).

Des attributions étendues et variées

| | |
|---|--|
| Les CPRI ont pour compétence (article L 23-113-1) | de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables |
| | d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois |
| | de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction ; la commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées |
| | de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles |

Des moyens certains mais limités et ménageant les chefs d'entreprise

Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises sur autorisation de l'employeur (article L 23-113-2).

L'employeur laisse au salarié membre de la CPRI le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut pas excéder 5 heures par mois.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures (article L 23-114-1).

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (article L 23-114-1).

Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (article L 23-114-1). En d'autres termes, le membre d'une CPRI ne peut pas disposer de plus de 7 h 30 de délégation dans le mois.

Les membres des CPRI peuvent répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette mutualisation ne peut pas conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Ils informent leurs employeurs respectifs de cette répartition (article L 23-114-1).

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

L'employeur entendant contester l'utilisation des heures de délégation saisit le juge judiciaire (article L 23-114-1).

Un coût supporté par le fonds de financement des organisations syndicales et patronales

Le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales prend en charge les frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions et la formation, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés et des représentants employeurs selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État à paraître (article L 23-114-3).

L'organisation syndicale ayant désigné un salarié comme membre d'une CPRI rembourse à l'employeur la rémunération maintenue à l'intéressé à partir des crédits reçus du fonds.

En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié (article L 23-114-3).

Les conditions d'application du présent article sont définies par un décret en Conseil d'État.

Un fonctionnement autonome

La commission détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement (article L 23-114-4).

Les salariés membres de la commission bénéficieront du statut protecteur

Le salarié membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle bénéficie d'un statut protecteur (article L 2411-1).

Le licenciement du titulaire d'un tel mandat, la rupture anticipée ou le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée sont subordonnés à l'autorisation de l'inspecteur du travail (article L 2411-25 et L 2412-16).

Cette autorisation est également requise pour le transfert du contrat du salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement (article L 2421-2).

Bénéficie également de la protection le salarié (article L 2411-25 et L 2412-16) :

- établissant que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant d'engager la rupture du contrat de travail ;
- candidat à un mandat et ce, pendant 6 mois à compter de la notification à l'employeur de la propagande électorale ;
- ancien membre de la commission, pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat.

La méconnaissance du statut protecteur du salarié est punie d'1 an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende (article L 243-10-1).

Rappel : la rupture du contrat de travail en violation du statut protecteur est nulle : le salarié peut demander sa réintégration ou des dommages et intérêts

Une entrée en vigueur échelonnée

L'essentiel du dispositif entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017, à l'exception des dispositions relatives :

- à la propagande électorale lors du scrutin destiné à mesurer la représentativité des syndicats de



- salariés des TPE ;
- au statut protecteur des membres des commissions en cas de rupture du contrat de travail.

Ces dispositions seront applicables le 1^{er} janvier 2016.

La date relativement éloignée du 1^{er} juillet 2017 s'explique par celle du prochain scrutin destiné à mesurer la représentativité des syndicats des salariés des très petites entreprises, à savoir fin 2016.

L'exception du 1^{er} janvier 2016 s'explique par le fait que les organisations syndicales candidates à ce scrutin pourront désormais indiquer, sur leur propagande électorale, l'identité des personnes qu'elles envisagent de présenter dans les CPRI et seront tenues de notifier leur nom à l'employeur : il s'agit donc d'assurer la protection des candidats aux nouvelles commissions.

Jurisprudence

Une déclaration d'amour n'est pas en elle-même du harcèlement sexuel

Cass. soc., 23 septembre 2015 : n° 14-17.143

En l'espèce, une salariée licenciée pour faute grave contestait son licenciement, invoquant un harcèlement sexuel de la part de son supérieur.

Elle soutenait que les deux SMS que son supérieur lui avait adressés se référant aux temps où elle le rendait heureux et faisant état de la persistance de son sentiment amoureux étaient suffisants pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Les messages ne comportaient aucune menace ni aucune forme de contrainte quelconque destinée à obtenir des faveurs sexuelles manifestement librement consenties auparavant. Les sentiments y étaient exprimés sans impudeur ou indélicatesse. La Cour de cassation a considéré que l'existence de 2 messages adressés à la salariée par son supérieur hiérarchique avec lequel elle avait entretenu une liaison, ne démontraient que la persistance nostalgique d'un attachement sentimental de la part de celui-ci.

Dès lors, le comportement de son ancien amant ne pouvait être considéré comme constituant un harcèlement sexuel



A savoir : *des messages d'amour adressés à une salariée par son supérieur hiérarchique avec lequel elle avait entretenu auparavant une liaison sentimentale ne suffisent pas à constituer un harcèlement sexuel*

Insulter et menacer un collègue de travail sur la voie publique peut justifier une sanction

Cass. soc. 16 septembre 2015 : n° 14-16.376

Selon une jurisprudence désormais établie un fait relevant de la vie personnelle du salarié ne peut pas être considéré comme fautif et fonder un licenciement disciplinaire sauf s'il est susceptible de se rattacher à la vie professionnelle de l'intéressé ou constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail.

Font partie des situations qui ont été considérées par les juges comme se rattachant à la vie professionnelle et justifiant un licenciement pour faute (grave dans les deux premiers cas) :

- commettre un vol à l'aide du camion de l'entreprise laissé à sa disposition pour le week-end (Cass. soc. 18 mai 2011 : n° 10-11.907),
- s'emparer, après ses heures de travail, du téléphone portable oublié par une cliente dans l'enceinte de l'entreprise (Cass. soc. 26 juin 2013 : n°12-16.564),
- injurier au cours d'un arrêt de travail pour maladie un supérieur hiérarchique devant plusieurs personnes que le salarié était chargé d'encadrer (Cass. soc. 10 décembre 2008 : n° 07-41.820)

Cela étant, lorsque l'employeur a en mains les éléments établissant que les faits commis par un salarié hors temps et lieu de travail trahissent un comportement fautif se rattachant à sa vie professionnelle, il n'en découle pas forcément un licenciement. D'abord parce que le principe de proportionnalité entre les faits et la sanction doit être respecté et que les faits commis peuvent ne pas justifier une telle mesure. Ensuite parce que, même s'ils la justifient, l'employeur peut opter pour une sanction moindre.

Il vient ainsi d'être jugé que se rattache à la vie professionnelle de l'entreprise, et justifie un avertissement, le fait pour un salarié d'avoir injurié et menacé un collègue de travail sur la voie publique et hors temps de travail dans les circonstances suivantes : alors qu'il venait de le croiser, accompagné d'un autre membre du personnel, à l'extérieur du grand complexe hôtelier où ils travaillaient, l'intéressé avait, devant plusieurs témoins, tenu envers son collègue des propos outranciers tels que notamment « *Ne commence pas à reprendre du poil de la bête ... Tu t'étais calmé et je t'ai à l'oeil... Tu nous a déjà mis le bordel avec les arabes et les comoriens... Baisse les yeux ou je t'emplâtre... Tu es un incompetent irresponsable ... J'aurai ta peau !* ».

Le collègue concerné avait été très choqué par la virulence et la brutalité de tels propos et s'était senti menacé dans son intégrité physique. Pour la cour d'appel, dont la décision est approuvée par la Cour de cassation, ces insultes et menaces avaient un lien direct avec le travail du salarié dans la mesure où elles visaient le comportement et les compétences du collègue qui en avait été victime. L'employeur était donc en droit de sanctionner ce comportement par un avertissement, la proportionnalité de cette mesure aux faits reprochés n'étant pas contestée



A savoir : *se rattache à la vie professionnelle de l'entreprise et justifie un avertissement le fait pour un salarié d'avoir insulté et menacé un collègue de travail sur la voie publique, devant des membres du personnel, en visant son comportement et ses compétences*

Pratique illicite tolérée par l'employeur

Cass. Soc. 2 juillet 2015 : n° 14-10503

En l'espèce, un salarié est engagé le 11 juillet 1988 par un fabricant de pneumatiques en qualité de chef de secteur.

Il est licencié pour faute grave par lettre du 10 décembre 2010 aux motifs de falsifications de notes de frais et factures en vue d'obtenir le remboursement de frais professionnels indus.

Le salarié, contestant son licenciement, saisit la juridiction prud'homale.

Il indique que ces pratiques étaient tolérées depuis longtemps par son employeur, et qu'il n'en obtenait aucun enrichissement personnel.

Dans son arrêt du 13 novembre 2013, la Cour d'appel de Rennes donne raison au salarié, relevant plusieurs faits :

- l'employeur n'ignorait pas et tolérait auparavant la pratique des commerciaux de l'entreprise consistant, pour obtenir le remboursement de leurs frais professionnels, à modifier les factures de consommations afin d'y intégrer les frais de consommations offertes aux clients ;
- que les rectifications effectuées sur les factures par le salarié étaient visibles et qu'elles portaient sur des sommes dérisoires et concernaient des frais exposés et remboursables se situant en deçà du seuil de 50 € par mois fixé par l'employeur pour le remboursement des frais de cette nature avancés par les commerciaux ;
- que les faits reprochés au salarié, au regard de son ancienneté dans l'entreprise, de l'absence d'enrichissement personnel pour l'intéressé et de préjudice pour l'employeur, ne constituaient pas une faute grave.

En conséquence, la cour d'appel considère que le licenciement pour faute grave n'avait pas de fondement et précise même qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans son arrêt du 2 juillet 2015, la Cour de cassation confirme en tous points l'arrêt de la cour d'appel et rejette en conséquence le pourvoi formé par l'employeur dans cette affaire.



A savoir : même illicite, une pratique longuement tolérée par l'employeur ne peut pas motiver le licenciement du salarié

Un membre du CE qui empêche le bon déroulement de la réunion peut être sanctionné

Cass. soc. 2 juillet 2015 : n° 14-15.829

Dans l'exercice de son mandat, le représentant du personnel ne se trouve pas dans un lien de subordination avec l'employeur : par conséquent, il échappe en principe à son pouvoir disciplinaire. Par exemple, l'avertissement sanctionnant le retard d'un salarié à une réunion du comité d'entreprise européen dont il est membre est nul, car ce fait concerne l'exécution de son mandat (Cass. soc. 30 juin 2010 : n° 09-66.792).

Toutefois, le salarié encourt une sanction disciplinaire s'il commet un abus dans l'exercice de son mandat traduisant la méconnaissance d'une obligation découlant du contrat de travail. C'est ce qu'illustre cette décision de la Cour de cassation. L'employeur a pu légitimement infliger un blâme au salarié qui s'est montré violent et agressif à l'encontre du directeur des ressources humaines pendant une réunion du comité d'entreprise. En l'espèce, le salarié avait empêché le DRH de présenter les dossiers à l'ordre du jour en éteignant de force le rétro-projecteur à plusieurs reprises, en lui arrachant ses dossiers des mains et en lui hurlant aux oreilles.

Le Conseil d'État applique le même raisonnement en matière de faute commise par le représentant du personnel dans l'exercice de son mandat. Il a en effet récemment retenu que, même commises dans le cadre des fonctions représentatives, les fautes caractérisant un manquement aux obligations découlant du contrat de travail peuvent justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (CE 27 mars 2015 n°s 368855, 371174 et 371500).



savoir : l'employeur peut infliger un blâme à un membre du comité d'entreprise qui s'en prend de façon agressive au directeur des ressources humaines au cours d'une réunion et l'empêche de présenter les dossiers à l'ordre du jour

A

Liberté d'expression : conséquences de la tenue de propos religieux ou politiques

Cass. Soc. 1^{er} juillet 2015 : n°14-13871

Droit fondamental protégé (article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen), la liberté d'expression est également garantie au sein de l'entreprise (articles L 2281-1 et L 2281-3 du code du travail). Le droit du travail pose néanmoins un principe limitatif à cette liberté : on ne peut pas tout dire en entreprise (article L 1121-1 du code du travail).

Article L 1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

En l'espèce, un salarié est licencié de son entreprise pour faute grave, après avoir diffusé pendant son temps de travail, via un portable, un message qui comportait, aux yeux de son employeur, « *une connotation politique et religieuse totalement inappropriée dans une entreprise laïque* ».

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes, contestant son licenciement.

La Cour de cassation rappelle que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché* ».

Elle décide que la seule nature soit disant religieuse ou politique du SMS envoyé par le salarié, qui n'était pas adressé à son employeur, ne suffisait pas à caractériser au regard de la tâche à accomplir du salarié et de l'activité de l'entreprise un abus sanctionnable de sa liberté d'expression.

Le salarié peut donc obtenir une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié jouit sur votre lieu de travail de sa liberté d'expression (Cass. Soc. 22 juin 2004, n°02-42446), quelle que soit sa qualification ou sa place dans la hiérarchie. Cette liberté englobe également sa liberté de pensée, et sa liberté de conscience.

Le seul exercice de sa liberté d'expression ne peut faire l'objet d'une interdiction ou d'une sanction, et le salarié peut tenir librement des discussions politiques, religieuses ou de toute autre nature dès lors :

- qu'elles sont sans lien avec la vie de l'entreprise,
- qu'elles n'empêchent pas la bonne exécution du travail,
- qu'elles ne nuisent pas à la sécurité des autres salariés.

| Au titre de ce droit fondamental, le salarié peut par exemple | |
|---|---|
| contester par écrit un avertissement qu'il estime injustifié | Cass. Soc. 7 mai 2014, n° 12-29458 |
| informer l'inspection du travail des faits qui lui paraissent anormaux | Cass. Soc. 14 mars 2000, n° 97-43268 |
| signer une pétition demandant du personnel supplémentaire | Cass. Soc. 3 mai 2011, n° 10-14104 |
| adresser aux dirigeants de sa société une lettre de critique | Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-19734 |
| exprimer au travers d'un courriel son désaccord sur des pratiques qu'il estime irrégulières | Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°13-19659 |

A l'évidence, le salarié bénéficie aujourd'hui d'une liberté d'expression dans l'entreprise considérablement étendue. Néanmoins, il doit respecter son devoir de correction, de discrétion et de loyauté à l'égard de son employeur, en s'abstenant de divulguer des informations confidentielles relatives à son entreprise, et de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise.

La liberté d'expression au travail ne saurait autoriser le salarié à nuire à son employeur. Il peut certes s'exprimer librement, mais sans oublier son statut de subordonné résultant de son contrat de travail. Il lui appartient en conséquence de ne pas en abuser.

L'abus est caractérisé si les propos du salarié contiennent des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 11-19734). Ainsi, le salarié ne peut pas :

- dénigrer son entreprise à plusieurs reprises auprès du personnel ou de tiers (Cass. Soc. 26 novembre 2014, n° 13-15468),
- ou son employeur auprès de clients (Cass. Soc. 24 mars 2010, n° 08-45550) ;
- porter des accusations graves sur son supérieur hiérarchique et le menacer (Cass. Soc. 14 juin 2005, n° 03-43668) ;
- adresser des courriels au dirigeant de la société mère mettant en cause l'honnêteté et la loyauté du dirigeant de la filiale (Cass. Soc. 29 avril 2009, n° 07-44798) ...

Le salarié doit donc être vigilant dans la manière dont il s'exprime. Si son employeur apporte la preuve d'un abus de sa liberté d'expression, il peut être justifié à engager à son encontre une procédure de licenciement pour faute grave, si son maintien dans l'entreprise est impossible au vu des faits qu'il lui reproche, ou pour faute lourde, si il peut démontrer l'intention du salarié de lui nuire.

Il est possible, dans certaines situations, d'apporter des restrictions à la liberté d'expression du salarié. L'employeur peut en effet apporter une limitation à la liberté d'expression, en considération de l'emploi occupé par le salarié, et de sa position hiérarchique au sein de l'entreprise. Ainsi, si le salarié est cadre, il est tenu à une obligation de réserve et de discrétion renforcée, qui entache naturellement sa liberté d'expression.



A savoir : *en toute hypothèse, toute restriction à la liberté d'expression doit être justifiée par la nature de la tâche que le salarié a à accomplir, et proportionnée au but recherché*

Reclassement d'un salarié déclaré inapte à tout emploi par le médecin du travail

Cass. Soc. 24 juin 2015 : n° 13-27.875

Cass. Soc. 24 juin 2015 : n° 14-10.163.

Depuis le 19 août 2015, date d'entrée en vigueur de la loi 2015-994 du 17 août 2015, le médecin du travail déclarant un salarié physiquement inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut indiquer dans son avis d'inaptitude que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. Dans cette situation, l'employeur peut engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique sans être tenu de chercher un poste de reclassement au bénéfice du salarié.

En dehors de ce cas précis, et lorsque le salarié est inapte à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnel, la recherche d'un reclassement s'impose à l'employeur. Pour s'y conformer, ce dernier doit tenir compte des préconisations du médecin du travail.

Question : Comment procéder si ce dernier déclare le salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise, cas dans lequel la recherche d'un reclassement reste obligatoire (Cass. Soc. 7 juillet 2004 : n° 02-43.141 et Cass. Soc. 20 septembre 2006 : n° 05-40.526), ou indique que le maintien du salarié dans l'entreprise présente un danger pour sa santé ? En d'autres termes, comment s'articulent l'obligation de recherche de reclassement et l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur ?

La Cour de cassation, dans ces deux espèces, indique la marche à suivre. A réception d'un avis d'inaptitude portant de telles mentions, l'employeur ne doit en aucun cas en conclure de lui-même que le reclassement est impossible et engager la procédure de licenciement (Cass. Soc. 24 avril 2001 : n° 97-44.104). Il doit impérativement solliciter le médecin du travail en vue d'obtenir des précisions. Si le médecin envisage des possibilités de reclassement, l'employeur doit orienter ses recherches en ce sens. Mais si le médecin exclut expressément toute possibilité de reclassement dans l'entreprise, l'employeur est alors considéré comme ayant satisfait à son obligation et peut engager la procédure de licenciement.

Dans la première affaire, le médecin du travail, ainsi sollicité, avait répondu à l'employeur par un avis précis excluant tout reclassement au sein de l'entreprise en raison d'un danger pour la santé et la sécurité du salarié.

Dans la seconde, le médecin du travail, interrogé par l'employeur sur les mesures envisageables pour reclasser le salarié, lui a répondu que l'état de santé de ce dernier était incompatible avec l'exercice d'une

activité professionnelle quelconque au sein de l'entreprise.

En engageant la procédure de licenciement pour inaptitude sans effectuer de nouvelles recherches de reclassement, ces 2 employeurs se sont conformés aux préconisations du médecin du travail.



A savoir : *lorsqu'un salarié est déclaré physiquement inapte à tout emploi dans l'entreprise par le médecin du travail, l'employeur ne doit pas en conclure que le reclassement est impossible, mais a tout intérêt à solliciter le médecin pour obtenir des précisions*