



Veille Juridique **FO** du Secteur Juridique du 19 au 23 septembre 2016

Textes législatifs et réglementaires

Aucune actualité législative et/ou réglementaire cette semaine

Jurisprudence

► *Délai de consultation du CE et saisine du juge*

La simple saisine du juge, même en référés ne suffit pas à proroger les délais de consultation du CE (Cass. soc., 21-9-16, n°15-13363, *PBRI*).

Il convient d'être vigilant et de faire systématiquement une demande de prorogation des délais de consultation.

► *Fonds de financement des partenaires sociaux*

Le Conseil d'Etat a jugé que, ni le principe d'égalité, ni aucune disposition législative propre au fonds institué par l'article L 2135-9 du code du travail n'imposent que les organisations syndicales représentatives disposent, au sein du conseil d'administration de l'association chargée de le gérer, d'un nombre de voix proportionnel à leur audience ; que le principe d'égalité n'impose pas davantage que les modalités de répartition des voix au sein de ce conseil d'administration soient identiques pour la répartition opérée entre les organisations syndicales de salariés et pour celle concernant les organisations professionnelles d'employeurs. S'agissant de la répartition des crédits du fonds paritaire, il refuse d'annuler les modalités différentes de répartition de ces crédits entre les organisations syndicales de salariés (fonds répartis de manière uniforme) et les organisations d'employeurs (fonds répartis en fonction de l'audience ou du nombre des mandats paritaires exercés). Pour ce faire, il se fonde sur la décision 2015-502 QPC du 27 novembre 2015 du Conseil constitutionnel qui a déclaré ces dispositions conformes à la Constitution (CE, 14-9-16, n°389127).

► *Licenciement nul – Réintégration*

En cas de licenciement nul, seule une impossibilité matérielle permet à l'employeur de s'exonérer de son obligation de réintégrer le salarié qui en fait la demande. La Haute Cour précise que l'externalisation à un prestataire de service ne caractérise pas cette impossibilité

matérielle pour l'employeur de réintégrer le salarié, peu important le fait que l'intéressé ait attendu trois ans pour solliciter sa réintégration (Cass. soc., 14-9-16, n°15-15944).

► *Consultation du CHSCT et homologation du PSE*

Le Conseil d'Etat vient de juger qu'une cour administrative d'appel ne peut annuler l'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi en se fondant sur le caractère irrégulier de la procédure de consultation du CHSCT dès lors que cette dernière n'était pas requise pour l'opération en cause au regard des conditions fixées par l'article L 4612-8 du code du travail (CE, 7-9-16, n°394243).

► *Forfait jours*

La Cour de cassation valide un accord collectif instituant un forfait jours dans la mesure où il répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos. Celui-ci assure la garantie du respect des repos, journalier et hebdomadaire, ainsi que des durées maximales raisonnables de travail en organisant le suivi et le contrôle de la charge de travail selon une périodicité mensuelle par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines. Ledit accord est, par ailleurs, assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service de ressources humaines (Cass. soc., 8-9-16, n°14-26256).

► *Formateur et temps de travail*

Interprétant la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, la Cour de cassation considère que le temps d'accueil des participants et les heures de « pause » pendant les actions de formation constituent du temps de formation et donc un temps de travail effectif (Cass. soc., 14-9-16, n°14-26101).



FOCUS

Le report de la protection de la maternité à l'issue du congé de maternité

Une précision vient de nous être apportée par la Cour de cassation (Cass. soc., 14-9-16, n°15-15943) concernant le décompte de la protection suivant le congé de maternité.

Pour rappel, à l'issue du congé de maternité, la salariée bénéficie d'une période de protection contre le licenciement dite « relative » (art. L 1225-4 du code du travail). Cette période de protection, initialement de 4 semaines, a été portée à 10 semaines par la loi Travail. L'employeur ne peut ainsi licencier une salariée se trouvant dans une telle situation sauf à démontrer une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maternité. Le non-respect de ces règles entache le licenciement de nullité.

Le point de départ de cette période de protection est susceptible de générer des difficultés comme en témoigne le présent arrêt.

Le principe est que ce délai commence à courir à l'issue du congé de maternité.

Il a été admis par la jurisprudence (Cass. soc., 30-4-14, n°13-12321) puis désormais par le législateur (loi Travail) que la prise de congés payés immédiatement après le congé de maternité diffère le point de départ de la protection jusqu'au retour effectif de la salariée dans l'entreprise.

Se prévalant de cette jurisprudence, une salariée, dispensée d'activité avec maintien de la rémunération, a saisi la justice pour faire juger son licenciement nul.

En l'espèce l'intéressée a été en congé de maternité jusqu'au 6 août 2010. Elle bénéficiait donc d'une période de protection de 4 semaines (contentieux antérieur à la loi Travail). A l'issue de son congé de maternité, celle-ci a été dispensée d'activité avec maintien de sa rémunération jusqu'au 17 septembre 2010 inclus. Le 27 septembre 2010 la salariée s'est vue notifier son licenciement pour motif économique. Celle-ci a saisi la justice pour que soit prononcé la nullité de son licenciement.

Selon l'intéressée, son licenciement a été prononcé en violation de la période de protection relative dans la mesure où celle-ci avait pour point de départ la fin de la dispense d'activité, soit le 17 septembre 2010.

Le juge du fond a débouté la salariée de sa demande en estimant que le point de départ de la période de protection relative était la fin du congé de maternité. L'existence d'une dispense d'activité avec maintien de la rémunération n'importe peu.

La salariée s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation, par le présent arrêt, disposait d'une « occasion en or » pour étendre les causes de report de la période de protection à l'issue du congé de maternité à d'autres hypothèses que celle de la prise de congés payés.

Tel n'a pas été le chemin pris par la Cour de cassation.

Celle-ci a rejeté la demande de la salariée en énonçant que : « La période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité n'est suspendue que par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée ».

Hors de question, selon la Haute Cour, de différer la période de protection pour un motif autre que les congés payés.

Une telle solution est fortement contestable eu égard à la finalité de cette période de protection. Il convient de rappeler que celle-ci consiste à prémunir la salariée contre le risque accru d'un licenciement auquel elle est exposée durant la période de réadaptation au travail. Cette période de protection est donc indissolublement liée à l'exercice effectif par la salariée de son activité professionnelle.