

Textes



Composition et fonctionnement de la délégation unique du personnel

Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel

Ce décret est pris pour l'application de l'article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Article 13

VI.- Pour les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel à la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la délégation unique du personnel exerçant les seules attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur du présent article, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

A l'issue de cette période, il met en place sans délai, après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions prévues au présent article, soit un comité d'entreprise, une délégation du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le décret fixe :

- le **nombre minimum de représentants** qui composent la délégation unique du personnel,

Le nombre de représentants prévu à l'article L 2326-2-1 est ainsi fixé :	
De 50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
De 125 à 149 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
De 150 à 174 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
De 175 à 199 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
De 200 à 249 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
De 200 à 249 salariés	12 titulaires et 12 suppléants

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct (article R 2326-1 nouveau).

- le **nombre d'heures de délégation** qui leur sont attribuées pour l'exercice de leurs fonctions ainsi que leurs modalités d'utilisation,

L'employeur laisse à chacun des représentants titulaires constituant la DUP le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder	
De 50 à 74 salariés	18 heures par mois
De 75 à 99 salariés	19 heures par mois
De 100 à 299 salariés	21 heures par mois

- les modalités de **désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint** : ils sont choisis parmi ses membres titulaires.
- les modalités relatives au **recours à l'expertise commune** : l'expertise commune donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun. La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du comité d'entreprise et à celle du CHSCT

Il prévoit également les conditions d'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés.

Article L 2326-9

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme, dans les conditions prévues au présent chapitre. A l'échéance du mandat des membres de la délégation unique du personnel, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article L 2391-1. A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application des dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées.



Instance regroupant les institutions représentatives du personnel

Décret n° 2016-346 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance mentionnée à l'article L 2391-1 du code du travail

Le décret n° 2016-346 pris en application de l'article 14 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, apporte des précisions concernant l'instance regroupant les institutions représentatives du personnel pouvant être mise en place dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés.

Article L 2391-1

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du CE et du CHSCT ou de 2 de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.

Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des 3 institutions représentatives mentionnées au 1^{er} alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.

L'accord mentionné au même 1^{er} alinéa prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue audit 1^{er} alinéa.

L'instance prévue à l'article L 2391-1 regroupe :

- le comité d'entreprise ou le comité d'établissement,
- les délégués du personnel,
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le nombre de représentants ne peut être inférieur à	
Moins de 300 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 300 à 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
A partir de 1 000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau.

Lorsque l'accord mentionné à articles L 2391-1 regroupe 2 des 3 institutions mentionnées dans le même article,

Le nombre de représentants ne peut être inférieur à	
Moins de 300 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
A partir de 1 000 salariés	8 titulaires et 8 suppléants

Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau.

Les membres titulaires de l'instance disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions qui leur sont dévolues. Pour l'application du 4^o de l'article L 2393-1 et du 1^{er} alinéa de l'article L 2393-3, ce temps ne peut être inférieur à 16 heures par mois lorsque l'instance regroupe 3 institutions et à 12 heures par mois lorsque l'instance regroupe 2 institutions.

Lorsque l'instance créée comprend le comité d'entreprise, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation économique. Lorsque l'instance créée comprend le CHSCT, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.



Les HCR obtiennent une extension partielle des avenants sur le forfait jours et la modulation

Avenants du 29 septembre 2014 et du 16 décembre 2014 sur la modulation et sur le forfait jours dans les HCR, étendus par l'arrêté du 29 février 2016 (JO 8 mars 2016)

La CCN des hôtels, cafés et restaurants (HCR) est modifiée par 2 avenants du 16 décembre 2014 et du 29 septembre 2014 respectivement consacrés au forfait annuel en jours et au décompte du temps de travail des salariés à temps plein sur une période excédant la semaine. Tous deux sont étendus depuis le 8 mars 2016.

La délégation patronale des hôtels, cafés et restaurants (HCR) et les fédérations syndicales signataires ont obtenu l'extension de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 à la CCN du 30 avril 1997 relatif au forfait-jours des cadres autonomes et de l'avenant n° 19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année des salariés à temps complet. L'arrêté d'extension de ces deux accords, publié le 8 mars 2016, comporte des réserves mineures, concernant l'avenant n° 19. La réserve concernant l'avenant n° 22 est plus importante, puisqu'elle en empêche l'application directe en l'état.

Un forfait annuel en jours sécurisé

L'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 sur le forfait-jours concerne les cadres autonomes. Il modifie des dispositions conventionnelles datant de juillet 2004, afin, précise-t-il, *de tenir compte, d'une part, des spécificités de cette catégorie de salariés et, d'autre part, de l'évolution de la législation et des principes jurisprudentiels.*

Depuis, la Cour de Cassation a jugé dans un arrêt du 7 juillet 2015 que les dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n°1 du 13 Juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les HCR, n'étaient pas de nature à assurer suffisamment la protection de la sécurité et de la santé des salariés en forfait-jours.

Les Hauts magistrats ont considéré que les dispositions de cet article ne prévoyaient aucune garantie sur le suivi de l'amplitude des journées de travail, la détection des surcharges et les moyens d'y remédier ou encore sur les entretiens réguliers avec la hiérarchie.

Dès lors, les conventions individuelles de forfait-jours conclues par application directe de ces dispositions conventionnelles sont nulles et les salariés concernés sont en droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées.

Ainsi, les nouvelles dispositions portent, notamment, sur la notion d'autonomie, sur le droit à la déconnexion, et sur la renonciation à des jours de repos. Toutefois, les entreprises ne peuvent pas encore en faire une application directe, à cause d'une réserve de l'arrêté d'extension. Celui-ci valide en effet l'avenant sous la réserve que son article relatif au *suivi du temps de travail* soit précisé par accord d'entreprise ou par un nouvel accord de branche portant sur les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, *dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.*

Un décompte du travail au-delà du cadre de la semaine

L'avenant n° 19 du 29 septembre 2014 sur l'aménagement du temps de travail ne concerne que les salariés à temps complet. Il offre aux entreprises de la branche la possibilité d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Selon ses signataires, cet avenant s'adresse tout particulièrement aux entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel. Mais il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, qu'elles soient permanentes ou saisonnières.

Il retient une durée du travail pour définir le cadre de référence de la modulation de 1 607 heures pour une année. Il permet de fortes variations de la durée hebdomadaire de travail, dans le cadre retenu. Il fixe les taux des majorations pour heures supplémentaires (de 10 à 25 %) qui sont dues pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures (ou de la période de modulation retenue).

Il est étendu sous réserve du respect de la législation relative à la durée des congés payés et des dispositions légales et conventionnelles relatives aux jours fériés.



Publication d'une instruction sur l'épargne salariale

Instruction ministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGTRESOR/2016/45 du 18 février 2016 relative à la Loi n°

2015-990 du 6 août 2015 et aux décrets n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 et n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale

Légifrance a publié le 2 mars 2016, une instruction interministérielle du 18 février 2016 portant sur l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale. Ce document apporte des précisions sur l'application de décrets issus de la loi Macron.

Cette instruction interministérielle concerne la mise en place de deux décrets d'application issus de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron) :

- le décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 sur l'orientation des Perco vers le financement des PME et ETI,
- le décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 sur l'épargne salariale.

Ce document « questions-réponses » donne l'interprétation de l'administration sur l'harmonisation entre intéressement et participation. Il détaille le fléchage par défaut de l'intéressement et explicite la minoration du forfait social s'appliquant à l'intéressement, à la participation et au PERCO.

Jurisprudence

Les dispositions du décret fixant le taux de la cotisation pénibilité additionnelle sont annulées

CE, 4 mars 2016 : n° 386354

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a créé le compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce dispositif est financé par une cotisation à la charge des employeurs. L'article L 4162-20 du code du travail, dans sa rédaction issue de cette loi, renvoyait à un décret le soin de fixer le taux de cette cotisation. Mais il prévoyait un plafond, pour la cotisation de base due par tous les employeurs, égal à 0,2 % de la masse salariale, et une fourchette, pour la cotisation additionnelle, de 0,3 à 0,8 % de la masse salariale des salariés exposés effectivement à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires.

Le décret 2014-1157 du 9 octobre 2014 a fixé le taux de la cotisation de base à :

- 0 % en 2015 et 2016,
- 0,01 % à compter de 2017.

S'agissant de la cotisation additionnelle, le taux a été fixé à :

- 0,1 % pour 2015 et 2016,
- puis à 0,2 % à compter de 2017 (taux doublés en cas de poly-exposition).

Le syndicat CGT-FO a saisi le Conseil d'État pour demander l'annulation de ce décret.

Le syndicat estimait que le montant de la cotisation de base n'était pas assez élevé. A cela, le Conseil d'État a répondu que la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social a réglé la question du taux de cette cotisation pour 2015 et 2016 en prévoyant un montant nul pour ces 2 années, ce qui rend la requête du syndicat sans objet sur ce point. A compter de 2017, en fixant un taux de 0,01 %, le Conseil d'État a estimé que le décret n'était pas entaché d'une erreur manifeste d'appréciation, compte tenu de l'importance de l'assiette et des besoins financiers du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité dans les années suivant sa mise en place.

Concernant la cotisation additionnelle en revanche, les dispositions du décret sont jugées illégales. En effet, elles méconnaissent les taux minima de l'article L 4162-20 du code du travail applicable au moment de l'adoption du décret, tels que fixés par la loi 2014-40 du 20 janvier 2014. Celle-ci imposait un taux compris entre 0,3 % et 0,8 % de la masse salariale. Le décret ne pouvait donc pas fixer un taux en dehors de cette fourchette.

La portée pratique de cette décision est assez limitée. En effet la loi 2015-994 du 17 août 2015 a modifié les dispositions de l'article L 4162-20 du code du travail en abaissant le taux minimal de la cotisation additionnelle à 0,1 %, contre 0,3 % auparavant. Le décret serait donc légal s'il était adopté aujourd'hui.

Le Gouvernement devrait d'ailleurs adopter un nouveau décret qui pourrait reprendre les mêmes taux que ceux prévus par le décret venant d'être annulé, pour régulariser les premiers versements de cotisations pénibilité additionnelle intervenus au titre de l'année 2015.



A savoir : saisi par la CGT-FO, le Conseil d'État a annulé les dispositions réglementaires fixant le taux de la cotisation pénibilité additionnelle. Celles-ci n'étaient pas conformes à la loi au moment où elles ont été adoptées

Pas d'indemnité pour travail dissimulé en l'absence de rupture du contrat de travail

Cass. Soc., 2 mars 2016 : n° 14-15.611

Outre des sanctions pénales, l'employeur coupable de travail dissimulé peut être civilement condamné à verser au salarié une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

Mais, conformément à l'article L 8223-1 du code du travail, cette indemnité n'est due qu'en cas de rupture de la relation de travail. La Cour de cassation rappelle ce principe dans un arrêt du 2 mars 2016.

Article L 8223-1

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

Elle censure en conséquence une cour d'appel qui avait attribué l'indemnité pour travail dissimulé à plusieurs salariés, sans avoir vérifié si leur relation de travail avait été rompue.

Ainsi, l'indemnité forfaitaire est due à condition que la rupture du contrat de travail soit consommée et ce, quelle que soit la qualification juridique retenue : licenciement, démission, prise d'acte de la rupture, rupture conventionnelle, de période d'essai, mise à la retraite, fin de CDD ... Elle est même due lorsque la rupture résulte de la liquidation judiciaire de l'entreprise (CA Paris, 4 juillet 2001 : n° 00-37407).



A savoir : *si l'indemnité pour travail dissimulé est due en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, elle n'est exigible qu'en cas de rupture de la relation de travail*

Travail dissimulé : une apprentie orpheline exploitée par sa famille

Cass. Soc., 2 mars 2016 : n° 14-18.900

Une orpheline est confiée à la tutelle de sa tante maternelle, dont l'époux exploite un restaurant. Ce dernier conclut avec sa nièce un premier contrat d'apprentissage de 2 ans, puis un second de 10 mois par avenant. A la suite de sa démission, l'apprentie saisit le conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir le paiement de ses salaires.

Les juges ont constaté que, si le premier contrat d'apprentissage avait donné lieu à l'établissement de bulletins de salaire, aucun bulletin n'avait en revanche été établi pour le second contrat et aucun versement au titre des cotisations sociales n'avait été effectué auprès de l'organisme de recouvrement. Et pour cause, les salaires qui auraient dû être versés à l'apprentie étaient en réalité perçus par sa tante, à titre de compensation de ses frais d'entretien et de logement.

Pour la cour d'appel, dont la solution est confirmée par la Cour de cassation, ces faits ont caractérisé, en tous ses éléments tant matériels qu'intentionnels, le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.



A savoir : *doit être condamné pour travail dissimulé l'employeur d'une apprentie dont les salaires non déclarés étaient versés à la femme de l'employeur, sa tutrice, en compensation des frais d'entretien et de logement*

Les temps de pause intégrés au compteur annuel de modulation

Cass. Soc., 2 mars 2016 : n°14-25896

Une société, par un accord collectif, accorde à ses salariés 10 minutes de pause rémunérées au cours d'un cycle de 3 heures de travail effectif. Il est à préciser que la durée du travail de cette entreprise est annualisée.

Pour comptabiliser ces temps de pause, l'employeur intègre ceux-ci au compteur annuel de modulation, ce que les syndicats désapprouvent, appuyés par l'Inspection du travail. Ils souhaitent que la société procède au versement mensuel de la prime de pause et identifie bien le versement de cette somme sur le bulletin de salaire, afin d'éviter la confusion avec le temps de travail effectif.

En effet, ce mode de décompte conduit à rémunérer en heures normales les pauses si les 35 heures ont été travaillées en moyenne. Ce qui signifie que les salariés ne perçoivent pas leur prime de pause dans son intégralité.

La législation du travail posant le principe de la rémunération mensuelle et non annuelle, l'employeur ne fait-il pas preuve de mauvaise foi en procédant ainsi ?

Contrairement à ce que la Cour d'Appel a pu décider dans un premier temps, La Cour de Cassation valide cette modalité de décompte des pauses. En effet, conformément aux arguments de l'entreprise, *l'employeur pouvait, dès lors que la pause rémunérée était effectivement prise, l'intégrer au sein de chaque cycle de travail, le temps de présence dans l'entreprise restant inchangé.*

La Cour de Cassation insiste sur le fait qu'un temps de pause rémunéré ne doit ni augmenter le temps de présence, ni se traduire par un supplément de rémunération. Elle ne va donc pas dans le sens du principe actuel de la législation du travail qui est que la rémunération est mensuelle et non annuelle.

Les pauses rémunérées de 10 minutes se cumulent donc ici avec les heures de travail effectif afin de compléter le nombre d'heures effectuées par les salariés, auxquels la société n'a pas pu offrir 35 heures de travail effectif par semaine.

Si l'employeur et la Cour de Cassation résonnent ainsi, c'est au regard de l'article L 3121-2 du code du travail : ce dernier précise que si le salarié, durant un temps de pause, ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles librement, il s'agit de temps de travail effectif.

Article L 3121-2

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.

Les pauses sont définies comme étant un *arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité* (Cass. Soc., 12 octobre 2004 : n° 03-44084)

Pour savoir si ce temps de pause doit être rémunéré ou non, cela dépend s'il constitue un temps de travail effectif ou non.

Les temps de pause ne correspondent normalement pas à du temps de travail effectif, même si la pause a une durée très courte. Néanmoins, si le salarié est contraint pendant le temps de pause, de se tenir à la disposition de son employeur et d'obéir à ses directives, sans possibilité d'occuper ce temps librement ni pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, il s'agira alors de temps de travail effectif.

Pour que le temps de pause soit qualifié de travail effectif, il faut que le salarié soit à la disposition de son employeur à la demande de ce dernier et non pas selon sa bonne volonté, s'il décide de ne pas prendre sa pause.

Si la pause constitue du travail effectif, elle doit donc être rémunérée et permettra de vérifier que la rémunération versée au salarié est au moins égale au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

Il faut également préciser que la pause sera prise en compte dans le décompte de la durée du travail ; c'est pourquoi la Cour de Cassation a rendu une telle décision.



A savoir : même si le principe est la mensualisation de la rémunération, si le temps de travail de l'entreprise est décompté sur l'année et la rémunération lissée sur 12 mois, les temps de pause obéissent également à cette répartition du temps de travail

Le délai de contestation d'une expertise décidée par le CHSCT est de 5 ans

Cass. Soc., 17 février 2016 : n° 14-15.178 et n° 14-22.097

En vertu de l'article L 4614-13 du code du travail, l'employeur peut saisir le juge judiciaire s'il entend contester la nécessité d'une expertise sollicitée par le CHSCT en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Toutefois, ce texte ne précise pas le délai dans lequel il peut intenter son action.

Article L 4614-13

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, lorsque l'expert a été désigné sur le fondement de l'article L 4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L 1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de 5 jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L 1235-7-1.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L 4614-9.

Dans plusieurs arrêts du 17 février 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation décide, pour la première fois, qu'en l'absence de texte spécifique c'est le délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du code civil, soit 5 ans, qui s'applique.

Jusqu'à-là, plusieurs jugements s'étaient prononcés pour le respect par l'employeur d'un délai raisonnable, sans plus de précision (TGI Clermont-Ferrand, 9 février 2011 : n° 11-122 ; TGI Paris, 20 janvier 2011 : n° 10-57994). En l'espèce, les cours d'appel reconnaissaient également la nécessité pour l'employeur d'intenter son action judiciaire dans un bref délai.

La solution retenue par la Cour de cassation n'est pas surprenante. Mais on peut relever que le délai de droit commun de 5 ans apparaît assez peu compatible avec la nature même du recours de l'employeur à l'encontre de l'expertise décidée par le CHSCT, laquelle peut faire suite à un risque grave, par conséquent urgent, et alors même qu'en cas de projet important l'article R 4614-18 du code du travail donne un délai de 45 jours à l'expert pour effectuer son expertise. Mais, retenir un *bref délai* aurait également été de nature à susciter des difficultés, notamment au regard de l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde

des droits de l'Homme. En effet, le juge de Strasbourg exige que les délais de recours soient connus de façon suffisamment précise pour que le justiciable puisse savoir à l'avance à quelles conditions son recours sera déclaré recevable (CEDH : 15 octobre 2002 : n° 55782/00).

Le législateur pourrait profiter de la réforme, rendue nécessaire de l'article L 4614-13 du code du travail, depuis la décision du Conseil constitutionnel ayant déclaré partiellement inconstitutionnelle cette disposition législative, pour prévoir un délai de recours de l'employeur en contestation de l'expertise, d'autant que, désormais, ce recours devra être revêtu d'un caractère suspensif conformément aux exigences du Conseil (Cons. const., 27 novembre 2015 : n° 2015-500).



A savoir : *le délai dans lequel l'employeur peut contester le bien-fondé d'une expertise sollicitée par le CHSCT est celui de droit commun (5 ans)*

Une convention collective ne peut pas modifier le contrat de travail

Cass. Soc., 10 février 2016 : n° 14-26.147

À la suite de sa relégation dans une division inférieure, un club de football avait décidé de faire application des dispositions de la charte du football professionnel lui permettant de baisser la rémunération des joueurs. La contestation élevée par le salarié ayant été rejetée par la cour d'appel, la chambre sociale de la Cour de cassation était saisie de la question.

Elle applique ici sa jurisprudence traditionnelle selon laquelle la convention collective ne peut pas modifier le contrat de travail (Cass. Soc., 14 mai 1998 : n° 96-43.797 ; Cass. Soc., 25 février 2003 : n° 01-40.588), seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif pouvant se substituer à celui-ci (Cass. Soc., 7 février 2006 : n° 04-43.196 et 04-43.197). Les modifications du contrat de travail résultant de la mise en œuvre d'un accord collectif doivent, en effet, recueillir l'accord exprès du salarié (Cass. Soc., 28 septembre 2010 : n° 08-43.161) ce qui n'était pas constaté en l'espèce.

Ces principes sont tout particulièrement applicables en matière de rémunération, eu égard à l'importance de celle-ci. L'entrée en vigueur d'une convention collective ne peut pas modifier le salaire contractuel (Cass. Soc., 27 janvier 1999 : n° 96-43.342) ; seule la rémunération d'origine purement conventionnelle peut être modifiée par un nouvel accord collectif (Cass. Soc., 16 décembre 2003 : n° 02-43.786).



A savoir : *sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut pas permettre à l'employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié*

Une réorganisation pendant le congé de maternité n'est pas une mesure préparatoire au licenciement

Cass. Soc., 10 février 2016 : n° 14-17.576

Le juge européen, interprétant la directive 92/85 du 19 octobre 1992, a déclaré qu'il était *interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision, telles que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée avant l'échéance de cette période* (CJCE, 11 octobre 2007 : aff. 460/06).

La Cour de cassation s'est prononcée en 2010 sur cette notion, en jugeant qu'un licenciement préparé

pendant le congé de maternité est nul (Cass. Soc., 15 septembre 2010 : n° 08-43.229). Cette décision avait connu un certain retentissement car la Cour de cassation admettait jusqu'alors la possibilité d'engager une procédure de licenciement pendant le congé de maternité, à condition que la rupture ne soit pas notifiée à la salariée ou ne prenne pas effet pendant la période de suspension du contrat de travail (Cass. Soc., 29 mai 1990 : n° 88-45.500). La question s'est donc posée de savoir si cette jurisprudence était remise en cause.

En l'espèce, l'existence d'une mesure préparatoire au licenciement n'est pas retenue : la réorganisation de la société et le remplacement définitif de la salariée avaient été portés à sa connaissance avant son départ en congé de maternité et son licenciement, intervenu plusieurs mois après son retour, était motivé par son refus de plusieurs propositions de postes, similaires à celui qu'elle occupait.

Ainsi, le critère déterminant pour apprécier la notion de mesure préparatoire au licenciement est l'intention manifestée par l'employeur : si la rupture est étrangère à la maternité de la salariée, elle n'est pas nulle.

Mais attendu qu'appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve, la cour d'appel, qui a relevé, d'une part que la réorganisation intervenue au sein de la société avait été portée à la connaissance de la salariée avant son départ en congé de maternité, d'autre part que l'employeur lui avait fait de nouvelles propositions de postes au cours des mois de septembre et novembre 2010 à la suite de son premier refus, le 1^{er} septembre 2010, d'une mission nationale, a pu déduire de ses constatations l'absence de mesures préparatoires au licenciement de l'intéressée pendant la période de protection prévue à l'article L 1225-4 du code du travail ; que sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, ni modifier l'objet du litige, elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;



A savoir : la Cour de cassation précise la notion de mesure préparatoire au licenciement pendant le congé de maternité, susceptible de justifier l'annulation de la rupture

Manquement à la sécurité : l'attitude du salarié est sans incidence sur son indemnisation

Cass. Soc., 10 février 2016 : n°14-24350

En l'espèce, suite à une période de longue maladie et des arrêts de travail successifs, une salariée a été licenciée pour inaptitude à tout poste de travail comportant des déplacements répétés à l'échelon national. En effet, les nombreux déplacements auxquels elle devait faire face dans le cadre de son travail ont eu raison de son état de santé.

Suite à son licenciement pour inaptitude, elle a demandé des dommages-intérêts pour manquements de son employeur à son obligation de sécurité de résultat et exécution déloyale du contrat de travail.

Même si les juges de la Cour d'appel ont fait droit à sa demande (car l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat), ils ont limité le montant des dommages-intérêts à 2.000 euros en raison de l'attitude de la salariée. En effet, ils lui reprochent d'avoir continué à exercer son activité quand bien même elle dénonçait ses conditions de travail.

Pour la cour ce Cassation, même si chaque salarié a le devoir de prendre soin de sa santé et de sa sécurité dans le cadre de son travail, cela ne retire pas le principe de responsabilité de l'employeur, qui est seul responsable de l'obligation de sécurité de résultat.

Par conséquent, le salarié victime d'un manquement de son employeur à son obligation de sécurité de

résultat a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il subit, peu importe qu'il ait eu connaissance du danger pour sa santé et qu'il ait continué à travailler.

L'article L 4122-1 du code du travail impose au salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres (ses collègues de travail, les clients ...). Il ne doit donc pas s'exposer ou exposer les autres à des dangers, car le risque d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est accru.

Article L 4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du 1^{er} alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Ainsi, tout salarié est responsable de lui-même et des autres, lorsqu'il travaille. Il a donc une obligation de vigilance, car si un accident se produit par sa faute, il s'expose à une sanction, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave privatif d'indemnité de licenciement.

Toutefois, ce n'est pas parce que la loi impose au salarié une obligation de sécurité, que cela retire toute responsabilité à son employeur si un accident survient en raison d'une situation dangereuse. Par conséquent, l'employeur est pleinement responsable et doit indemniser le salarié s'il est victime d'un accident, même si :

- le salarié a connaissance du danger qui pèse sur sa santé ou sa sécurité ;
- le salarié a alerté à plusieurs reprises son employeur ;
- mais que le salarié a continué à travailler conformément aux directives de son employeur. Si le salarié estime que ses conditions de travail sont dangereuses et qu'il existe un risque grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité, il peut exercer son droit de retrait (article L 4131-1 du code du travail).

Un salarié qui été victime d'un accident, d'une maladie, ou d'un épuisement professionnel en raison des conditions de travail que lui impose son employeur (il est sans cesse en grands déplacements, l'employeur ne fournit pas les équipements de protection individuelle de sécurité nécessaires, les machines sont dangereuses car elles ne bénéficient pas de dispositif de protection ...) peut demander une indemnisation du préjudice qu'il a subi.

Il dispose de plusieurs moyens pour se faire indemniser : agir contre son employeur pour faire reconnaître sa faute inexcusable, sa faute intentionnelle, violation de son obligation de sécurité de résultat, exécution déloyale du contrat de travail ...



A savoir : *l'indemnisation due à un salarié en raison des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne peut pas être diminuée simplement parce que le salarié connaissait le risque auquel il était exposé*

Vidéosurveillance non déclarée : le syndicat peut agir

Cass. Crim., 9 février 2016 : n° 14-87753

En l'espèce, une entreprise entame une action en diffamation contre ses salariés en s'appuyant sur des

enregistrements d'images issues d'un système de vidéo-surveillance. Ces images montraient les salariés en train de distribuer des tracts syndicaux.

Dans cette action, une union syndicale est intervenue afin d'obtenir réparation du préjudice subi par les salariés. En effet, l'employeur, lors de la mise en place de ce système de vidéo-surveillance, n'a pas procédé à la déclaration de celui-ci à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). Or, cet organisme s'assure de la mise en conformité des traitements automatiques des données personnelles.

Ainsi, sans cette déclaration préalable à la CNIL, l'employeur ne s'est pas assuré que ce système de captation d'image était *susceptible de favoriser les atteintes à l'intimité des salariés de l'entreprise, ou les atteintes à l'exercice du droit syndical*. D'autant plus, que lors de contrôles de l'Inspection du travail, un constat de plusieurs irrégularités dans la mise en œuvre de ce système a été rendu.

Question : les syndicats étaient-ils bien fondés à agir et si l'intérêt défendu a bien une dimension collective ?

La Cour de Cassation, considère que cette omission est *susceptible de causer un préjudice aux intérêts collectifs représentés par cette union de syndicats* puisque celle-ci peut *favoriser les atteintes à l'intimité des salariés dans l'entreprise ou les atteintes à l'exercice de droit syndical*.

En effet, ici le système de vidéo-surveillance a non seulement capté des images des salariés à leur insu, mais aussi, les a dévoilés en train de distribuer des tracts syndicaux : on peut donc en déduire une atteinte à l'exercice du droit syndical, en plus d'une atteinte à la vie privée des salariés.

Le syndicat a donc bien intérêt à agir contre une mesure portant atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente : la société est condamnée à verser la somme de 10.000 euros en réparation du préjudice moral résultant de cette infraction, au syndicat. En plus de cela, la société devra afficher la décision afin de la rendre publiquement accessible et ce, à chacun des accès du site d'exploitation de la société, durant 2 mois.

Concernant la défense des intérêts collectifs par le syndicat, les syndicats disposent de la personnalité morale : ils ont donc le droit d'ester en justice. Ce qui permet aux syndicats de défendre les intérêts de la profession, lorsque l'intérêt collectif de celle-ci est atteint.

Cette faculté permet à un syndicat d'agir de lui-même ou de se joindre à une instance en cours. Il n'est pas nécessaire pour cela que le syndicat soit reconnu comme représentatif (Cass. Crim., 31 janvier 2012 : n° 11-84.113).

La même prérogative est également offerte à une union syndicale à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats (Cass. Soc., 18 décembre 2000 : n° 98-17.739) (article L 2133-3 du code du travail).

Article L 2133-3

Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre.

Il ne faut pas confondre intérêt collectif avec l'intérêt général et l'intérêt individuel. La loi ne donne aucune définition de l'intérêt collectif de la profession. C'est la jurisprudence qui a éclairci cette notion.

Les intérêts en question, peuvent être ceux des membres de l'union syndicale ou les intérêts des salariés. Cet intérêt peut porter sur la durée, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité. Le préjudice porté à la profession peut être direct ou indirect : au premier abord, le préjudice peut n'être qu'individuel mais il peut avoir des impacts collectifs indirects, sur le long terme.

L'intérêt collectif doit être celui de la profession que le syndicat représente, à défaut, il ne sera pas recevable (Cass. Soc., 2 février 1994 : n° 90-14.771).

Il suffit que les faits soient *de nature* à porter atteinte à cet intérêt. Si l'intérêt collectif n'est pas lésé, le juge ne déclarera pas la demande irrecevable mais non-fondée.

Dans cet arrêt, il est également ajouté que le nombre de salariés impactés par cette infraction importe peu : le fait qu'un nombre limité de salariés aient été lésés ne fait pas obstacle à ce que le syndicat agisse au nom de l'intérêt collectif de la profession.

Cet arrêt effectue également un distinguo avec l'atteinte à la vie privée des salariés : en effet, cette action n'est pas ouverte aux syndicats pour la défense des intérêts collectifs.



A savoir : *lorsque l'employeur ne respecte pas les droits des salariés et des membres d'une union syndicale dans l'entreprise, le syndicat est fondé à agir pour défendre l'intérêt collectif de la profession*

Mise à pied conservatoire prononcée à tort : rémunération maintenue même en cas de maladie

Cass. Soc., 18 février 2016 : n° 14-22708

Un salarié a été mis à pied à titre conservatoire le 16 septembre 2008 puis a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde, prononcé le 10 octobre 2008. L'employeur n'a pas rémunéré la période pendant laquelle le salarié a été mis à pied. Pourtant, le salarié était en arrêt maladie du 15 au 26 septembre 2008. Le salarié contestant son licenciement, a demandé un rappel de salaire pour la période correspondant à la mise à pied. La Cour d'appel a admis que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné la société au paiement de rappels de salaire. Elle a formé un pourvoi en cassation.

Le salarié en arrêt maladie peut-il prétendre au paiement du salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire lorsque celle-ci est prononcée à tort alors même qu'il n'a pas exécuté sa prestation de travail ?

Pour les juges de la Cour de cassation, en cas d'inexécution par le salarié de toute prestation de travail pendant la durée de la mise à pied conservatoire, l'employeur, qui prend à tort cette mesure, est tenu de verser au salarié les salaires correspondant à cette période, peu important que ce dernier ait pu être placé en arrêt maladie pendant cette même période.

Ainsi, lorsqu'un salarié commet une faute rendant son maintien dans l'entreprise impossible ou dangereux, l'employeur peut prendre à son encontre une mise à pied conservatoire.

C'est une mesure temporaire en attendant de décider du sort du salarié dans l'entreprise et de la sanction à prendre à son égard. Ce peut être :

- un licenciement pour faute grave ou lourde ;
- un licenciement pour faute simple ou pour cause réelle et sérieuse ;
- une sanction plus légère (un avertissement par exemple...).

La mise à pied conservatoire suspend le contrat de travail. Dans un premier temps, l'employeur n'a donc pas à rémunérer le salarié pour la durée de la mise à pied conservatoire. Celle-ci entraîne ainsi une perte de salaire dont le caractère définitif dépend de la sanction qui est finalement retenue.

Dans l'arrêt du 18 février 2016, le salarié a été licencié pour faute lourde.

En toute logique lorsqu'un licenciement pour faute lourde est prononcé à l'issue de la mise à pied conservatoire, l'employeur n'a pas à rémunérer la période correspondant à la mise à pied.

Dans le cas présent, le salarié a contesté son licenciement et demandé un rappel de salaire. En cassation, les juges ont accédé à sa demande. Le licenciement annulé, la mise à pied n'avait plus lieu d'être. Par conséquent, si une mise à pied est prononcée à tort par l'employeur, le salarié a droit au maintien de sa rémunération (Cass. Soc, 3 février 2004 : n° 01-45989).

Il faut savoir qu'un employeur peut tout à fait notifier une mise à pied conservatoire pendant un arrêt maladie s'il envisage de licencier le salarié (CA Paris, 21 mars 2008 : n° 06-10068).

Il arrive d'ailleurs fréquemment qu'une période de mise à pied coïncide avec un arrêt maladie du salarié. L'employeur n'est alors pas tenu de verser un complément de salaire pour cette période.

Cependant, si à l'issue de la mise à pied conservatoire, aucun licenciement n'est prononcé ou si le licenciement est annulé, le salarié est en droit de demander le paiement du salaire pour la période afférente.

En l'espèce, l'employeur invoque qu'en cas d'annulation d'une mise à pied conservatoire ayant débuté postérieurement au placement du salarié en arrêt maladie, l'employeur ne peut être condamné à verser au salarié des rappels de salaire que déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Concrètement, ce que conteste réellement l'employeur c'est le fait de devoir rémunérer le salarié pour la période de mise à pied, non pas parce-que qu'elle a été prononcée à tort mais parce que son salarié n'aurait pas pu venir travailler du fait qu'il était en arrêt maladie.

L'employeur doit établir une attestation de salaire afin que le salarié puisse bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) puisque la mise à pied conservatoire n'a pas d'incidence sur le versement des IJSS.



A savoir : *il importe peu que le salarié soit ou non en arrêt maladie. A partir du moment où la mise à pied conservatoire est injustifiée, il doit être payé*

Les effets de la prise d'acte de la rupture par la victime d'un accident du travail

Cass. Soc., 28 janvier 2016 : n° 14-15.374

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la prise d'acte de la rupture par un salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque les manquements reprochés à l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, d'une démission dans le cas contraire. Mais quels sont les effets de cette rupture lorsque le salarié bénéficie d'une protection particulière en raison de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle dont il est victime ?

La Cour de cassation confirme en l'espèce une solution déjà retenue : lorsque la prise d'acte intervient en cours de suspension du contrat de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la rupture prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul (Cass. Soc. 12 décembre 2012 : n° 10-26.324).

En l'espèce, les manquements de l'employeur ont été jugés suffisamment graves pour justifier la rupture à ses torts. Il a en effet tardé à organiser la visite médicale de reprise. Le médecin du travail a déclaré le salarié apte à reprendre le travail, mais avec d'importantes restrictions : le salarié devait éviter les manipulations répétées de charges lourdes pendant 1 mois. L'employeur n'a pas tenu compte de cet avis médical et le salarié, affecté à un emploi non conforme à ces préconisations, a rechuté et a de nouveau été placé en arrêt de travail. C'est au cours de cette suspension du contrat qu'il a pris acte de la rupture.

Or, aux termes de l'article L 1226-9 du code du travail, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est protégé pendant les périodes d'arrêt de travail. La rupture de son contrat n'est admise qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir ce dernier (Cass. Soc., 28 février 2006 : n° 05-41.555 ; Cass. Soc., 22 juin 2011 : n° 10-14.316).

Article L 1226-9

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Or ces conditions nécessaires ne sont pas remplies quand la rupture, dont le salarié a pris l'initiative, résulte du refus de l'employeur d'exécuter ses obligations.



A savoir : la prise d'acte de la rupture de son contrat par la victime d'un accident du travail après sa réintégration dans un poste non conforme aux préconisations du médecin du travail, provoquant une rechute, produit les effets d'un licenciement nul

L'ancienneté n'atténue pas toujours la gravité de la faute

Cass. Soc., 13 janvier 2016 : n° 14-18.145

Les 11 années d'ancienneté d'un salarié ne sauraient excuser ses manquements graves à l'égard des règles de sécurité.

L'ancienneté du salarié peut être retenue comme circonstance atténuant la gravité de la faute qu'il a commise :

- Cass. Soc., 17 avril 2013 : n° 11-20.157 concernant la falsification de documents par un salarié comptant 20 ans d'ancienneté ;
- Cass. Soc., 7 mars 2006 : n° 04-43.782 pour une absence injustifiée d'une semaine d'un salarié ayant 25 ans de carrière.

Mais tout dépend de la nature de la faute et des répercussions que celle-ci peut avoir, comme le montre l'arrêt du 13 janvier 2016. L'espèce concernait un pilote de ligne. Celui-ci avait commis 5 manquements graves d'ordre technique de nature à compromettre la sécurité des passagers, s'était trompé de piste de décollage et avait omis de signaler les incidents techniques précités sur le carnet de vol. Cette omission avait conduit le commandant de bord du vol retour à revenir à deux reprises à son point de départ pour finalement annuler le vol.

La cour d'appel avait considéré que si ces faits justifiaient bien un licenciement, les 11 années d'ancienneté du salarié devaient être portées à son crédit. Elle avait ainsi requalifié la faute grave en faute simple. A tort, pour le Cour de cassation qui considère que les faits rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et constituaient bien une faute grave.



A savoir : *l'ancienneté d'un salarié ne saurait excuser ses manquements graves à l'égard des règles de sécurité*

Le représentant du personnel peut être licencié sans autorisation quand sa protection a expiré

Cass. Soc., 6 janvier 2016 : n° 14-12.717

Selon une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un ancien représentant du personnel, une fois que sa protection a expiré, pour des faits qui ont déjà été soumis à l'inspecteur du travail et ont donné lieu à un refus d'autorisation (Cass. Soc., 26 janvier 1994 : n° 92-41.978 ; Cass. Soc., 30 janvier 2013 : n° 11-13.286).

La particularité de l'affaire jugée le 6 janvier 2016 par la Cour de cassation est que l'inspecteur du travail, saisi durant la période de protection de 6 mois qui suit légalement la fin du mandat, a pris sa décision de refus d'autorisation alors que ce délai avait expiré. Or selon une jurisprudence bien établie du Conseil d'État, l'inspecteur du travail est incompétent pour statuer sur une demande d'autorisation de licenciement si, à la date de sa décision, la période de protection a expiré (CE, 13 mai 1992 : n° 110184 ; CE, 28 février 1997 : n° 153547).

Dès lors, la chambre sociale considère que l'inspecteur du travail n'était plus compétent pour statuer sur la demande d'autorisation et que sa décision était donc sans effet. En conséquence, la jurisprudence de la Cour de cassation rappelée ci-dessus n'est pas applicable. L'arrêt de la cour d'appel qui avait considéré le licenciement sans cause réelle et sérieuse est donc cassé.

La chambre sociale a récemment appliqué les mêmes principes s'agissant cette fois d'un salarié protégé qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail entre la saisine de l'administration du travail et la date à laquelle celle-ci a rendu sa décision d'autorisation de licenciement (Cass. Soc., 12 novembre 2015 : n° 14-16.369). Dans ce cas également, l'inspecteur du travail n'était plus compétent au jour où il a statué pour se prononcer sur la demande de l'employeur.

Ces deux jurisprudences illustrent une application implicite de la jurisprudence SCEA du Chéneau du Tribunal des conflits reconnaissant au juge judiciaire la possibilité de tirer toutes conséquences d'une décision administrative manifestement irrégulière (T. confl., 17 octobre 2011 : n°s 3828, 3829).



A savoir : *l'employeur retrouve le droit de licencier un ancien représentant du personnel sans autorisation administrative lorsque la période de protection légale a pris fin avant que l'inspecteur du travail ne rende sa décision*