

Textes



Mise en œuvre de la réforme de la justice prud'homale

Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail

Le décret est pris pour l'application des articles 258, 259 et 267 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Il procède à une réforme d'ampleur des différentes étapes de la procédure prud'homale, afin d'en améliorer les délais de traitement.

Une modernisation en quatre volets

Le volet principal concerne la justice prud'homale. Il aborde notamment les points suivants :

- la procédure prud'homale (saisine, assistance et représentation des parties, conciliation, référé et litiges en matière de licenciement économique),
- l'appel,
- la résolution amiable des différends.

Un second volet précise la compétence du tribunal d'instance en matière préélectorale.

Le troisième point concerne la saisine pour avis de la Cour de cassation sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La dernière partie aborde principalement les dates d'application qui s'échelonnent du 25 mai au 1^e août 2016.

Ainsi sont renforcées les missions du bureau de conciliation, devenu bureau de conciliation et d'orientation, qui se voit conférer la capacité d'homologuer des accords issus de règlements amiables des différends, la mission d'orientation des affaires devant la formation de jugement appropriée en cas d'échec de la conciliation, ainsi qu'un rôle accru dans la mise en état du dossier grâce à la possibilité de sanctionner les défauts de diligence des parties afin d'accélérer le traitement des procédures.

Ce texte entérine la création de nouvelles formations de jugement adaptées aux différentes situations afin d'améliorer les délais de traitement : le bureau de jugement pourra être composé

- soit de 4 conseillers prud'hommes,
- soit d'une formation restreinte de 2 conseillers qui devra statuer dans un délai de 3 mois,
- soit enfin de la formation de départage, composée de 4 conseillers et d'un juge du tribunal de grande instance,

qui pourra désormais être saisie directement à la demande des parties et non plus seulement lorsque les autres formations n'auront pas réussi à s'entendre.



Vapotage sur le lieu de travail

Ordonnance n° 2016-623 du 19 mai 2016 portant transposition de la directive 2014/40/UE sur la

Article L 3513-6 du code de la santé publique

Il est interdit de vapoter dans :

- 1° Les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;*
- 2° Les moyens de transport collectif fermés ;*
- 3° Les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.*

Il est interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, dans les moyens de transport collectif fermés, dans les établissements scolaires et dans les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs.

Les bureaux individuels et les lieux de travail situés à l'extérieur (chantiers, marché en plein air...) ne sont pas visés par l'interdiction.

Mais, l'employeur peut interdire le vapotage dans ces différents lieux de travail au moyen du règlement intérieur de l'entreprise.

L'employeur, ayant une obligation de sécurité envers ses salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir tout risque d'accident, d'incendie ou d'explosion dû à un usage de la cigarette électronique, susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs.

En ce qui concerne le vapotage, il doit donc veiller à ce que l'air soit renouvelé dans les locaux de travail individuel de façon à maintenir une atmosphère saine et éviter les odeurs désagréables et les condensations.

Article R 4222-1 du code du travail

Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :

- 1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;*
- 2° Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.*

La responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée en cas d'accident (incendie ou explosion par exemple) provoqué par un salarié utilisant une cigarette électronique.



DSN : les dates limites de transmission sont fixées

Décret n° 2016-611 du 18 mai 2016 fixant les dates limites de transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative (DSN).

Ce décret fixe les dates limites pour effectuer les déclarations sociales des employeurs et tiers mandatés tenus de transmettre pour la première fois une déclaration sociale nominative (DSN).

Les employeurs concernés sont les employeurs du régime général, du régime agricole et des régimes spéciaux (sauf employeurs publics : État, collectivités territoriales et établissements publics à caractère administratif).

Cette déclaration ne s'adresse pas aux employeurs ayant recours :

- au titre emploi service,
- au titre emploi simplifié agricole.

Employeurs ou tiers mandatés par l'employeur dont le personnel relève du régime général ou d'un ou plusieurs régimes spéciaux mentionnés à l'article L 711-1 du code de la sécurité sociale		
Déclarant	Montant de cotisations et contributions sociales dues au titre des périodes de paie de 2014	Obligation de transmettre une déclaration sociale nominative (DSN)
Employeur sans tiers mandaté	Égal ou supérieur à 50 000 €	A compter de la paie du mois de juillet 2016 (DSN exigible le 5 ou le 15 août 2016 selon l'échéance applicable à l'employeur)
	Inférieur à 50 000 €	A compter de la paie du mois de janvier 2017 (DSN exigible le 5 ou le 15 février 2017 selon l'échéance applicable à l'employeur)
Tiers mandatés par l'employeur	Égal ou supérieur à 10 millions d'euros	A compter de la paie du mois de juillet 2016 (DSN exigible le 5 ou le 15 août 2016 selon l'échéance applicable à l'employeur)
	Inférieur à 10 millions d'euros	A compter de la paie du mois de janvier 2017 (DSN exigible le 5 ou le 15 février 2017 selon l'échéance applicable à l'employeur)

Le texte s'applique aux paies effectuées à compter du 1^{er} juillet 2016.

Zoom



Période d'essai et délai de prévenance en cas de rupture : précisions jurisprudentielles

Après s'être prononcée en mars sur les règles de conflit entre loi et convention collective s'agissant de la durée de la période d'essai et de son renouvellement, la Cour de Cassation tranche en avril la question de l'articulation entre dispositions légales et contractuelles en matière de durée du délai de prévenance en cas de rupture de l'essai.

Articulation des dispositions légales et conventionnelles (ou contractuelles) en matière de durée de la période d'essai et de son renouvellement

Pour la première fois, dans un arrêt du 31 mars 2016, la Cour de Cassation se prononce sur la question de l'articulation des dispositions prévues respectivement par la loi et la convention collective en matière de durée et de renouvellement de la période d'essai.

L'article L 1221-21 du code du travail prévoit que la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

Par ailleurs, la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 avait précisé que :

- les accords de branche conclus avant la date de publication de cette loi, qui prévoyaient une durée de la période d'essai plus longue que la nouvelle durée légale, continuaient de s'appliquer ;
- les accords de branche conclus avant cette date, qui fixaient une durée initiale d'essai plus courte, n'étaient plus applicables à compter du 1^{er} juillet 2009.

Toutefois, concernant la durée du renouvellement de l'essai, l'administration avait précisé que les dispositions de la convention collective en la matière restaient applicables (Circulaire DGT n° 2009-5, 17 mars 2009), de sorte qu'il était jusqu'alors opportun, par mesure de précaution, de prendre en compte systématiquement la durée du renouvellement prévue par la convention collective, même si cette durée était plus brève que celle prévue par la loi.

Or, se prononçant dans un sens contraire à la position de l'administration, la Cour de Cassation vient d'affirmer que depuis le 1^{er} juillet 2009, *les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L 1221-19 et L 1221-21 du code du travail se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008* (Cass. Soc., 31 mars 2016 : n° 14.29-184).

La décision du 31 mars 2016, qui concerne la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite Syntec, a vocation à s'appliquer à toutes les branches professionnelles.

Concrètement :

- bien que la convention collective Syntec (en date du 15 décembre 1987 et non modifiée depuis lors sur la question de la durée de la période d'essai) prévoie que la période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de 3 mois et peut être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, soit une durée totale d'essai de 6 mois au maximum,
- ladite convention n'a pu continuer à s'appliquer sur ce point que jusqu'au 30 juin 2009 ; depuis le 1^{er} juillet 2009, c'est la durée légale de la période d'essai initiale de 4 mois qui doit s'appliquer, et non la durée conventionnelle de 3 mois ; il en est de même de la durée légale du renouvellement de l'essai de 4 mois, qui s'applique au lieu et place de la durée conventionnelle de 3 mois, soit une

durée totale d'essai de 8 mois au maximum.

Pour déterminer la durée de la période d'essai et de son renouvellement, il convient donc d'opérer une distinction entre :

a) les accords de branche conclus avant le 27 juin 2008 (date de publication de la loi du 25 juin 2008) qui fixent des durées de période d'essai (initial et renouvellement) plus courtes que les dispositions légales : ils ne sont plus applicables et c'est la durée légale qui doit être retenue ;

b) les accords de branche conclus avant le 27 juin 2008 qui fixent des durées de période d'essai (initial et renouvellement) plus longues que les dispositions légales : ils demeurent applicables, ce qui constitue une entorse au principe de l'ordre public social et son pivot essentiel, le principe de faveur, selon lequel la convention collective ne peut déroger à la loi que dans un sens plus favorable aux salariés.

Toutefois, en application d'une jurisprudence récente, de telles dispositions conventionnelles pourraient être jugées incompatibles avec les dispositions de la convention n° 158 de l'OIT au motif qu'une durée trop importante est déraisonnable au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant celle-ci (Cass. Soc. 04 juin 2009, n° 08-41.359 ; 11 janvier 2012, n° 10-17.945 ; 10 mai 2012 n° 10-28.512 ; 30 septembre 2014, n° 13-21.385).

Il faut rappeler en outre que pour s'imposer au salarié, la période d'essai plus longue prévue par l'accord de branche antérieur au 27 juin 2008 devra avoir été prévue au contrat de travail de l'intéressé.

c) les accords de branche conclus après le 27 juin 2008 : ils ne peuvent pas fixer des durées de période d'essai (initial et renouvellement) plus longues que les dispositions légales, mais peuvent prévoir des durées plus courtes.

Le contrat de travail peut également, avant comme après le 27 juin 2008, stipuler une durée de période d'essai (initial et renouvellement) plus brève que les dispositions légales et/ou conventionnelles.

Articulation des dispositions légales et contractuelles (ou conventionnelles) en matière de durée du délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Quinze jours après cette décision du 31 mars 2016, la Cour de Cassation précise les règles de conflit entre loi et contrat de travail en matière de durée du délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai.

L'article L 1221-25 du code du travail impose notamment à l'employeur qui souhaite mettre fin au contrat de travail au cours de la période d'essai de prévenir le salarié en respectant un délai de prévenance minimum de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, 2 semaines après un mois de présence et 1 mois après 3 mois de présence.

Qu'en est-il si le contrat de travail de l'intéressé fixe un délai de prévenance supérieur à celui prévu par la loi ? Dans un arrêt du 15 avril 2016 (Cass. Soc. 15 avril 2016, n° 15-12.588), au visa de l'article 1134 du code civil, la Cour de Cassation :

- censure la décision des juges du fond qui avait débouté le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire et de congés payés afférents au motif que le délai de prévenance mentionné dans le courrier de rupture, d'une durée de 48 heures, était conforme aux dispositions de l'article L 1221-25 du code du travail,
- en considérant qu'il y avait lieu d'appliquer au salarié les dispositions contractuelles, plus favorables que la loi, qui prévoyaient un délai de prévenance d'une semaine.

Dans le conflit entre les normes légales et contractuelles pour la durée du délai de prévenance, la Cour de Cassation donne ici une pleine application au principe de faveur.

Il en serait de même dans ce cas entre la loi et la convention collective, les dispositions conventionnelles

plus favorables que la loi (soit celles qui prévoient le délai de prévenance le plus long pour le salarié dont l'essai est rompu à l'initiative de l'employeur) devant s'appliquer prioritairement.

Concrètement :

- si l'employeur souhaite rompre l'essai d'un salarié embauché depuis 3 semaines, dont le contrat de travail stipule un délai de prévenance d'une semaine au cours des 3 premiers mois de présence, il devra respecter ce délai de prévenance contractuel d'une semaine, plus favorable pour le salarié que le délai de prévenance légal de 48 heures ;
- si l'employeur, soumis à une convention collective fixant un délai de prévenance d'1 mois au cours des 3 premiers mois de présence, souhaite rompre l'essai d'un salarié embauché depuis 2 mois, il devra respecter ce délai de prévenance conventionnel d'1 mois, plus favorable pour le salarié que le délai de prévenance légal de 2 semaines.

Jurisprudence

En cas de carence irrégulière de délégués du personnel, un licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle est nécessairement irrégulier

Cass. Soc., 11 mai 2016 : n° 14-12169 FSPB

Article L 1226-10

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

La Cour de cassation précise, dans sa décision du 11 mai 2016, la durée de validité du procès-verbal de carence permettant à l'employeur de justifier du défaut de consultation.

En l'espèce, un salarié licencié pour inaptitude physique professionnelle avait saisi les prud'hommes afin notamment d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation donne gain de cause au salarié et indique que les dispositions de l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ayant porté la durée des mandats des délégués du personnel de 2 ans à 4 ans ne s'appliquent qu'à compter des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise intervenant après la publication de la loi. Aussi, faute d'élections professionnelles dans l'entreprise postérieurement à la publication de la loi, le mandat des délégués du personnel demeurait de 2 ans.

Autrement dit, l'employeur ne pouvait se prévaloir des nouvelles dispositions légales augmentant la durée des mandats à 4 ans. Il aurait dû organiser de nouvelles élections des délégués du personnel à l'issue des 2 ans. Transposée à la durée des mandats des représentants du personnel actuelle, la durée d'un procès-verbal est de 4 ans, sauf demande de tenue des élections professionnelles émanant notamment des salariés pendant cette période.

Attendu, ensuite, qu'il résulte de l'article L 1226-10 que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne soit engagée et que l'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dès lors que la mise en place de tels délégués est obligatoire en application de l'article L 2312-2 et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi ; que le non-respect par l'employeur de l'obligation, prévue par l'article L 1226-10, de consultation pour avis des délégués du personnel implique, par application de l'article L 1226-15, l'octroi au salarié d'une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire ;



A savoir : en l'absence de délégués du personnel pour cause de défaut d'organisation des élections, la procédure de licenciement d'un salarié inapte suite à une inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) est irrégulière

Fête des mères : une fête légale autorisant le travail dominical ?

Cass. Soc., 11 mai 2016 : n°14-26975

La fête des mères, un rendez-vous annuel à ne pas manquer chaque dernier dimanche du mois de mai ! En 2016, elle tombe le dimanche 29 mai. Si pour beaucoup de français, elle est l'occasion de montrer tout l'amour qu'ils portent à leur maman, elle est également, pour les commerçants, propice à la réalisation d'un chiffre d'affaires plus élevé que d'ordinaire. La Cour de cassation a d'ailleurs décidé que la fête des mères est considérée comme une fête légale. Quelles sont les conséquences pour les commerçants ? Pourront-ils ouvrir leurs commerces le dernier dimanche de mai ? Quelques explications...

En l'espèce, le 13 février 1964, le préfet de Haute-Savoie a pris un arrêté imposant aux commerces de détail alimentaire du département de fermer obligatoirement par roulement, un jour par semaine. Un commerçant récalcitrant a ouvert son magasin le dimanche de la fête des mères. La Fédération des groupements des commerçants de la Haute-Savoie a obtenu, en référé, la condamnation du magasin. La Fédération a cependant été déboutée en appel. Elle s'est alors pourvue devant la Cour de cassation, qui a confirmé la décision prise en appel.

La fête des mères est-elle une fête légale permettant l'ouverture d'un magasin le dimanche ? À cette question, la chambre sociale de la Cour de cassation a répondu favorablement dans son arrêt du 11 mai 2016.

L'arrêté préfectoral du 13 février 1964 prévoit que la règle de fermeture hebdomadaire des commerces de détail alimentaire qu'il édicte reçoit exception pour les fêtes légales. Le code de l'action sociale et des familles instituant une journée consacrée à la célébration de la fête des mères, ce jour fait partie des exceptions prévues par cet arrêté.

Fêtes légales : dérogations au repos dominical possible sur autorisation préfectorale

En premier lieu, des arrêtés préfectoraux de fermeture au public peuvent être pris par le préfet dans chaque département pour certaines branches d'activité.

Ces arrêtés sont pris à la demande des organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs. L'accord conclu entre les organisations doit préciser les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné (article L 3132-29 du code du travail).

Si le préfet peut prescrire la fermeture, par roulement, des commerces d'un département, il peut aussi instaurer des dérogations à cette règle.

Dans le cas présent, un commerçant a été condamné pour ouverture illicite de son magasin le dimanche de la fête des mères. La Fédération des commerçants à l'origine de cette condamnation, estime, que la possible dérogation à la fermeture obligatoire du magasin lors des fêtes légales considérées comme des jours fériés, prévu par l'arrêté préfectoral, ne concerne pas la fête des mères.

La Fédération assimile en effet, une fête légale à un jour férié. Cependant, selon la Fédération, le jour de la fête des mères n'étant pas un jour férié, il ne permet donc pas de déroger à l'interdiction d'ouverture imposée au magasin.

Pour précision, les fêtes légales considérées comme des jours fériés sont (article L 3133-1 du code du travail) :

- le 1^{er} Janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;

- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

La fêtes des mères ne figure pas dans cette liste.

Fête des mères : ouverture possible des commerces le dimanche

Chaque année en France, une journée est consacrée à la célébration de la fête des mères et cette journée de consécration est prévue par la loi : article R 215-1 du code de l'action sociale et des familles.

C'est sur cet article que la Cour de cassation fonde sa décision. Elle estime en effet que la fête des mères doit être considérée comme une fête légale. Pour interpréter les arrêtés préfectoraux de fermeture d'établissement, la Cour de cassation adopte une vision très large de la notion de fête légale qui englobe désormais la fête des mères.

Par exemple un commerçant propriétaire d'une boucherie est contraint de respecter un arrêté préfectoral qui lui impose de fermer tous les dimanches. Cependant, si l'arrêté prévoit une exception pour les fêtes légales, il pourra ouvrir son commerce notamment pour la fête des mères.

Cette décision de la Cour de cassation applicable est à tout le secteur du commerce et non pas seulement au secteur alimentaire.

Si un commerçant décide d'ouvrir son magasin le dimanche de la fête des mères, il doit respecter les dispositions relatives à la rémunération du travail dominical.



A savoir : *la Cour de cassation estime que la fête des mères doit être considérée comme une fête légale mais ne peut pas être considérée comme un jour férié dont la liste est prévue à l'article L 3133-1 du code du travail*

Heures supplémentaires : le seuil de déclenchement de 1 607 heures par an est d'ordre public

Cass. Soc., 11 mai 2016 : n° 14-29.512

En l'espèce, un salarié est engagé en 2013 par une entreprise appliquant un dispositif conventionnel d'aménagement du temps de travail sur l'année. Ayant effectué 1 750,58 heures de travail au cours de son année d'embauche, il réclame un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires.

Le conseil de prud'hommes accueille sa demande. Pour le juge prud'homal, toute heure effectuée au-delà du plafond de 1 607 heures annuelles doit être considérée comme heure supplémentaire.

L'employeur se pourvoit en cassation. Il soutient qu'en application de l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié engagé à temps plein est égale à 1 607 heures seulement pour les salariés bénéficiant d'un droit à congés complets (30 jours ouvrables). Le salarié ne peut bénéficier de cette mesure puisqu'il n'a pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi. Pour elle, il résulte des dispositions de l'article L 3122-4 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi 2008-789 du 20 août 2008 que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut pas être supérieur au plafond légal de 1 607 heures de

travail par an, même lorsqu'un salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord collectif d'aménagement du temps de travail.

La Cour de cassation transpose ici aux accords collectifs d'aménagement du temps de travail sa solution rendue à propos des accords de modulation. En effet, elle a déjà jugé, pour la période antérieure à la loi 2008-789 du 20 août 2008, que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires étant fixé par la loi à 1 607 heures, le fait que le salarié n'ait pas pu prendre 25 jours ouvrés de congés payés était indifférent (Cass. Soc., 14 novembre 2013 : n° 11-17.644). La solution est la même lorsque le salarié n'a pas exercé l'intégralité des droits à congés pourtant régulièrement acquis (Cass. Soc., 15 mai 2014 : n° 13-10.468).



A savoir : *même lorsqu'un salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut pas être supérieur au plafond légal de 1 607 heures de travail par an*

Plan de sauvegarde de l'emploi : annulation d'une décision d'homologation en l'absence de recherches sérieuses de reclassement au niveau du groupe

CE, 4 mai 2016 : n° 384094

Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L 1233-24-4 du code du travail, [...] il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

L'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise. En outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe ; pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation.

Par suite, en jugeant que l'autorité administrative devait uniquement s'assurer de ce que l'employeur avait sollicité le groupe d'une demande d'abondement du plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a commis une erreur de droit.

Le DIRECCTE devait rechercher si, de manière concrète, l'employeur avait « *procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe* ».

CDD saisonnier non reconduit sans respect de la procédure conventionnelle

Cass. Soc., 3 mai 2016 : n°14-30.085

Une convention collective peut prévoir que l'employeur ayant occupé un salarié sous CDD dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. Ce texte en définit alors les conditions et prévoit notamment dans quel délai cette proposition est faite au salarié (article L 1244-2 du code du travail).

En l'espèce, un employeur relevant de la convention collective des téléphériques et des remontées mécaniques avait organisé, après la fin de la saison, un entretien avec un salarié dont il ne souhaitait pas reconduire le CDD alors que la convention impose la tenue de cet entretien avant cette date.

Le salarié estimait que l'employeur avait ainsi violé une garantie de fond rendant illégitime la rupture des relations contractuelles. Selon l'employeur, au contraire, il s'agissait d'une garantie procédurale dont le non-respect donnait seulement droit à réparation.

La Cour de cassation rejette les prétentions du salarié. En l'absence de proposition d'un nouveau contrat saisonnier, si le salarié peut solliciter des dommages-intérêts pour non-respect d'une disposition conventionnelle relative à la procédure de reconduction, il ne peut pas invoquer, comme dans l'hypothèse d'un licenciement, la violation d'une garantie de fond.

Il est à noter qu'en matière de licenciement, si une convention collective contient des règles de procédure s'ajoutant aux formalités légales, les conséquences de leur inobservation diffèrent selon qu'il s'agit de règles de fond ou de règles de forme :

- s'il s'agit d'une règle de fond, sa violation rend nécessairement le licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir, par exemple, Cass. Soc., 27 mars 2013 : n° 11-20.737)
- s'il s'agit d'une règle de forme, sa violation ouvre seulement droit à des dommages-intérêts (voir par exemple, Cass. Soc., 8 novembre 2005 : n° 03-43.202).



A savoir : le salarié en CDD saisonnier dont le contrat n'a pas été reconduit pour la saison suivante a seulement droit à des dommages-intérêts lorsque l'employeur n'a pas respecté la procédure conventionnelle

Occupation illicite des locaux pendant une grève : faute lourde

Cass. Soc., 3 mai 2016 : n° 14-28353

Un projet de fermeture d'une entreprise, une modification des conditions de travail ou une opposition à un projet de réforme du droit du travail, comme c'est souvent le cas par les temps qui courent, peuvent justifier un mouvement de grève. Si c'est un droit dont disposent les salariés, son exercice n'est pas sans restrictions.

Le droit de grève est encadré. Ainsi, l'occupation des locaux de l'entreprise en cas de grève peut être illicite et l'employeur peut obtenir l'évacuation des salariés.

En l'espèce, à l'annonce du projet de fermeture de leur entreprise, des salariés ont participé à un mouvement de grève, occupant les locaux de l'entreprise. Une ordonnance d'expulsion a été délivrée contre les grévistes occupant les locaux de l'usine. Les salariés ont cependant refusé d'évacuer le site de production. Mis à pied à titre conservatoire, ils ont par la suite fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Ceux-ci réclament la nullité du licenciement et de la rupture du contrat de travail prononcés à leur encontre.

Les juges ont dû répondre à la question suivante : l'occupation des lieux de travail et le blocage de l'accès au site en cas de grève peuvent-ils justifier le licenciement pour faute lourde des salariés grévistes ?

La Cour de cassation a répondu favorablement à la question : le licenciement pour faute lourde des salariés, bien informés du caractère illicite de l'occupation des lieux et du blocage de l'accès au site après la notification de l'arrêt de référé de la Cour d'appel ordonnant l'expulsion des grévistes, suivie d'un commandement de quitter les lieux, ayant personnellement participé à la poursuite de ces opérations de blocage durant 4 jours, interdisant le travail des salariés non-grévistes, est justifié.

Ainsi, l'exercice du droit de grève ne permet pas de disposer, de manière arbitraire, des locaux de l'entreprise et d'interdire l'entrée dans les locaux aux salariés non-grévistes et à l'employeur.

Une telle occupation porte atteinte à la liberté du travail (Cass. Soc., 21 juin 1984 : n° 82-16596).

L'occupation des lieux de travail dans ces conditions constitue un trouble manifestement illicite qui permet à l'employeur d'obtenir l'expulsion des salariés grévistes.

Dans cette affaire, les salariés grévistes ont continué personnellement à participer à la poursuite des opérations de blocage pendant 4 jours, interdisant aux salariés non-grévistes de travailler alors qu'ils ont été informés du caractère illicite de l'occupation des lieux et du blocage de l'accès au site. C'est pourquoi l'employeur pouvait invoquer un trouble manifestement illicite pour demander l'évacuation des salariés grévistes.

Cependant, l'occupation des locaux n'est pas toujours illicite, dès lors que l'occupation des lieux est symbolique et ne constitue aucune entrave à la liberté du travail (Cass. Soc., 26 février 1992 : n° 90-40760) :

- ce peut être par exemple le cas de l'occupation d'un réfectoire (Cass. Soc., 19 décembre 1990 : n° 89-14576) ;
- l'occupation des locaux liée à la fermeture d'une unité de production, sans information ni consultation des institutions représentatives du personnel par l'employeur, qui ne fait l'objet d'aucune dégradation de matériel, de violence, de séquestration ou de comportement pouvant être dangereux à l'égard des salariés non-grévistes, ne constitue pas une entrave à la liberté du travail et n'est donc pas illicite.

Lorsque l'occupation des lieux de travail par des salariés grévistes porte atteinte à la liberté du travail des salariés non-grévistes, elle constitue un trouble manifestement illicite.

Dans ce cas, l'employeur est en droit de demander au juge des référés l'expulsion des salariés grévistes. En effet, l'expulsion de ces salariés peut être ordonnée par le juge des référés (article 809 du code de procédure civile).

Cependant, pour que l'employeur puisse demander l'expulsion des salariés grévistes au juge des référés, 2 conditions sont nécessaires :

- être en présence d'une situation d'urgence ;
- qu'il n'y ait pas de contestation sérieuse.

Cependant, la décision rendue par le juge des référés n'a d'effets qu'à l'égard des salariés grévistes désignés précisément dans l'assignation. En pratique, il est presque impossible d'assigner chaque gréviste individuellement devant le juge des référés pour obtenir son expulsion. En effet, comment être certain de l'identité précise de tous les salariés qui participent activement au blocage ?

C'est pourquoi, l'employeur peut obtenir du juge des référés, une ordonnance sur requête qui ordonne l'expulsion de l'ensemble des grévistes, en justifiant (Cass. Soc., 17 mai 1977, n° 75-11474) :

- de l'urgence à prévenir un dommage imminent ;
- de la difficulté ou de l'impossibilité d'assigner individuellement chaque gréviste ;
- de la possibilité pour les dirigeants de fait du mouvement de grève, de pouvoir présenter les moyens de défense des salariés grévistes.

Si l'employeur n'arrive pas, malgré l'ordonnance d'expulsion à faire évacuer les salariés grévistes, il peut faire appel à la force publique. Il doit se rapprocher du maire de la commune sur laquelle est implantée l'entreprise ou de la préfecture.

Remarque : le refus d'évacuation des locaux occupés par les salariés grévistes, quand bien même une ordonnance d'expulsion a été délivrée, constitue une faute lourde justifiant un licenciement.

Dans cette affaire, l'employeur avait obtenu l'expulsion des salariés grévistes mais ils ont refusé d'évacuer les locaux. Leurs refus justifient les mesures de mises à pied conservatoires prises par l'employeur et les licenciements qui ont suivi.

Ce licenciement n'est alors pas constitutif d'une mesure discriminatoire dès lors que l'exercice du droit de grève est anormal (article L 1132-1 du code du travail).

Concernant les salariés protégés, ils peuvent être licenciés en cas de faute lourde, comme tout autre salarié gréviste. Mais, une procédure spéciale de licenciement doit être respectée. L'employeur doit obtenir l'avis du comité d'entreprise s'il y en a un dans l'entreprise et/ou de l'inspection du travail.



A savoir : *l'exercice du droit de grève ne permet pas de disposer, de manière arbitraire, des locaux de l'entreprise et d'interdire l'entrée dans les locaux aux salariés non-grévistes et à l'employeur*

Succession de CDD requalifiés : l'ancienneté du salarié démarre au premier contrat irrégulier

Cass. Soc., 3 mai 2016 : n° 15-12.256

Un salarié, engagé en CDI après une succession de CDD, est licencié. Il agit alors en justice afin d'obtenir, d'une part, la requalification des CDD en CDI et, d'autre part, le paiement de sommes au titre d'une prime d'expérience tenant compte de son ancienneté depuis son premier CDD dans l'entreprise.

Les juges du fond prononcent la requalification de la succession des CDD à compter du premier contrat irrégulier mais limitent le montant des sommes dues par l'employeur en soulevant qu'aucun élément ne démontre que le salarié avait été, au sein de la période requalifiée en contrat à durée indéterminée, à la disposition de l'employeur pendant une durée de presque 2 ans.

Censure de la Cour de cassation. Dans la ligne de sa jurisprudence (Cass. Soc., 24 juin 2003 : n° 01-40.757 ; Cass. Soc., 6 novembre 2013 : n° 12-15.953), elle réaffirme le principe selon lequel le salarié, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un CDD irrégulier. Elle en déduit que le salarié est en droit de se prévaloir d'une ancienneté remontant à cette date.

Remarque : Le fait que le salarié ait pu ne pas se tenir à la disposition de l'employeur entre ses CDD requalifiés est donc indifférent pour le décompte de son ancienneté. Ce point est en revanche déterminant si le salarié demande un rappel de salaire pour les périodes comprises entre les CDD requalifiés. En effet, il doit alors démontrer qu'il s'est constamment tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes (Cass. Soc., 3 juin 2015 : n° 14-15.587 ; Cass. Soc., 16 septembre 2015 : n° 14-16.277).



A savoir : *l'ancienneté du salarié engagé en CDI après une succession de CDD ultérieurement requalifiée en relation à durée indéterminée se décompte depuis son 1^{er} CDD irrégulier, même s'il ne s'est pas toujours tenu à la disposition de son employeur entre ses différents contrats*

Rupture de la période d'essai : le préavis contractuel plus long prime sur le préavis légal

Cass. Soc., 15 avril 2016 : n° 15-12.588

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, l'article L 1221-25 du code du travail impose à celui-ci de respecter un délai de prévenance d'une durée minimale variable selon le temps de présence du salarié dans l'entreprise. Mais lorsque le contrat de travail prévoit un délai différent, quel préavis appliquer ? Telle était la question posée ici à la Cour de cassation.

Dans la présente affaire, l'employeur avait rompu le contrat de travail pendant la période d'essai 9 jours

après le début des relations de travail. Il avait respecté le préavis légal de 48 heures prévu pour un temps de présence du salarié dans l'entreprise se situant entre 8 jours et 1 mois. Le salarié avait alors engagé un contentieux estimant la rupture illicite car le contrat de travail prévoyait un délai de prévenance d'une semaine. Débouté par les juges du fond, il obtient gain de cause devant la Cour de cassation.

Cette dernière décide que l'employeur doit respecter le délai contractuel plus long, celui-ci étant alors plus favorable au salarié que le délai légal.

Le même principe devrait s'appliquer lorsque le délai prévu par une convention collective est plus long que celui résultant de la loi. En effet, en vertu du principe de faveur, les conventions collectives peuvent déroger aux dispositions légales dans un sens favorable au salarié.

En cas de non-respect par l'employeur du délai de prévenance contractuel ou conventionnel plus favorable au salarié, ce dernier devrait pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité prévue à l'article L 1221-25 du code du travail, qui est égale au montant des salaires que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce préavis, indemnité compensatrice de congés payés comprise. En l'espèce ce montant équivaldrait à 3 jours de salaire.

En revanche, le salarié ne peut pas obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse car la rupture de la période d'essai avant son terme, même si le délai de prévenance n'a pas été respecté, ne s'analyse pas en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 23 janvier 2013 : n° 11-23.428 ; Cass. Soc., 16 septembre 2015 : n° 14-16.713).



A savoir : *l'employeur souhaitant rompre la période d'essai d'un salarié doit respecter le délai de prévenance prévu par le contrat de travail si celui-ci est plus long que le délai légal*

Si une entreprise travaille 24 heures sur 24, les délégués du personnel doivent y avoir accès la nuit

Cass. Crim., 12 avril 2016 : n°15-80.772

Cet arrêt illustre l'interprétation stricte que fait la chambre criminelle de la Cour de cassation des dispositions légales relatives à la liberté de déplacement des représentants du personnel à l'intérieur de l'entreprise (articles L 2315-5, al. 2, L 2325-11, al. 2 et L 2143-20, al. 2).

Le principe posé par ces textes est clair : les intéressés doivent pouvoir, même en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Certes, il existe des tempéraments à cette liberté, mais ils sont en nombre limité : ainsi, aux termes de l'article L 2315-5, alinéa 2 du code du travail, le délégué du personnel ne doit pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ; d'autres tempéraments ont été dégagés par la jurisprudence : les impératifs de sécurité, cités dans le présent arrêt, auxquels on peut rattacher le caractère confidentiel de certaines zones de l'établissement (Cass. Soc., 9 juillet 2014 : n° 13-16.151).

En tout état de cause, la gêne apportée à la liberté de déplacement des représentants du personnel du fait de ces tempéraments doit être réduite au strict nécessaire : ainsi, dans ce dernier arrêt, la chambre sociale a pris soin de souligner que la procédure d'accès aux zones confidentielles de l'établissement avait pour seul objet de s'assurer de l'appartenance du salarié à l'établissement et de son statut de représentant du personnel, le responsable de ces zones ne disposant d'aucun droit de regard sur l'opportunité de la demande d'accès.

Rien de tel dans la présente espèce, où un délégué du personnel, qui travaillait dans un établissement employant des travailleurs de nuit, sans avoir lui-même cette qualité, s'était vu retirer le badge jour-nuit d'accès aux locaux de l'entreprise dont il avait bénéficié jusqu'ici : la cour d'appel avait prononcé un non-lieu du chef de délit d'entrave, sans caractériser l'existence d'aucun des tempéraments visés ci-dessus ; si l'intéressé pouvait accéder aux locaux en cause, c'était seulement en cas d'urgence ou d'accident, sur décision de la sécurité.

C'est pourquoi l'arrêt est censuré par la Cour de cassation : les délégués du personnel doivent pouvoir, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise. En prononçant le non-lieu du chef de délit d'entrave à la libre circulation des délégués du personnel, sans caractériser les impératifs de sécurité ou la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés justifiant le retrait de son badge au délégué, la cour d'appel n'avait pas donné de base légale à sa décision.

On signalera, pour finir, que la cour d'appel avait, à l'appui de sa décision, retenu plusieurs arguments inopérants :

- le délégué du personnel n'avait pas pu justifier de la nécessité de s'introduire dans le bâtiment pour l'exercice de ses fonctions représentatives ; or, ce n'est pas au représentant du personnel de justifier des raisons nécessitant sa présence, mais à l'employeur, sous le contrôle du juge, de justifier les restrictions qu'il apporte à la liberté de circulation du représentant du personnel (en ce sens, Cass. Soc., 27 mai 2009 : n° 07-44.078) ;
- la volonté de la hiérarchie d'entraver les fonctions du délégué n'était pas établie ; or, il est de jurisprudence constante que l'élément intentionnel du délit d'entrave se déduit, non du but recherché par le prévenu, mais du caractère volontaire des mesures qu'il a prises (Cass. Crim., 27 septembre 1989 : n° 88-85.727 ; Cass. Crim., 15 février 1994 : n° 92-84.088).



A savoir : *l'employeur qui retire à un délégué du personnel un badge d'accès jour-nuit aux locaux de l'entreprise sans le justifier par des impératifs de sécurité ou une gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés est passible de délit d'entrave*

Pas de violation du statut protecteur si le licenciement du représentant du personnel a été autorisé

Cass. Soc., 6 avril 2016 : n° 14-13.484

Le Conseil d'État et la Cour de cassation ont adopté en 2013, de manière coordonnée, une position commune s'agissant des salariés protégés victimes d'un harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude physique (CE, 20 novembre 2013 : n° 340591 et Cass. Soc., 27 novembre 2013 : n° 12-20.301). Avec quelques conséquences inattendues à la clé.

Le cas particulier du licenciement pour inaptitude physique d'un salarié protégé

Lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, l'inspecteur du travail vérifie que cette inaptitude est réelle et justifie le licenciement. Il ne lui appartient pas, en revanche, d'en rechercher la cause, même si le salarié prétend que celle-ci résulte d'un harcèlement moral.

Mais, même si son licenciement a été autorisé, le salarié peut agir devant le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du manquement de l'employeur à ses obligations. S'il prouve que son inaptitude physique résulte d'un harcèlement moral, il peut obtenir l'annulation du licenciement sur le fondement des articles L 1152-1 à L 1152-3 du code du travail (Cass. Soc., 15 avril 2015 : n° 13-21.306).

La résiliation judiciaire possible après un licenciement pour inaptitude ?

En l'espèce, le salarié protégé avait saisi le juge prud'homal d'une demande de résiliation judiciaire de son

contrat. Avant que le litige ne soit tranché, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement pour inaptitude physique. Mais cette autorisation a été annulée pour vice de forme, ouvrant droit pour le salarié à une indemnité sur le fondement de l'article L 2422-4 du code du travail.

En principe, dans une telle situation, le juge prud'homal ne peut plus se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire (Cass. Soc., 28 mai 2013 : n° 12-15.329 ; Cass. Soc., 20 novembre 2014 : n° 13-22.045). Le contrat de travail étant déjà rompu par le licenciement, l'action en résiliation n'a plus d'objet.

Mais la Cour de cassation a récemment admis l'action en résiliation judiciaire de son contrat par un salarié protégé licencié pour inaptitude physique sur autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. Soc., 19 novembre 2014 : n° 13-12.060). On peut se demander si, ce faisant, la chambre sociale n'est pas allée trop loin.

On ne comprend pas, en effet, pourquoi cette action en résiliation judiciaire - par ailleurs tout à fait inutile pour le salarié protégé qui est en droit de demander la nullité de son licenciement dans ce cas particulier - a été admise par l'arrêt du 19 novembre 2014. Si on admet cette possibilité, le salarié pourrait en théorie cumuler l'indemnité due en cas d'annulation de l'autorisation du licenciement et les dommages et intérêts pour violation du statut protecteur du fait de l'accueil de sa demande en résiliation judiciaire.

C'est la raison pour laquelle, dans la présente affaire, la Cour de cassation juge qu'un tel cumul d'indemnités est proscrit. Elle aurait sans doute été mieux inspirée de reconnaître qu'elle est allée trop loin en admettant 2 modes de rupture parallèles en cas d'inaptitude physique. Il faut admettre que le salarié protégé licencié pour inaptitude avec autorisation administrative puisse, malgré l'autorisation, faire valoir que son licenciement est nul mais ne peut pas agir en résiliation judiciaire.



A savoir : la protection d'un représentant du personnel licencié pour inaptitude physique n'a pas été méconnue si l'employeur a obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail. Même si cette autorisation est ensuite annulée, le salarié ne peut donc pas prétendre à l'indemnité pour violation du statut protecteur

Ne pas former un salarié en raison d'absences liées à ses mandats électifs est discriminatoire

Cass. Soc., 23 mars 2016 : n° 14-25.574

Article L 2141-5

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

...

L'article L 2141-5 du code du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

A cet égard, il a déjà été jugé que l'employeur ne peut pas invoquer le manque de disponibilité du salarié en raison de ses fonctions syndicales pour justifier une différence de traitement (Cass. Soc., 27 mai 2008 : n° 07-40.145). C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 23 mars 2016.

En l'espèce, un salarié titulaire de plusieurs mandats représentatifs n'avait suivi aucune formation professionnelle durant une période de 3 ans. L'employeur justifiait cette décision par l'absence du salarié,

dont les fonctions électives occupaient l'intégralité de son temps de travail, et la méconnaissance de son emploi du temps, ce qui empêchait de l'inscrire utilement dans un planning de formation. La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel, qui avait validé ce raisonnement, et rappelle que l'existence d'un lien entre l'absence de formation et les mandats de l'intéressé est constitutive d'une discrimination syndicale.



A savoir : *un salarié peut prétendre à des dommages-intérêts fondés sur une discrimination syndicale s'il existe un lien entre ses mandats électifs et la décision de l'employeur de ne pas le faire participer à des formations*