

1^{er} au 15 juillet 2019

Textes	
Prise en charge de la rémunération des salariés négociateurs de branche	<i>Arrêté du 23 mai 2019 relatif aux modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branches</i>
Le contrat de sécurisation professionnelle est prolongé jusqu'au 30 juin 2021	<i>Avenant n° 4 du 12 juin 2019 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP</i>
CDD : expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise	<i>Décret n° 2019-658 du 27 juin 2019 relatif à l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise</i>
Zoom	
Licenciement abusif : plafond des dommages-intérêts	
Canicule : l'employeur doit préserver la santé des salariés	
Jurisprudence	
La résiliation du prêt accordé à un salarié en raison de sa démission est abusive	<i>Cass. Civ., 5 juin 2019 : n° 16-12.519</i>
Décompter le temps de travail conformément à la convention collective n'exclut pas le travail dissimulé	<i>Cass. Soc., 5 juin 2019 : n° 17-23.228</i>
Les heures supplémentaires provenant d'une intervention durant l'astreinte sont éligibles à la loi TEPA	<i>Cass. Soc., 14 mars 2019 : n° 17-26707</i>
Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle : respect du principe d'égalité	<i>Cass. 2^{ème} Civ., QPC 13 juin 2019 : n° 19-40.011</i>
L'échec récurrent du salarié à une formation obligatoire peut justifier son licenciement	<i>Cass. Soc., 5 juin 2019 : n° 18-10.050</i>
Élections complémentaires après un transfert : le mandat du représentant syndical au CE demeure	<i>Cass. Soc., 13 juin 2019 : n° 18-14.981</i>
Consultation des IRP sur le PSE : mentions dans l'accord collectif	<i>CE, 12 juin 2019 : n° 420084</i>
Pas de période d'essai plus courte que la durée légale si l'accord collectif est conclu avant la loi de 2008	<i>Cass. Soc., 13 mars 2019 ; n° 17-22783</i>



Textes



Prise en charge de la rémunération des salariés négociateurs de branche

Arrêté du 23 mai 2019 relatif aux modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branches

Décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche

Un arrêté a fixé les montants des forfaits de remboursement des rémunérations des salariés négociateurs de branche, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les conventions de branche et les accords professionnels doivent comporter, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations de branche, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives :

- aux modalités d'exercice du droit de s'absenter,
- à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de salaires,
- à l'indemnisation des frais de déplacement.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise participant aux négociations sont prises en charge par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social.

Principe : *le seuil de 50 salariés est déterminé pour chaque année civile au cours de laquelle le salarié a participé à une négociation de branche en fonction de l'effectif de l'année précédente*

La prise en charge par le fonds est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié.

L'employeur doit adresser une demande à l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National (AGFPN) comportant :

- les éléments justificatifs de l'identité du salarié, de l'objet et de la date des réunions de négociation ;
- l'attestation de participation nominative établie par l'organisation syndicale de salariés concernée.

La rémunération correspondante du salarié est versée par l'employeur dans le mois suivant la réception de l'attestation transmise par l'organisation syndicale de salariés concernée.

La demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés.

Le fonds rembourse l'employeur du montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble de ses salariés ayant participé aux négociations dans les branches, dans un délai ne pouvant excéder 90 jours à compter de la réception de la demande complète.

Le remboursement des salaires maintenus par l'AGFPN est de :

- 69 € par demi-journée de négociation ;
- 138 € par journée de négociation.

Le modèle de demande de prise en charge par l'employeur a été fixé par arrêté du 23 mai 2019.



Le contrat de sécurisation professionnelle est prolongé jusqu'au 30 juin 2021

Avenant n° 4 du 12 juin 2019 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP

Principe : *le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise*

Ce parcours débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel.

Il comprend ensuite des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

Dans les *entreprises de moins de 1000 salariés*, le CSP doit être proposé aux salariés concernés par une procédure de licenciement économique et remplissant les conditions ouvrant droit au bénéfice de l'ARE (*allocation de retour à l'emploi*).

Dans les *entreprises de 1000 salariés et plus*, il est proposé aux salariés concernés par une procédure de licenciement économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire et remplissant les conditions ouvrant droit au bénéfice de l'ARE (*allocation de retour à l'emploi*).

La convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, applicable depuis le 1^{er} février 2015, était initialement applicable jusqu'au 30 juin 2018 et avait été prolongée jusqu'au 30 juin 2019.

Les partenaires sociaux ont reconduit le dispositif, par avenant, jusqu'au 30 juin 2021.

L'avenant de prolongation de la convention reste à être agréé par le Ministère du Travail pour être applicable.

Les dispositions de cet avenant seront applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2019.



CDD : expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise

Décret n° 2019-658 du 27 juin 2019 relatif à l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise

Comme l'avait prévu la loi avenir professionnel, un nouveau type de CDD peut être conclu : le contrat d'accès à l'entreprise. Si ce contrat est conclu par les collectivités territoriales, il intéresse aussi les entreprises puisque le salarié concerné peut être mis à leur disposition à titre gratuit.

Un CDD ne peut être conclu que dans des cas limités prévus par la loi. Parmi les cas autorisés figurent notamment les contrats destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

C'est le cas du contrat d'accès à l'entreprise, créé par la loi avenir professionnel.

Ce contrat est conclu entre une collectivité territoriale et une personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'objectif est de faciliter son insertion professionnelle.

Il a une durée minimale de 3 mois et une durée maximale de 18 mois et peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Ce dispositif est mis en œuvre à titre expérimental, pour une durée de 3 ans, dans les collectivités territoriales volontaires qui seront définies par arrêté. L'expérimentation doit commencer pour les recrutements effectués à partir du 1^{er} juillet 2019 mais il manque encore l'arrêté nécessaire.

Pendant la durée du contrat d'accès à l'entreprise, le salarié peut, avec son accord, être mis à disposition d'un employeur pendant une durée maximum de 6 mois, à titre gratuit, afin d'améliorer sa qualification, son insertion ou de favoriser sa transition professionnelle.

Il faut pour cela conclure :

- une convention-cadre entre la collectivité territoriale et l'entreprise qui définit notamment les conditions générales de recours à ce contrat (*lieu d'embauche, durée de la mise à disposition, etc.*), les garanties accordées aux salariés et les obligations des signataires (*actions de formation, suivi du salarié, etc.*) ;
- une convention individuelle de mise à disposition entre l'entreprise, la collectivité et le salarié qui précise notamment le début et le terme de la mission ainsi que les caractéristiques du poste de travail.

Le salarié est rémunéré par la collectivité à un niveau au moins égale au SMIC. Pendant les périodes de mises à disposition, il a droit, s'il y a lieu, à un complément de rémunération pour atteindre la rémunération que percevrait un salarié de qualification équivalente occupant le même poste.

Ses conditions de travail sont soumises aux règles habituelles des contrats de mission :

- c'est l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail ;
- les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de la collectivité sauf suivi médical renforcé ;
- les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice, sauf accord contraire ;
- le salarié concerné a accès dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration.

La durée de la mise à disposition est d'au moins 3 mois et d'au maximum 6 mois.

L'entreprise a l'obligation de désigner un tuteur parmi les salariés pour guider le salarié mis à disposition.

Remarque : *un entretien doit être organisé lors de l'accueil en entreprise entre le salarié recruté, l'entreprise et un référent désigné par la collectivité. Il a notamment pour objectif de déterminer le projet professionnel du salarié et les actions de formation et d'accompagnement mises en œuvre par l'entreprise. Un autre entretien doit être organisé à la fin de la mise à disposition pour faire le bilan*

Zoom



Licenciement abusif : plafond des dommages-intérêts

Lorsqu'un licenciement est sans cause réelle et sérieuse, donc abusif, le salarié a droit, en plus de l'indemnité légale de licenciement (*Article L 1234-9*), à des dommages et intérêts.

Le montant des indemnités prud'homales varie en fonction de l'ancienneté du salarié licencié abusivement et du nombre de salariés qu'emploie habituellement l'entreprise (*Article L 1235-3*).

Le montant des dommages et intérêts, accordés par le juge, est soumis à un plancher minimum et à un plafond maximum au-delà duquel les juges ne peuvent pas aller.

Le barème applicable est le suivant :

Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Montant minimal (en mois de salaire brut)	Montant maximal (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et plus	3	20

Néanmoins, il existe une particularité pour les salariés des TPE (*entreprise de moins de 11 salariés*). Une dérogation au plancher précité est prévue.

Pour les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté, le montant minimum des dommages-intérêts est inférieur à celui prévu dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Ce plancher se compose ainsi :

Ancienneté dans l'entreprise (en année)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5 (donc 15 jours)
2	0,5 (donc 15 jours)
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Au-delà de 10 ans d'ancienneté, le barème prévu pour les entreprises de plus de 11 salariés, s'applique également aux salariés des TPE. Donc au-delà de 10 ans d'ancienneté, le salarié, en cas de licenciement abusif, a droit à 3 mois de salaire minimum.

Le plafond est identique, qu'il s'agisse de TPE ou d'entreprises de plus de 11 salariés.

Remarque : ne pas confondre les dommages-intérêts pour licenciement abusif avec l'indemnité légale de licenciement qui elle, restent non-plafonnée

Exemples :

Robert a été licencié abusivement au bout de 5 ans de bons et loyaux services par l'entreprise X. qui emploie 50 salariés.

Le montant de ses dommages et intérêts sera plafonné à 6 mois de salaire brut.

Marc a été licencié abusivement au bout de 5 ans de bons et loyaux services par l'entreprise X. qui emploie 9 salariés.

Le montant de ses dommages et intérêts sera plafonné à 1,5 mois de salaire brut.

Le barème ne s'applique pas aux indemnités en réparation d'un licenciement nul (Article L 1235-3-1).

En effet, l'absence de plafonnement est maintenue lorsqu'il s'agit de licenciements nuls, car prononcés en violation d'une liberté fondamentale (*droit de grève, droit d'expression, droit de retrait...*), ou nuls en application d'une disposition législative.

Il s'agit des licenciements liés notamment à :

- la violation d'une liberté fondamentale ;
- des faits de harcèlement sexuel ou harcèlement moral ;
- des faits de discrimination ;
- à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- la dénonciation de crimes ou de délits ou en raison de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé.

Dans ce cas, aucun plafond n'est applicable, et le plancher égal à 6 mois de salaire minimum est inchangé pour compenser le préjudice subi.

Jurisprudence

La résiliation du prêt accordé à un salarié en raison de sa démission est abusive

Cass. Civ., 5 juin 2019 : n° 16-12.519

En l'espèce :

Une entreprise a consenti un prêt immobilier à l'un de ses salariés. Le contrat prévoit une clause de résiliation de plein droit du prêt en cas de cessation d'appartenance du salarié au personnel de l'entreprise.

Après la démission du salarié, l'entreprise lui réclame le remboursement immédiat des sommes prêtées en application de cette clause.

Remarque : seules quelques grandes entreprises proposent à leurs salariés la souscription d'un crédit immobilier. En l'espèce, la société EDF avait accordé à son salarié un prêt complémentaire d'un montant de 57 625 €

Pour la cour d'appel, une telle clause n'est pas abusive. Elle considère que l'employeur n'est pas un professionnel, même si un département de l'entreprise s'occupe de gérer les avances au personnel, et les salariés emprunteurs n'ont pas la qualité de consommateurs au sens de l'article L 132-1 (*devenu L 212-1*) du code de la consommation. Par ailleurs, le contrat de prêt présente des avantages pour le salarié et équilibre ainsi la clause de résiliation de plein droit.

Amenée à se prononcer pour la première fois sur l'applicabilité du code de la consommation à un tel contrat, la Cour de cassation a saisi en 2017 la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle pour savoir si les deux parties au contrat avaient ou non la qualité de professionnel et de consommateur (*Cass. 1^{ère} Civ., 4 octobre 2017 : n° 16-12.519*).

Dans sa décision du 19 mars 2019, la CJUE indique que le salarié qui conclut avec son entreprise un contrat de crédit, réservé à titre principal aux membres du personnel, destiné à financer l'acquisition d'un bien immobilier à des fins privées, doit être considéré comme un *consommateur*, au sens de l'article 2, b) de la directive 93/13 du 5 avril 1993. Par ailleurs, l'entreprise doit être considérée comme un *professionnel* au sens de l'article 2, c) de ladite directive lorsqu'elle conclut un tel contrat de crédit dans le cadre de son activité professionnelle, même si consentir des crédits ne constitue pas son activité principale (*CJUE, 19 mars 2019 : aff. 590/17*).

La Cour de cassation en tire les conséquences et casse la décision des juges du fond. Elle juge que la clause stipulant la résiliation de plein droit du prêt consenti par un employeur à un salarié en cas de rupture du contrat de travail est abusive. Cette clause crée en effet un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au détriment du salarié ainsi exposé à une aggravation soudaine des conditions de remboursement et à une modification substantielle de l'économie du contrat de prêt.

La Cour fait application de sa jurisprudence selon laquelle est abusive la clause qui prévoit la déchéance du prêt pour une cause extérieure au contrat (*Cass. 1^{ère} Civ., 1^{er} février 2005 : n°01-16.733 ; Cass. 1^{ère} Civ., 27 novembre 2008 : n° 07-15.226*).

Rappel : sont considérées comme abusives les clauses qui ont pour objet ou pour effet de créer, au détriment du consommateur, un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat (article L 212-1 C. conso)

Cet arrêt met fin à la faculté pour l'employeur d'insérer ce type de clauses dans les contrats de prêt conclus avec ses salariés et à la jurisprudence de la Cour de cassation qui les jugeait licite (*Cass. 1^{ère} Civ.*, 9 mai 1994 : n° 92-15.063 ; *Cass. Soc.*, 4 décembre 2002 : n° 00-45.550).



A savoir : la clause prévue dans un contrat de prêt conclu entre un employeur et un salarié prévoyant le remboursement immédiat des sommes prêtées en cas de rupture du contrat de travail est abusive

Décompter le temps de travail conformément à la convention collective n'exclut pas le travail dissimulé

Cass. Soc., 5 juin 2019 : n° 17-23.228

En l'espèce :

Une salariée, distributrice de journaux et prospectus sous contrat à temps partiel modulé, avait saisi les prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Parmi les points litigieux, figurait le nombre d'heures de travail qu'avait effectué la salariée. Celle-ci reprochait à l'employeur d'avoir minoré ses horaires de travail, et de s'être ainsi rendu coupable de travail dissimulé.

Remarque : l'infraction de travail dissimulé peut prendre différentes formes : d'une part, la dissimulation d'activité (*exercice d'une activité économique sans l'avoir déclarée*) et d'autre part, la dissimulation d'emploi salarié. Cette dernière peut notamment consister dans le fait de mentionner, sur les bulletins de paie, un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli. Il faut que cette mention soit intentionnelle pour qu'il y ait travail dissimulé.

Dans cette affaire, la salariée avait pu démontrer qu'elle avait travaillé un nombre d'heures supérieur aux heures mentionnées sur ses bulletins. Elle avait fait établir, par constat d'huissier la réalisation de certaines opérations de distribution.

Mis devant le fait accompli, l'employeur reconnaissait le décalage entre les heures réelles et les heures mentionnées sur le bulletin. En revanche, il estimait ne pas être en tort, dans la mesure où il n'avait fait qu'appliquer les dispositions de la convention collective en la matière.

Le texte en question était la convention collective de la distribution directe, qui prévoit un dispositif de quantification préalable. Les salariés exerçant les fonctions de distributeur font en effet l'objet d'un décompte du temps de travail spécifique.

Pour ces salariés, la convention prévoit que : *Le calcul de la durée du travail procède, pour les activités de distribution effectuées pour l'essentiel en dehors des locaux de l'entreprise et hors d'un collectif de travail, d'une quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur, dans le cadre de l'exécution de son métier, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail (...)* (article 2.2.1.2 du chapitre IV).

L'employeur faisait valoir qu'il avait pu légitimement se croire autorisé à appliquer un système de décompte du temps de travail mis en œuvre conformément à ces dispositions conventionnelles.

Mais les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, n'ont pas été sensibles à cette argumentation. Ils ont mis en évidence le fait que :

- d'une part, l'employeur était informé de ce que les horaires de travail de la salariée étaient supérieurs aux temps pré-quantifiés ;

- d'autre part, il avait interdit à l'intéressée de mentionner sur ses feuilles de route les heures qu'elle avait réellement accomplies.

Pour les juges, ces deux éléments permettaient de caractériser l'élément intentionnel nécessaire à la qualification de travail dissimulé. Dans ce contexte, la persistance de l'employeur à décompter le temps de travail en se fondant exclusivement sur la quantification préalable des missions confiées ou accomplies par la salariée constituait bien l'infraction de travail dissimulé.



A savoir : *la dissimulation d'emploi salarié, si elle ne peut se déduire de la seule application du dispositif de quantification préalable prévue par la convention collective, est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué*

Les heures supplémentaires provenant d'une intervention durant l'astreinte sont éligibles à la loi TEPA

Cass. Soc., 14 mars 2019 : n° 17-26707

En l'espèce :

Une clinique ayant fait l'objet d'un contrôle portant sur les années 2008 à 2010 par l'URSSAF, ayant donné lieu à un redressement.

Vu son recours amiable rejeté par l'URSSAF, la société a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

Elle estime en effet que les heures supplémentaires déclenchées par une intervention d'un salarié durant une astreinte sont éligibles au dispositif de réduction de cotisations de sécurité sociale, dans le cadre de la loi TEPA (*Travail Emploi Pouvoir d'Achat*)

Par arrêt du 25 août 2017, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence déboute l'entreprise.

Mais la Cour de cassation casse et annule cet arrêt, rappelant que les heures d'intervention durant une astreinte, et conduisant à constater des heures supplémentaires sont éligibles au dispositif TEPA.

Cette affaire est l'occasion de rappeler quelles sont les heures supplémentaires éligibles en 2019 à la déduction forfaitaire TEPA.

Ouvrent droit à la déduction forfaitaire patronale, les heures supplémentaires suivantes (*la circulaire rappelle que les heures complémentaires ne sont pas prises en compte*) :

- les heures effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35h/semaine ;
- les heures au-delà de la durée légale annuelle, soit 1.607 heures, pour les salariés sous convention de forfait heures sur l'année ;
- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire en cas de décompte du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine ;
- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35h calculée sur la période de référence (*RTT, modulation, cycles, organisation unique temps de travail*) ;
- les jours de repos auxquels auront renoncé les salariés sous convention de forfait jours sur l'année, au-delà du plafond de 218 jours.



A savoir : *sont éligibles à la réduction de cotisations salariales, dans le cadre de la loi TEPA, les heures supplémentaires issues d'une intervention du salarié au cours d'une période d'astreinte*

Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle : respect du principe d'égalité

Cass. 2^{ème} Civ., QPC 13 juin 2019 : n° 19-40.011 F-D, Sté Charal c/Urssaf des Pays de la Loire

En application des articles L 242-1 du CSS et 80 duodecimes du CGI, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle suit le même régime social que l'indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

En revanche, le salarié qui, à la date de la rupture effective du contrat, serait en droit de faire liquider sa pension de retraite, ne bénéficie pas de ce régime social favorable et l'indemnité de rupture est intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Contestant cette différence de traitement, un employeur a présenté une question prioritaire de constitutionnalité que le tribunal de grande instance de Nantes a transmis à la 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation.

La question posée était la suivante : *le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle qui prévoit une différence de traitement selon que le salarié est ou non en âge de bénéficier d'une pension de retraite, cette différence n'étant justifiée ni par une différence de situation ni par une raison d'intérêt général, crée-t-il une rupture d'égalité devant la loi et devant les charges publiques contraire aux droits et libertés garantis par la Constitution ?*

Pour la Cour de cassation, cette question ne présentant pas un caractère sérieux, il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel.

En effet, le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Or, les dispositions critiquées, qui ont pour objet de réserver l'exonération partielle de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, au cas où le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, reposent sur un critère objectif et rationnel tenant à la nécessité d'éviter que les salariés ne soient incités à interrompre prématurément leur carrière professionnelle.

Il ne saurait donc être sérieusement soutenu que la différence de traitement entre d'une part, les salariés qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite, et d'autre part, ceux qui l'ont atteint mais ne bénéficient pas d'une retraite à taux plein, ces 2 catégories se trouvant dans une situation distincte, méconnaît les exigences des principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques par la Constitution et la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen.



A savoir : *la Cour de cassation estime que le régime social de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui diffère selon que le salarié est ou non en âge de bénéficier d'une pension de retraite ne crée pas de rupture d'égalité devant la loi*

L'échec récurrent du salarié à une formation obligatoire peut justifier son licenciement

Cass. Soc., 5 juin 2019 : n° 18-10.050

En l'espèce :

Une salariée est engagée en qualité d'agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire et affectée à un aéroport, sur le site duquel elle est chargée d'assurer la reconnaissance d'images sur des équipements radioscopiques, fonction nécessitant une certification.

Après l'avoir obtenue, la salariée échoue à 4 reprises à des tests de reconnaissance passés dans le cadre de sa formation continue.

L'employeur la licencie alors pour cause réelle et sérieuse, au motif que, compte tenu de la réglementation applicable, elle est dans l'impossibilité de respecter les dispositions réglementaires lui permettant d'exercer ses fonctions.

Contrairement au conseil de prud'hommes qui a validé ce licenciement, la cour d'appel l'a jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, aucune disposition réglementaire ne conditionnant le maintien au poste à une réussite aux examens périodiques.

La difficulté en l'occurrence réside dans le fait que les textes réglementaires applicables sont muets quant aux conséquences attachées à l'échec subi lors des formations périodiques.

Le règlement UE 185/2010 du 4 mars 2010 fixant des mesures détaillées pour la mise en œuvre des normes de base communes dans le domaine de la sûreté de l'aviation civile distingue en effet le processus de certification, celui de re-certification - au moins tous les 3 ans pour les personnes qui, comme la salariée, font fonctionner des équipements de radioscopie ou de détection d'explosifs - et enfin, la formation périodique. Il prévoit que la certification est conditionnée à la réussite de la formation initiale et qu'en l'absence de re-certification les droits en matière de sûreté sont retirés.

En revanche, l'article 11.4.1. relatif à la formation périodique comprenant un entraînement à la reconnaissance d'images et des examens à ce sujet ne prévoit aucune sanction en cas d'échec. Il se contente de préciser que les résultats des examens passés dans le cadre de la formation continue doivent être communiqués à la personne et conservés ; ils peuvent être pris en considération dans le cadre du processus de re-certification ou de ré-agrément.

Pour autant, le quadruple échec de la salariée rendait difficile, pour des raisons évidentes de sécurité, son maintien à son poste.

La Cour de cassation, procédant à la qualification des faits invoqués dans la lettre de licenciement, casse l'arrêt au visa de l'article L 1235-1 du code du travail. La salariée ayant échoué de façon récurrente aux examens sanctionnant la formation périodique que l'employeur était tenu de mettre en œuvre, ce dernier pouvait invoquer l'insuffisance de cette dernière dans l'accomplissement des tâches pour lesquelles cette formation était exigée.

Dès lors, en ne recherchant pas si, indépendamment du processus de certification, le licenciement n'était pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Remarque : s'agissant des agents exerçant leur activité dans les zones réservées des aéroports, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que la mesure de retrait d'une habilitation par l'autorité publique en raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation, qui rend impossible l'exécution du contrat de travail, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement sans que l'employeur ne soit tenu à chercher à reclasser le salarié (*Cass. Soc.*, 25 septembre 2013 : n° 12-14.157 ; *Cass. Soc.*, 19 octobre 2016 : n° 15-23.854 ; *Cass. Soc.*, 28 novembre 2018 : n° 17-13-199).



A savoir : si un salarié, agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire, échoue à plusieurs reprises aux examens sanctionnant la formation périodique que l'employeur est tenu de mettre en œuvre, son licenciement peut être motivé par son insuffisance dans l'accomplissement des tâches pour lesquelles cette formation est exigée

Élections complémentaires après un transfert : le mandat du représentant syndical au CE demeure

Cass. Soc., 13 juin 2019 : n° 18-14.981

En l'espèce :

Un salarié dont le contrat de travail est, avec de nombreux autres, transféré à une société à laquelle est cédée une activité auparavant exercée par une autre, est désigné représentant syndical au comité d'entreprise de la société repreneuse.

Peu après l'organisation d'élections complémentaires décidées par accord d'entreprise en raison de l'arrivée de ces nouveaux salariés, l'intéressé prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur auquel il reproche notamment divers manquements en matière de rémunération.

Il se prévaut alors d'un licenciement nul comme étant intervenu en violation de son statut protecteur. L'employeur soutient que le mandat syndical a pris fin lors des élections complémentaires et que n'ayant pas exercé ses fonctions pendant au moins 2 ans, l'intéressé ne bénéficie pas de la protection post-mandat.

Les juges du fond en décident autrement. Le pourvoi formé contre leur décision est rejeté.

La jurisprudence a depuis longtemps manifesté la volonté d'assurer la stabilité des institutions représentatives du personnel en cas d'accroissement important et soudain de l'effectif de l'entreprise. La loi ne prévoyant pas d'élections complémentaires dans un tel cas, la Cour de cassation a jugé que la fusion de 2 sociétés dont une seule était dotée d'un comité d'entreprise n'emportait pas disparition de ce comité qui, conservant la plénitude de ses attributions, les exerçait désormais pour l'ensemble du personnel tel que résultant de la fusion (*Cass. Soc., 5 juin 1975 : n° 74-40.638*).

Mais l'absence d'obligation d'organiser des élections complémentaires ne vaut cependant pas interdiction. Ainsi, la cour a décidé plus récemment que de telles élections complémentaires visant à compléter la délégation du personnel au comité d'entreprise en considération du nouvel effectif et pour la seule durée des mandats restant à courir pouvaient être décidées par accord d'entreprise à condition que cet accord soit signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise (*Cass. Soc., 13 octobre 2010 : n° 09-60.206*).

La même volonté de stabilité marque aussi la jurisprudence relative à la représentation syndicale. Ainsi, il est jugé que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral et n'est pas affectée par des élections partielles prévues par ce qui est aujourd'hui l'article L 2314-10 du code du travail (*Cass. Soc., 13 février 2013 : n° 12-18.098 ; Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 15-26.855*). Elle n'est pas non plus affectée par une diminution importante et soudaine des effectifs par suite d'une cession d'un secteur d'activité (*Cass. Soc., 19 février 2014 : n° 12-29.354*).

Cette tendance à assurer la stabilité des institutions est à nouveau affirmée par le présent arrêt. Au regard des précédents, le rejet du pourvoi de l'employeur, en l'espèce, se justifie. Les élections complémentaires n'affectent pas l'existant. Elles le complètent afin d'assurer une représentation à la mesure du nouvel effectif et d'offrir aux nouveaux arrivants la possibilité d'être représentés dans les institutions de l'entreprise d'accueil.

A cet égard, le fait que l'intéressé ait été l'un de ces nouveaux salariés constituait même un élément tendant à justifier le maintien de son mandat. Loin d'entrer en conflit avec les élections complémentaires, une telle désignation participe de la même finalité.



A savoir : la Cour de cassation avait déjà jugé à plusieurs reprises que la représentativité des syndicats est établie pour toute la durée d'un cycle électoral et qu'elle perdure après un transfert. Elle confirme que c'est aussi le cas lorsque des élections complémentaires sont organisées à la suite de l'absorption d'une entreprise

Consultation des IRP sur le PSE : mentions dans l'accord collectif

CE, 12 juin 2019 : n° 420084

À la suite de la fermeture d'un établissement, l'employeur signe, avec les syndicats représentatifs, un accord de méthode, fixant le calendrier de la négociation et les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, sur un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Deux mois plus tard est signé, à la suite des négociations engagées sur ces bases, un accord collectif fixant le contenu du PSE, soumis à la validation du DIRECCTE. Celui-ci refuse la validation au motif que l'un des représentants syndicaux n'était pas habilité à le signer pour le compte de son organisation. L'employeur et les syndicats signent un nouvel accord collectif, qui est cette fois validé par le DIRECCTE.

Plusieurs salariés demandent l'annulation de la décision de validation de l'accord collectif devant le tribunal administratif, sans succès, puis devant la cour administrative d'appel, sans davantage obtenir gain de cause, avant de se pourvoir en cassation.

La décision du Conseil d'État du 12 juin 2019 lui permet d'apporter des précisions sur le contrôle administratif des signataires et sur le contenu de l'accord collectif fixant un PSE.

Les salariés requérants invoquaient le fait que l'administration n'avait pas procédé aux vérifications nécessaires pour s'assurer de la qualité du directeur général délégué de la société pour signer l'accord au nom de celle-ci, et ne s'était pas fait communiquer les documents établissant que les organisations syndicales signataires étaient dotées de la personnalité civile.

Pour le Conseil d'État, ces moyens sont inopérants. S'appuyant sur les dispositions des articles L 1233-24-1 (*conditions tenant à la signature de l'accord collectif fixant le PSE par des syndicats majoritaires*) et L 1233-57-2 (*contrôle par le DIRECCTE des conditions de validité de l'accord*), il juge que le DIRECCTE, lorsqu'il est saisi d'une demande de validation d'un accord collectif, ne peut pas valider un accord collectif s'il n'a pas été régulièrement signé par des personnes ayant qualité pour engager :

- d'une part l'employeur et,
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

Il en conclut que l'absence de qualité des signataires d'un tel accord peut être soulevée, à l'occasion d'un contentieux, devant le juge administratif.

Le Conseil d'État a déjà annulé une décision de validation d'un accord collectif signé par un *délégué syndical* qui ne pouvait pas engager un des syndicats signataires de l'accord car il n'avait pas fait l'objet d'une nouvelle désignation après les dernières élections professionnelles (CE ass., 22 juillet 2015 : n° 385668 et n° 386496). En effet, eu égard à la portée des accords collectifs fixant un PSE (*possibilité de déroger aux dispositions légales, contrôle allégé de l'administration*), il est essentiel que leurs signataires soient *irréprochables* au regard des conditions requises par la loi.

La Haute Juridiction considère en revanche que si un requérant peut invoquer l'absence de qualité des signataires, il ne peut pas faire valoir que l'administration n'aurait pas procédé à la vérification de cette qualité pour demander l'annulation de la décision de validation.

Un autre argument invoqué à l'appui de la demande d'annulation de la décision de validation était que, après le refus de validation de l'accord collectif par le DIRECCTE, l'employeur aurait dû procéder à une

nouvelle consultation des représentants du personnel, en application des articles L 1233-57-7 et D 1233-14-3 du code du travail.

Ces prétentions sont également rejetées. Pour le Conseil d'État en effet, ces dispositions ne font obligation à l'employeur de consulter les représentants du personnel sur les éléments introduits dans le nouveau document soumis à l'administration que si ceux-ci auraient dû, s'ils avaient figuré dans le document initial, faire l'objet d'une consultation. Or il résulte des dispositions de l'article L 1233-30 du code du travail que les éléments d'un PSE faisant l'objet d'un accord collectif ne sont pas soumis à consultation. En outre, le contenu de l'accord n'avait pas été modifié.

Les salariés requérants faisaient enfin valoir que l'accord collectif fixant le PSE aurait dû prévoir des modalités spécifiques de consultation des représentants du personnel ou, à tout le moins, reprendre les stipulations contenues dans l'accord de méthode conclu auparavant, ou qu'un document soumis à homologation aurait dû fixer ces modalités. Ces prétentions sont également rejetées par le Conseil d'État.

L'article L 1233-21 du code du travail prévoit la possibilité de fixer, dans un accord dit de méthode, des modalités dérogatoires, par rapport aux dispositions légales, concernant la consultation des instances représentatives du personnel, notamment sur les délais dans lesquels celles-ci doivent rendre leur avis. Par ailleurs, l'article L 1233-24-2 du même code dispose que l'accord collectif fixant un PSE peut prévoir des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel. Des modalités particulières peuvent donc être fixées :

- soit par un accord collectif de méthode,
- soit par l'accord qui fixe le PSE lui-même.

Ainsi, le DIRECCTE doit, à l'occasion de son contrôle, vérifier que la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel a été régulière, tant au regard des dispositions légales que, le cas échéant, de stipulations particulières contenues dans un accord de méthode ou dans l'accord fixant le PSE.

Le fait que le DIRECCTE doit s'assurer que les modalités particulières ont été respectées ne signifie pas pour autant que celles-ci doivent nécessairement figurer dans l'accord collectif fixant le PSE. En effet, il résulte des dispositions de l'article L 1233-24-2 du code du travail qu'il n'est pas obligatoire que cet accord prévoie des modalités particulières d'information et de consultation des représentants du personnel, ni qu'il reprenne les stipulations ayant cet objet qui auraient, le cas échéant, été fixées préalablement par un accord de méthode.

En conséquence, il n'existe pas d'obstacle à la validation de l'accord par le DIRECCTE, dans une telle situation.

Le Conseil d'État poursuit en jugeant que si l'accord collectif fixant le PSE ne prévoit pas de modalités particulières d'information et de consultation des représentants du personnel, l'employeur n'est en aucun cas tenu de soumettre à l'homologation de l'administration un document fixant des modalités d'information et de consultation des représentants ou reprenant les stipulations de l'accord de méthode.

La Haute Juridiction ajoute enfin, reprenant ici purement et simplement les termes de l'article L 1233-24-4 du code du travail, que si des modalités d'information et de consultation particulières figurent dans un document établi unilatéralement par l'employeur et soumis à l'homologation de l'administration, celles-ci ne peuvent pas déroger aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.



A savoir : vérification par le DIRECCTE de la qualité des signataires des accords PSE, obligation de reprendre la procédure consultative après un refus de validation, contenu des accords en matière d'information-consultation des représentants du personnel, tels sont les points sur lesquels le Conseil d'État apporte des précisions

Pas de période d'essai plus courte que la durée légale si l'accord collectif est conclu avant la loi de 2008

Cass. Soc., 13 mars 2019 ; n° 17-22783

En l'espèce :

Une salariée est engagée le 16 avril 2012, en qualité de chef de rang, catégorie employée.
Son contrat de travail prévoit une période d'essai de 2 mois renouvelable une fois.
Par lettre du 7 juin 2012, l'employeur informe la salariée de sa décision de prolonger la période d'essai pour 1 mois du 16 juin au 15 juillet 2012.
Finalement, par lettre du 9 juin 2012, l'employeur met fin à la période d'essai.

La salariée saisit la juridiction prud'homale, estimant que la période d'essai appliquée dans l'entreprise n'est pas licite.

Dans un premier temps, la Cour d'appel de Paris dans son arrêt du 8 juin 2017, déboute la salariée de sa demande. Mais tel n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Paris, autrement composée.

La Cour de cassation rappelle dans cette affaire que :

- l'article 13 de la CCN des HCR du 30 avril 1997 est applicable ;
- conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 ;
- instaure une durée de la période d'essai d'1 mois et une durée maximale, renouvellement compris, de 2 mois ;
- auxquelles la durée de 2 mois prévue par l'article L 1221-19 du code du travail et la durée maximale de 4 mois prévue à l'article L 1221-21 se sont substituées à compter du 30 juin 2009.

Sort des périodes d'essais prévues par accord collectif avant l'entrée en vigueur de la loi de 2008. Cas particuliers des périodes d'essai prévues par des accords collectifs avant la loi.

Lors de la promulgation de la loi LMMT (*Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail*), le législateur a prévu les cas particuliers d'entreprises déjà soumises à des périodes d'essais réglementées.

L'article L 1221-22 du code du travail donne les cas d'exception permettant de fixer des périodes d'essai différentes des périodes d'essai légales.

Situation	Conclusion
L'accord collectif prévoit une période d'essai plus courte	L'accord a été signé APRÈS LMMT : l'accord s'applique
L'accord de branche prévoit une période d'essai plus longue	Cet accord s'applique s'il a été réalisé AVANT LMMT
Période d'essai du contrat travail > durée légale	Seule la période légale est applicable
Période d'essai du contrat travail < durée légale	La période contractuelle s'applique
L'accord de branche n'autorise pas le renouvellement d'une période d'essai	Le renouvellement est impossible, la LMMT soumet cette possibilité à l'existence d'un accord collectif de branche étendu.