

Pages 1 à 36

AU SOMMAIRE :  
→ 97 sommaires  
de jurisprudence

PAGE 3

**TABLE**

# JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2014-2015

PAGE 3

**FICHES PRATIQUES**

## Le statut des conseillers prud'hommes

PAGE 25

Prix : 7,50 €

Toute l'équipe de la RPDS vous présente ses meilleurs vœux pour 2016

## 3

## DOSSIER

# JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2014-2015

(Les numéros entre parenthèses renvoient aux numéros des sommaires)

## DROIT DU TRAVAIL

### RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

#### Droits et libertés dans l'entreprise

Surveillance des salariés (n° 001 et n° 002)

Contrôle des salariés (n° 003)

Liberté d'expression (n° 004 à n° 006)

Liberté religieuse (n° 007)

Vie privée (n° 008)

#### Discriminations

Discrimination syndicale (n° 009)

Age du salarié (n° 010)

#### Harcèlement

Harcèlement moral (n° 011 n° 016)

#### Contrat de travail

Modification du contrat (n° 017)

Clauses du contrat (n° 018)

#### Maladie, accident et inaptitude

Inaptitude physique (n° 019 et n° 020)

#### Contrat à durée déterminée

Cas de recours (n° 021)

Successions de contrats (n° 022 à n° 024)

#### Travail temporaire

Conditions de recours (n° 025)

#### Discipline à l'entreprise

Règlement intérieur (n° 026 et n° 027)

#### Licenciement

Procédure (n° 028 et n° 029)

Contestation (n° 030)

Document à remettre au salarié (n° 031)

#### Licenciement économique

Motif économique (n° 032)

Procédure d'information-consultation (n° 033 et n° 034)

Obligation de reclassement (n° 035)

Plan de sauvegarde de l'emploi (n° 036 et n° 037)

Mesures sociales (n° 038)

Ordre des licenciements (n° 039)

#### Différents modes de rupture

Rupture conventionnelle (n° 040 et n° 041)

## RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

### Syndicats

Représentativité (n° 042 à n° 043)

Statuts (n° 044)

Mandat (n° 045)

Action en justice (n° 046 à n° 049)

### Délégués syndicaux

Désignation (n° 050 à n° 053)

### Droit syndical

Représentant la section

syndicale (n° 054)

### Négociation collective

Validité des accords (n° 055)

Droit d'opposition (n° 056 à n° 057)

### Conventions collectives

Avantages individuels acquis (n° 058)

Égalité de traitement (n° 059 et n° 060)

Dénonciation (n° 061)

### Usages et engagements unilatéraux

Constitution (n° 062)

### Élections professionnelles

Opérations électorales (n° 063)

### Unité économique et sociale

Reconnaissance (n° 064)

### Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise (n° 065)

Représentant syndical (n° 066 et n° 067)

Attributions économiques (n° 068 à n° 070)

Experts du comité (n° 071)

Activités sociales et culturelles (n° 072)

### Heures de délégation

Paiement (n° 073)

Utilisation des heures (n° 074)

### Protection des élus et mandatés

Bénéficiaires (n° 075 et n° 076)

Autorisation administrative (n° 077)

Motifs de licenciement (n° 078 et n° 079)

Licenciement sans autorisation (n° 080)

### Droit de grève

Exercice du droit de grève (n° 081)

Conditions de licéité (n° 082)

## DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, ÉPARGNE SALARIALE

### Durée du travail

Convention de forfait (n° 083)

### Travail à temps partiel

Contrat à temps partiel (n° 084)

### Congés payés

Durée des congés (n° 085)

### Salaire et avantages

Égalité de traitement (n° 086)

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### Principes généraux de prévention

Information et formation des salariés (n° 087)

Boissons à l'entreprise (n° 088)

### CHSCT

Désignation des membres (n° 089 et n° 090)

Attributions (n° 091 à n° 092)

Expertises du CHSCT (n° 093 à n° 094)

Action en justice (n° 095)

## FONCTION PUBLIQUE

### Position des fonctionnaires

Détachement (n° 096)

### Droit syndical

Décharges de service (n° 097)

## 25

## FICHES PRATIQUES

# Le statut des conseillers prud'hommes après la loi du 6 août 2015 en six fiches pratiques

Par Estelle Suire

## Fiche 1 : La nature du mandat

prud'homal ..... p. 026

## Fiche 2 : L'exercice des fonctions

prud'homales ..... p. 027

## Fiche 3 : Le droit à une formation

... p. 029

## Fiche 4 : Le régime disciplinaire

... p. 031

## Fiche 5 : L'entrave à l'exercice

des fonctions ..... p. 033

## Fiche 6 : Le licenciement des conseillers

prud'hommes ..... p. 034

+ encadré abréviations ..... p. 011

# JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2014-2015

Nous publions ci-dessous, sous forme de sommaires, les décisions de jurisprudence en droit social publiées dans la revue au cours de l'année 2015 dans nos rubriques « L'actualité juridique » (sommaires de jurisprudence), « Le droit et les juges », et en annexe de certains dossiers.

Le numéro de la *RPDS* qui suit le résumé de la décision est celui où elle a été initialement publiée soit sous forme de sommaire, soit dans son intégralité. L'absence de référence à un numéro de la *RPDS* signifie qu'il s'agit d'une décision n'ayant pas été publiée en son temps par la revue.

**Attention :** Lors de leur publication, nos sommaires sont accompagnés, dans la grande majorité des cas, de commentaires. Nous ne pouvons pas, dans le cadre de ce numéro, republier la totalité de ceux-ci, par manque de place. Mais les références au numéro de la *RPDS* et au numéro du sommaire (ou au numéro de page pour les décisions intégrales) qui suivent le résumé de chaque décision permettent de retrouver facilement le commentaire intégral souhaité ou un article plus approfondi en lien avec la décision publiée.

Sommaires rédigés par Carmen Ahumada (C.A.), Marie Alaman (M.A.), Mélanie Carles (M.C.), Aude Le Mire (A.L.M.), Pierre Ménétrier (P.M.), Laurent Millet (L.M.) et Estelle Suire (E.S.). Coordination de la présente compilation : Laurent Millet

## DROIT DU TRAVAIL RELATIONS INDIVIDUELLES

### Droits et libertés dans l'entreprise Surveillance salariés

#### 001 Géolocalisation – Conditions – Liberté du salarié dans l'organisation de son travail

Selon l'article L. 1121-1 du Code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Dès lors viole les articles L. 1121-1 et L. 1232-1 du Code du travail ainsi que l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, la cour d'appel qui valide le

licenciement pour faute grave du salarié fondé sur son refus de se soumettre à un système de géolocalisation, alors qu'il dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (*Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 13-23645, Sté Design Fenêtres*).  
*RPDS 2015, n° 839, somm. 014, comm. A.L.M.*

**Précision :** Confirmation de jurisprudence (*Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-18036, Sté Moreau*). Voir la délibération n° 2006-066 du 16 mars 2006 de la CNIL sur les conditions du recours à la géolocalisation par les employeurs, à consulter sur [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)

#### 002 Traitement automatique de données personnelles – Recherche d'infractions pédopornographiques – Refus d'autorisation

Le traitement envisagé par la société Renault Trucks consiste à rapprocher les consultations de sites et les chargements de toute origine, opérés à partir des postes informatiques de chacun de ses salariés, avec un fichier d'empreintes numériques correspondant à des contenus pédopornographiques communiqués par les autorités de police afin de provoquer une alerte, en cas de coïncidence,

conduisant les gestionnaires de la base, après analyse des faits, à saisir, le cas échéant, les autorités compétentes d'une infraction suspectée.

Le rapprochement qu'opère le traitement entre un contenu de poste informatique et l'identité de son utilisateur habituel constitue un traitement de données à caractère personnel, tel que défini par l'article 2 de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978. Le cryptage des données, opéré par la société et pouvant être levé par celle-ci, leur absence d'utilisation ou le fait que la société les collecte en raison de leur contenu et non de la personne qui les utilise, sont sans incidence sur cette qualification.

Le traitement automatisé envisagé par la société, qui a pour seul but de rechercher et de constater l'existence d'infractions pénales en matière de pédopornographie, porte sur des données relatives à des infractions au sens de l'article 9 et du 3° de l'article 25 de la loi du 6 janvier 1978.

La société requérante ne conteste pas ne pas être au nombre des personnes mentionnées à l'article 9, qui seules peuvent être habilitées à créer de tels traitements. Elle n'est pas fondée à soutenir que la CNIL aurait fait une inexacte application des dispositions légales en lui refusant l'autorisation de mettre en œuvre le dispositif en cause. La délibération de la CNIL ne doit donc pas être annulée (*Cons. Ét. 11 mai 2015, n° 375669, Sté Renault Trucks*).

**RPDS 2015, n° 845, somm. 076, comm. A.L.M.**

## Contrôle des salariés

### 003 Dispositif de dépistage de consommation de drogue – Atteinte disproportionnée aux droits et libertés

La mise en place d'un dispositif de détection de la consommation de produits stupéfiants, permettant de contrôler l'aptitude d'un salarié à occuper son poste de travail et d'assurer la sécurité des travailleurs, peut figurer dans le règlement intérieur sans méconnaître les dispositions des articles L. 1321-1, L. 1321-3 et L. 4121-1 du Code du travail. Toutefois, en vertu de l'article L. 1121-1 du même code, les modalités d'un tel contrôle ne peuvent pas apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

En l'espèce, le recours à des tests salivaires, tel que mis en place dans le projet de règlement intérieur, c'est-à-dire en faisant pratiquer ces tests par un supérieur hiérarchique et en prévoyant la possibilité d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, dans l'hypothèse d'un résultat positif, porte, eu égard à l'absence de respect du secret médical et à la fiabilité insuffisante des tests existant à ce jour, une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives par rapport au but recherché.

L'inspecteur du travail pouvait donc demander à l'entreprise de retirer du projet de règlement intérieur ce dis-

positif de contrôle aléatoire effectué sur le lieu de travail. (*CAA Marseille, 21 août 2015, n° 14MA02413, SAS Sud Travaux*)

**RPDS 2015, n° 846, somm. 084.**

## Liberté d'expression

### 004 Abus – Lettre collective adressée à la direction générale

Le courriel envoyé par un régisseur, avec d'autres salariés, à trois membres de la direction générale de l'entreprise, accusait ces derniers d'user de procédés tels que la diffamation ou la diversion pour ne pas prendre en compte les préoccupations des salariés. Il leur adressait également un ultimatum d'obéir à l'ordre d'engager immédiatement des négociations et de répondre à leur convocation, en adoptant un ton menaçant. La cour d'appel a pu en déduire que l'intéressé, dont elle a fait ressortir qu'il ne s'exprimait pas dans le cadre d'une action syndicale, avait abusé de sa liberté d'expression.

Bien qu'effectivement représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le salarié n'invoquait, s'agissant de la délivrance d'un avertissement, aucun élément de fait ne laissant supposer l'existence d'une discrimination. Aucun trouble manifestement illicite n'était donc caractérisé (*Cass. soc. 11 fév. 2015, n° 13-22978, Association ACTISCE*).

**RPDS 2015, n° 840, somm. 030, comm. A.L.M.**

**Précisions :** à la suite d'un courriel corsé adressé à la direction générale, le salarié d'une maison des jeunes et de la culture fait l'objet d'un avertissement. Il agit en justice afin d'obtenir annulation de la sanction et réparation du préjudice, action à laquelle se joint l'union des syndicats CGT de Paris. Mais il n'est entendu ni sur la liberté d'expression – car les juges estiment en l'espèce qu'il a dépassé les limites et a commis un abus – ni sur la discrimination syndicale, que laissait supposer, selon l'intéressé, le refus de considérer que les propos incriminés avaient été tenus dans le cadre de son activité syndicale.

### 005 Expression sur un site Internet quasi confidentiel – Absence de propos injurieux ou vexatoires – Absence d'abus

L'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus. Le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site Internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excède pas les limites de la liberté d'expression. Son licenciement ne repose par conséquent ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 6 mai 2015, n° 14-10781, Sté SNEF*).

**RPDS 2015, n° 843, somm. 052.**

### 006 Limite – SMS à contenu politique et religieux envoyé pendant le temps de travail – Absence d'abus

La cour d'appel qui juge fondé le licenciement disciplinaire d'un salarié ayant diffusé par SMS et sur le temps de travail

un message à connotation politique et religieuse, prive sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail. Les motifs sont en effet insuffisants à caractériser, au regard de la tâche d'agent de sécurité de l'intéressé et de l'activité de l'entreprise spécialisée dans ce même domaine, un abus du salarié dans l'usage de la liberté d'expression dont il jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> juil. 2015, n° 14-13871, Sté Etic sécurité*).

**Précisions :** « Salam aleikoum. Message très important. La société israélienne (...) a été condamnée pour... avoir vendu de la viande de porc sous le label halal. Faites passer le message et boycottez ces produits, c'est notre devoir de musulmans. » Tel était le contenu du SMS qui a valu à son expéditeur, détenteur d'un portable professionnel, de se faire licencier pour faute grave. La cour d'appel avait validé le licenciement, sans retenir la faute grave, car « de telles initiatives ne sont pas tolérables au sein d'une entreprise, tenue à un strict devoir de neutralité, et notamment sur le plan religieux, sujet sensible par excellence entre les salariés (...) la diffusion de semblables messages est d'évidence préjudiciable au fonctionnement normal de la société Etic sécurité ».

Mais nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (art. L. 1121-1 du Code du travail) et un éventuel abus de la liberté d'expression doit être jugé, comme le rappelle la Cour de cassation, au regard de la fonction du salarié et de l'activité de l'entreprise, et ne pas se réduire à la nature religieuse ou politique d'un message de salarié à salarié. **A.L.M.**

## Liberté religieuse

### 007 Question préjudicielle de la Cour de cassation

Le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une ingénieure d'études portant un foulard islamique, constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice ?

La Cour de justice de l'Union européenne n'ayant pas été, jusqu'ici, amenée à préciser si les dispositions de l'article 4 §1 de la directive 78/2000/CE doivent être interprétées en ce sens, il y a lieu de lui renvoyer cette question à titre préjudiciel (*Cass. soc. 9 avril 2015, no 13-19855, Sté Micropole Univers*). **RPDS 2015, n° 841, somm. 042, comm. A.L.M.**

## Vie privée du salarié

### 008 Délimitation - Insultes envers un collègue hors des lieux et temps de travail – Rattachement à la vie professionnelle

Dès lors que les insultes et menaces proférées par un salarié au cours d'une altercation intervenue sur la voie publique, devant plusieurs membres du personnel, visent le comportement et les compétences d'un collègue, elles se rattachent à la vie professionnelle de l'entreprise.

Par conséquent, l'avertissement délivré au salarié auteur

d'injures à caractère raciste et de menaces visant un collègue de travail est justifié, peu importe que l'agression se soit passée hors lieu et temps de travail (*Cass. soc. 16 sept. 2015, n° 14-16376, Sté Évian royal resort*).

## Discriminations

### Discrimination syndicale

### 009 Preuve – Salarié sans mandat

Appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé que le salarié ne produisait aucun élément de nature à révéler un exercice effectif d'une activité syndicale ou à signaler son appartenance au syndicat CFDT.

Si l'intéressé avait effectivement justifié dès la première instance de son adhésion à ce syndicat du deuxième semestre 1978 jusqu'en 1986, les attestations produites en appel ne révélaient aucun fait précis, circonstancié et daté quant à la réalité de son activité militante qui aurait été connue de l'employeur et qui laisserait présumer l'existence d'une discrimination syndicale directe ou indirecte. (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> juil. 2015, n° 14-11459, Arcelor Mittal Méditerranée*)

**RPDS 2015, n° 846, somm. 085, comm. A.L.M.**

**Précisions :** Dans cette affaire, bien qu'il ait pu apporter des faits montrant des défaillances de l'employeur (privation d'entretiens annuels, parcours professionnel minimum non respecté...), le demandeur n'est pas parvenu à convaincre la Cour de cassation que son activité syndicale était connue de l'employeur et avait pu motiver une discrimination.

## Âge du salarié

### 010 Critères – Justification - Attentes de la clientèle – Discrimination non justifiée

Selon l'article 6 § 1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, de marché du travail et de formation professionnelle.

La prise en compte d'un intérêt purement individuel et propre à la situation des écoles de ski désireuses de répondre à la demande de la clientèle, ne peut être considérée comme légitime au regard de cet article et de l'article L. 1133-2 du Code du travail.

L'article 6 § 1 de la directive du 27 novembre 2000 impose, d'autre part, que les moyens pour réaliser l'objectif fixé soient appropriés et nécessaires. Ce n'est pas le cas, en l'espèce, du pacte litigieux qui se contente de prévoir une garantie d'activité minimale pour les moniteurs nouvellement intégrés sans précision d'âge, de sorte qu'il n'est pas établi que la redistribution d'activité des moniteurs de plus de 61 ans bénéficie exclusivement aux jeunes moniteurs. (*Cass. soc. 17 mars 2015, n° 13-27142, Synd. national des moniteurs de ski*)

**RPDS 2015, n° 846, somm. 086, comm. A.L.M.**

## Harcèlement Harcèlement moral

### 011 Définition – agissements répétés constitutifs de harcèlement moral

Ayant constaté qu'au cours d'une réunion, l'employeur avait demandé au salarié des explications sur son activité dans des conditions qui étaient apparues choquantes à l'un des participants, lequel évoquait une «exécution», que par une lettre l'employeur avait, de façon injustifiée et exclusive d'un usage normal de son pouvoir de direction, reproché au salarié son absence totale d'exécution des tâches qui lui avaient été confiées depuis son embauche et enfin, que ce dernier avait dès le début du mois été écarté de la vie de l'entreprise, les juges ont pu en déduire que le salarié avait été l'objet d'agissements répétés constitutifs de harcèlement moral (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-21306*).

*Arrêt publié en annexe du dossier de M.C. sur le harcèlement moral, RPDS 2015, n° 842, p. 203.*

### 012 Démission tardive – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse – Double indemnisation du salarié

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Est justifiée l'allocation au salarié de deux sommes distinctes correspondant au préjudice résultant, d'une part, de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et, d'autre part, des conséquences du harcèlement effectivement subi.

Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission. N'est pas équivoque la lettre de démission, qui ne comporte aucune réserve, envoyée plus de six mois après des faits de harcèlement auxquels l'employeur a rapidement mis fin (*Cass. soc. 9 nov. 2014, n° 13-17729, Sté Chaillan*).

*RPDS 2015, n° 838, somm. 001, comm. M.C.*

**En savoir plus:** Voir notre numéro spécial de la RPDS de juin 2015, n° 842, « Le harcèlement moral » à commander sur [nvo.fr](http://nvo.fr)

### 013 Salarié ayant relaté des faits – Licenciement prohibé sauf mauvaise foi

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi. Celle-

ci ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce (*Cass. soc. 10 juin 2015, n° 13-2554, société AB immobilier*).

*RPDS 2015, n° 845, somm. 077, comm. P.M.*

### 014 Obligation de prévention de l'employeur

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements (*Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-1318603, société Halla Visteon Charleville*).

### 015 Harcèlement et discrimination – Preuve de l'existence de deux préjudices – Droit à réparation du salarié – Double indemnisation

Les obligations résultant des articles L. 1132-1 (discrimination) et L. 1152-1 (harcèlement moral) du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques (*Cass. soc. 3 mars 2015, n° 13-23521, Sté Les Éditions Y*).

*RPDS 2015, n° 840, somm. 031, comm. M.C.*

**Précisions:** Dans cet arrêt, la Cour de cassation apporte d'utiles précisions sur le droit à réparation des salariés victimes à la fois de harcèlement et de discrimination. Cette affaire concernait une rédactrice de mode engagée en 1986 par une société spécialisée dans l'édition de magazines. Entre 1997 et 2005, la salariée prend trois congés maternité, prolongés pour deux d'entre eux par un congé parental. En octobre 2006, elle est mise en arrêt de travail pour maladie. En 2009, le médecin du travail la déclare « inapte à tout poste existant dans l'entreprise ». Deux mois plus tard, la salariée est licenciée après avoir refusé des offres de reclassement jugées inacceptables. Elle se tourne alors vers les prud'hommes pour faire sanctionner le harcèlement et la discrimination dont elle a été victime.

### 016 Infraction de harcèlement moral – Comportement inadapté de l'employeur excédant les limites du pouvoir de direction

Doit être reconnu coupable pour avoir harcelé moralement une salariée, embauchée en qualité de secrétaire générale, un président d'une communauté de communes qui l'a dénigrée publiquement, en recommandant aux autres agents municipaux de la tenir à distance, en l'installant seule dans la salle des commissions, en ne lui confiant aucune tâche, en ne la conviant pas aux cérémonies de fin d'année et en refusant d'aménager ses horaires de travail. Les juges ne pouvaient pas procéder sur l'action civile à un partage de responsabilité par moitié au motif que les problèmes de compétence et de comportement de la partie civile avaient contribué à provoquer une dégradation des relations professionnelles entre les parties, sans rechercher si les faits poursuivis, dont ils ont admis qu'ils constituaient un comportement

inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la salariée, les limites du pouvoir de direction de l'employeur et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du Code pénal (*Cass. crim.* 27 mai 2015, n° 14-81489).

*Arrêt publié en annexe du dossier de M.C. sur le harcèlement moral, RPDS 2015, n° 842, p. 203.*

## Contrat de travail

### Modification du contrat

#### 017 Mutation géographique – Changement des conditions de travail – Conditions – Refus du salarié – Conséquences

Lorsque le nouveau lieu de travail d'une salariée, situé à 12 kilomètres de l'ancien lieu d'exécution du contrat, est desservi par les transports collectifs et situé dans le même secteur géographique, et si la nouvelle répartition horaire acceptée par la salariée est compatible avec ses autres engagements professionnels, alors la mutation géographique constitue un changement des conditions de travail. En ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail, la salariée a commis un abandon de poste caractérisant une faute grave (*Cass. soc.* 28 mai 2015, n° 14-13166, *Sté Aquitaine bougie industrie*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 062, comm. M.C.*

### Clauses du contrat

#### 018 Clause de garantie d'emploi – Inaptitude suite à un harcèlement moral ne faisant pas partie des causes de rupture – Effet

Si un contrat comportant une clause de garantie d'emploi prévoit qu'il ne peut être rompu pendant la période couverte par la garantie qu'en cas d'accord des parties, de faute grave du salarié ou de force majeure, l'inaptitude du salarié qui trouve son origine dans une situation de harcèlement moral dont il a été la victime, ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail, une telle rupture ne procédant d'aucune de ces causes (*Cass. soc.* 15 avril 2015, n° 13-21306).

*Arrêt publié en annexe du dossier de M.C. sur le harcèlement moral, RPDS 2015, n° 842, p. 203.*

## Maladie, accident et inaptitude

### Inaptitude physique

#### 019 Inaptitude médicale constatée – Absence de recours – Effet

En l'absence de recours, exercé devant l'inspecteur du travail, contre les avis du médecin du travail, ceux-ci s'imposent au juge (*Cass. soc.* du 17 déc. 2014, n° 13-13522, *société Auto-Cast*).

*RPDS 2015, n° 843, somm. 053, comm. P.M.*

#### 020 Accidenté du travail – Proposition de reclassement – Non-consultation des délégués du personnel – Nullité du licenciement

Il appartient à l'employeur, dès lors qu'il a connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, de respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement. À défaut, le licenciement est nul (*Cass. soc.* 25 mars 2015, n° 13-28229, *Sté Mory Ducros*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 061, comm. P.M.*

## Contrat à durée déterminée

### Cas de recours

#### 021 Tourisme – Pas de recours au CDD d'usage

Les dispositions de l'article D. 1242-1 du Code du travail ne mentionnent pas le secteur d'activité du tourisme et la convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966 n'est pas étendue, les CDD concernés doivent donc être requalifiés en CDI (*Cass. soc.* 15 oct. 2014, n° 13-19993, *Sociétés Cityvision et Citours voyages*).

*RPDS 2015, n° 839, somm. 015, comm. P.M.*

### Successions de contrats

#### 022 Contrats saisonniers en toute illégalité

Des contrats saisonniers conclus avec une société qui se borne à indiquer qu'ils se termineraient «à la fin de certains travaux» et «au plus tard à une certaine date», ne comportent ni terme précis, ni durée minimale. En conséquence de quoi ces contrats doivent être requalifiés à durée indéterminée, avec toutes les conséquences qui en découlent (*Cass. soc.* du 30 sept. 2014, n° 13-13522, *Sté Pépinières Jean Barnier*).

*RPDS 2015, n° 839, somm. 016.*

#### 023 Délai de carence ou pas ?

La société n'ayant pas respecté le délai de carence qu'elle était tenue d'appliquer entre le terme du premier contrat motivé par un accroissement temporaire d'activité, lequel ne rentre pas dans le champ d'application de l'article L. 1244-1 du Code du travail ni dans celui de l'article L. 1244-4 du même Code, et la conclusion du nouveau contrat conclu pour le remplacement d'un salarié absent, ce deuxième contrat conclu en méconnaissance des textes susvisés, était en vertu de l'article L. 1245-1 du Code du travail, réputé à durée indéterminée (*Cass. soc.* du 30 sept. 2014, n° 13-18162, *Sté Lidl*).

*RPDS 2015, n° 839, somm. 017, comm. P.M.*

#### 024 Contrats non successifs : paiement des périodes interstitielles ?

La requalification d'un contrat de travail à temps par-

tiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat; et réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Il appartenait donc au salarié d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles (*Cass. soc. du 10 déc. 2014, n° 13-22422, Sté France 2*).

**RPDS 2015, n° 839, somm. 018.**

**Précision :** Lorsqu'une série de CDD, non successifs, est requalifiée en un CDI à temps complet, le salarié a droit au rappel des salaires en découlant depuis le début du premier contrat et pour toute la durée correspondante. Mais pour prétendre au paiement des salaires représentant les périodes intermédiaires comprises entre chaque contrat, le salarié doit démontrer s'être tenu à la disposition de l'employeur pour effectuer un travail, pendant ces périodes d'inactivité. Précisons toutefois que la jurisprudence admet le fait que la perception d'indemnités de chômage, durant ces périodes, n'exclut pas à elle seule que le salarié se tienne à la disposition de l'employeur. **P.M.**

## Travail temporaire Conditions de recours

### 025 Missions successives – Requalification du contrat

La possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des missions successives avec le même salarié, soit pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, soit pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente (*Cass. soc. 3 juin 2015, n° 14-17705, société Poult*).

**RPDS 2015, n° 845, somm. 078, comm. P.M.**

**Précision :** Le même jour, un autre arrêt non publié de la chambre sociale de la Cour de cassation (*Cass. soc. 3 juin 2015, n° 14-13909, société de travail temporaire Randstad*) rejetait une demande de requalification en CDI pour 233 contrats de mission conclus avec un même salarié sur une période de 3 ans et 9 mois, entre le 23 janvier 2008 et le 19 septembre 2011, au profit de la société Kimberly Clark. Dès lors que les postes occupés par le salarié intérimaire sont différents et que les missions qui lui sont confiées sont autonomes et espacées, la demande de requalification de sa relation de travail en contrat à durée indéterminée n'a pas été jugée recevable. **P.M.**

## Discipline à l'entreprise Règlement intérieur

### 026 Contrôle d'alcoolémie au travail – Conditions de licéité

Ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de

constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise (*Cass. soc. 31 mars 2015, n° 13-25436, Sté APRR*).

**RPDS 2015, n° 844, somm. 072, comm. P.M.**

**Précision :** Dans cette affaire, le salarié d'une société d'auto-route, embauché en qualité d'ouvrier routier qualifié, est licencié pour faute grave pour s'être notamment trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail. Il conteste son licenciement au motif, d'une part, que le contrôle d'alcoolémie est intervenu en dehors de son lieu de travail, et, d'autre part, que la « charte » applicable dans l'entreprise (en sus du règlement intérieur) ne permet de sanctionner des faits d'alcoolémie que si le salarié a déjà été averti. La Cour de cassation donne tort au salarié sur ces deux points, inscrivant sa jurisprudence dans une tendance au durcissement de la lutte contre les substances nuisibles à la santé (tabac, alcool, drogues...) **P.M.**

### 027 Règlement intérieur de l'entreprise – Compétence du seul CHSCT et non de l'IT-CHSCT

TGI Versailles, ord. réf., 10 mars 2015, n° 15/00080, Sté Schindler, voir n° 091.

## Licenciement

### Procédure de licenciement

### 028 Licenciement verbal illégal – Atteinte à la dignité

Prend une décision irrévocable de rupture du contrat de travail et prononce un licenciement verbal qui ne peut être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture l'employeur qui, après avoir proféré des insultes à caractère raciste et menacé de violences le salarié, lui avait enjoint de quitter son poste de travail en lui indiquant qu'«il devait s'arracher vite du restaurant», qu'il allait lui «casser le reste de ses dents et lui mettre le nez en sang» et que «s'il revenait il lui arracherait la tête» (*Cass. soc. 12 mai 2015, n° 14-14037*).

**RPDS 2015, n° 845, somm. 079, comm. P.M.**

### 029 Entretien préalable – Lettre de convocation à l'entretien préalable ne précisant pas les faits reprochés au salarié – Droits de la défense non respectés – Nullité du licenciement

Selon l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, tout accusé a droit notamment à être informé dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui et doit disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense. Et selon l'article 7 de la convention n° 158 de l'OIT, un travailleur ne doit pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées.

Il résulte de ces deux textes que les droits de la défense du salarié comportent deux exigences essentielles: d'une part, il doit recevoir communication des griefs invoqués à son encontre, et, d'autre part, ces informations doivent lui être délivrées dans un délai raisonnable afin de préparer sa défense. En tout état de cause, ces griefs doivent être communiqués au salarié avant l'entretien préalable au licenciement. Il s'agit là d'un principe fondamental dont le non-respect entraîne la nullité du licenciement. En conséquence, si la lettre de convocation à l'entretien préalable ne précise pas les faits reprochés au salarié, le licenciement peut être annulé (*CPH d'Évreux*, 26 mai 2015, N° F/1300379, *Madame X c/ SAS UTC Aerospace Systems*).

*RPDS 2015, n° 844, p. 275, texte intégral et commentaire de M.C.*

## Contestation

### 030 Charge de la preuve – Documents de l'entreprise conservés par le salarié pour exercer ses droits de la défense – Conditions

Il appartient au salarié, lors de la rupture de son contrat de travail, de restituer à l'employeur tous documents appartenant à l'entreprise. Ce n'est que lorsqu'ils sont strictement nécessaires à l'exercice de ses droits de la défense dans le litige l'opposant à son employeur qu'il peut en conserver une copie (*Cass. soc. 31 mars 2015, n° 13-24410, société Maguin*).

*RPDS 2015, n° 843, somm. 054, comm. P.M.*

## Document à remettre au salarié

### 031 Attestation Pôle emploi – Mention inexacte – Droit à des dommages et intérêts pour le salarié

L'inexécution par l'employeur de son obligation de délivrer au salarié une attestation destinée à l'Assedic, indiquant le motif exact de la rupture du contrat de travail, tel qu'il ressort de la prise d'acte de la salariée, cause nécessairement à celle-ci un préjudice. Par conséquent, une cour d'appel ne peut débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la mention erronée du motif de rupture sur l'attestation Assedic au motif qu'elle ne démontre pas le préjudice qui en est résulté pour elle. Peu importe qu'elle ait très rapidement retrouvé du travail et que, résidente américaine à compter de sa prise d'acte, elle ne pouvait pas bénéficier des allocations de chômage auprès de l'Assedic. (*Cass. soc. 24 juin 2015, n° 14-13829, Sté JDA Software France*)

*RPDS 2015, n° 846, somm. 087, comm. M.C.*

## Licenciement pour motif économique

### Motif économique

### 032 Coemployeurs – Absence de cause réelle et sérieuse – Conséquences

L'absence d'autonomie véritable de la SNC Continental

France vis-à-vis de la Continental Aktiengesellschaft permet de caractériser, pour ces sociétés juridiquement distinctes, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction dont il faut déduire la qualité de coemployeur de Continental Aktiengesellschaft à l'égard de la SNC Continental France. En conséquence, le motif du licenciement devait être apprécié au regard de la situation de l'employeur, mais également du coemployeur. Or, les difficultés économiques, au demeurant fictives, invoquées dans les lettres de licenciement ne concernaient que la SNC Continental France. Les licenciements étaient donc «de fait» sans cause réelle et sérieuse. Les salariés concernés devaient être indemnisés solidairement par les Coemployeurs (*CPH Compiègne*, 30 août 2013, RG n° 1200162, *Semen c/Continental Aktiengesellschaft*).

*RPDS 2015, n° 837, somm. 034.*

Voir M. Carles, «Affaire Continental: licenciements invalidés, société mère condamnée», *RPDS 2014, n° 826, p. 65.*

## Procédure d'information-consultation

### 033 Information sur le nombre de licenciements envisagés – Communication avec la convocation à la première réunion – Augmentation du nombre de licenciements en cours de procédure – Irrégularité – annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi

Lorsqu'il projette des licenciements économiques, l'employeur doit informer le comité d'entreprise du nombre de licenciements envisagés dès le début de la procédure. Ce nombre ne peut augmenter au fil des réunions, sauf à priver les représentants du personnel de la possibilité de débattre et de rendre un avis en toute connaissance de cause. L'homologation par la Direccte d'un plan de sauvegarde de l'emploi élaboré dans ces conditions doit être annulée (*TA Paris, 30 déc. 2014, n° 142142, CCE Sté Barclays Bank PLC*).

*RPDS 2015, n° 839, somm. 019, comm. M.C..*

### 034 Comité d'entreprise – Renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et la situation économique justifiant la réorganisation de l'entreprise – Employeur ayant restreint son analyse à un secteur d'activité particulier de l'entreprise ou du groupe sans présenter d'éléments suffisants pour justifier de son choix – Annulation de l'homologation

Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du Code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modali-

tés d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité.

Si une société soutenait dans les documents soumis au comité central d'entreprise que son projet de restructuration et de licenciement était fondé sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité des sociétés du groupe relevant d'un secteur d'activité correspondant au territoire européen, et si, à la suite d'une injonction adressée par l'administration, elle a fourni au comité central d'entreprise des éléments destinés à justifier le choix d'un tel secteur d'activité en se bornant à lui adresser des éléments économiques qui portaient presque exclusivement sur le marché français, la procédure d'information et de consultation d'un comité central d'entreprise prévue par l'article L. 1233-30 du Code du travail est entachée d'irrégularité. En effet, elle ne présentait pas l'évolution de l'activité de l'ensemble des entreprises européennes du groupe au regard de la concurrence dans des conditions permettant au comité d'entreprise d'apprécier la menace pesant sur leur compétitivité. Cette omission faisait par suite obstacle à ce que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France homologue le document établi par la société (*Cons. ét. 22 juil. 2015, n° 385816, ministre du Travail c/ CCE de la Sté H.J. Heinz France SAS*).

**RPDS 2015, n° 844, somm. 063.**

**Commentaire :** L'intérêt de cet arrêt du Conseil d'État est de préciser qu'avant d'approuver un plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration doit s'assurer que l'employeur a présenté au comité d'entreprise l'analyse l'ayant amené à restreindre sa présentation de la situation économique de l'entreprise au niveau d'un secteur d'activité qu'il a défini ainsi que les éléments d'information sur la situation de l'entreprise dans ce secteur d'activité. La lecture de l'arrêt est assez édifiante quant à l'attitude de l'employeur car elle ne permettait pas aux élus d'être valablement informés et consultés. **L.M.**

## Obligation de reclassement

### **035** Offre de reclassement devant être ferme et garantir un reclassement effectif

Une offre de reclassement ne répond pas aux exigences légales lorsqu'elle précise que le recrutement du salarié

doit être validé par un responsable recrutement et un manager. Une telle offre n'est pas ferme et ne garantit pas le reclassement effectif du salarié (*Cass. Soc. 28 janvier 2015, n° 13-23440, Sté MG*).

**RPDS 2015, n° 840, somm. 032, comm. M.C.**

**En savoir plus :** numéro spécial «Le licenciement économique après la loi de sécurisation de l'emploi», RPDS sept.-oct. 2013 (n° 821-822).

## Plan de sauvegarde de l'emploi

### **036** Indemnités prévues par le PSE destinées à compenser la perte d'emploi – Cumul avec les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et compenser la perte de leur emploi n'ont pas le même objet, ni la même cause que les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi. Dès lors, ces indemnités et dommages et intérêts se cumulent (*Cass. soc. 9 juil. 2015, n° 14-14654, Sté Henkel*).

**RPDS 2015, n° 846, somm. 088, comm. M.C.**

**En savoir plus :** Voir notre numéro spécial «Le licenciement économique après la loi de sécurisation de l'emploi», RPDS n° 821-822, sept.-oct 2013.

### **037** Annulation – Information insuffisante du CHSCT sur les incidences en matière de santé et de sécurité du PSE

En cas de licenciements économiques, une information insuffisante du CHSCT sur les incidences en matière de santé et de sécurité d'un plan de sauvegarde de l'emploi peut entraîner l'annulation du plan lui-même. Tel est le cas dès lors que l'employeur s'est borné à adresser, avec la convocation à une réunion extraordinaire du CHSCT un «PowerPoint» de cinq pages dont une page relative à l'impact social du projet et une page relative au projet de réorganisation et ses conséquences sociales. Ce document ne détaillait aucunement les conséquences sociales du projet de réorganisation, et, en particulier, l'organisation du travail à venir et n'identifiait aucun des risques psychosociaux liés au changement. Ce manquement à l'obligation d'information ne pouvait être comblé par une simple présentation orale du «PowerPoint» en séance (*CAA Versailles, 4<sup>e</sup> ch., 22 oct. 2014, n° 14VE02351, Sté Astérior France*).

**RPDS 2015, n° 841, p. 175, texte intégral et commentaire de M.C.**

**En savoir plus :** «Le licenciement économique après la loi de sécurisation de l'emploi», RPDS sept.-oct. 2013, n° 821-822, et «Le CHSCT», RPDS sept.-oct. 2012, n° 809-810, disponibles sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

## Mesures sociales

### 038 Contrat de sécurisation professionnelle – Adhésion – Conséquences – Action en justice du bénéficiaire pour contester le motif du licenciement

L'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Si l'employeur n'a pas mis en place les délégués du personnel alors qu'il était assujéti à cette obligation et si aucun procès-verbal de carence n'a été établi, le préjudice résultant de cette irrégularité subi par l'intéressée doit être réparé.

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un CSP, l'employeur doit en énoncer le motif économique. Il doit le faire soit dans le document écrit d'information sur le CSP remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CSP expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié adhère au CSP, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti (*Cass. soc. 17 mars 2015, n° 13-26941, Sté HPM*).

*RPDS 2015, n° 841, somm. 043, comm. A.L.M.*

## Ordre des licenciements

### 039 Application au sein d'une catégorie professionnelle – Notion

Lorsque des salariés exercent des fonctions similaires, sans que l'employeur ne démontre que certaines fonctions nécessitent une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation, alors ces salariés appartiennent à la même catégorie professionnelle pour l'application des critères d'ordre des licenciements (*Cass. soc. 27 mai 2015, n° 14-11688, Sté Rep International*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 064, comm. M.C.*

**Précision :** Comment définir les contours d'une « catégorie professionnelle » ? De jurisprudence constante, il s'agit des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des activités de même nature supposant une formation professionnelle commune (*Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-13618, Sté Sopren*). Au sein d'une même catégorie, les salariés ne sont donc pas censés exercer des tâches strictement identiques, comme le rappelle l'arrêt résumé ci-dessus. **M.C.**

Prochain numéro – n° 850, février 2016

« Le droit au repos dominical après la loi du 6 août 2015 »

## Différents modes de rupture

### Rupture conventionnelle

#### 040 Rupture conventionnelle conclue après un licenciement – Licéité – Renonciation commune à la rupture précédemment intervenue

Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue. En signant une rupture conventionnelle, les parties ont, d'un commun accord, renoncé au licenciement précédemment notifié par l'employeur (*Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-20549, Sté Rector Lesage*).

*RPDS 2015, n° 840, somm. 033, comm. M.C.*

#### 041 Droit de rétractation exercé par le salarié – Licenciement pour faute – Application du délai de prescription

La signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L. 1332-4 du Code du travail en cas de faute commise par le salarié (*Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-23348, Sté Patri Auto*).

*RPDS 2015, n° 840, somm. 034, comm. M.C.*

**Précision :** Nous sommes ici dans l'hypothèse où salarié et employeur concluent une rupture conventionnelle puis l'un ou l'autre se rétracte. Pour mémoire, ce droit de rétractation peut être exercé par le salarié ou l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la signature de la convention de rupture (article L. 1237-13 du Code du travail).

Dans le cas où une rupture conventionnelle est annulée par l'exercice de ce droit, l'employeur peut-il engager par la suite une procédure de licenciement pour motif disciplinaire ? Théoriquement oui, à condition toutefois que les faits mentionnés dans la lettre de licenciement ne soient pas prescrits. C'est le principe posé par la Cour de cassation dans cet arrêt.

### Principales abréviations utilisées dans la revue

#### Jurisprudence

- **Cass.soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
  - **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
  - **Cass.civ. 2<sup>e</sup>** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [ [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr) ], rubrique jurisprudence judiciaire.
  - **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [ [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr) ], rubrique jurisprudence administrative.
  - **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
  - **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
  - **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
  - **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- Publications et revues**
- **JO** : Journal officiel (disponible sur [ [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr) ]).
  - **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
  - **RPDS** : Revue pratique de droit social
  - **Dr.ouv.** : Droit ouvrier.
  - **Dr.soc.** : Droit social.
  - **RDT** : Revue de droit du travail.
  - **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
  - **SSL** : Semaine sociale Lamy.
  - **LS** : Liaisons sociales.
  - **D** : Recueil Dalloz.
  - **JCP** : La semaine juridique (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise ou «S» pour Sociale).

## DROIT DU TRAVAIL RELATIONS COLLECTIVES

### Syndicats Représentativité

#### 042 Acquisition de la représentativité pour la durée du cycle électoral même en cas de transfert d'entreprise

La représentativité des syndicats, attestée notamment par leur audience aux élections professionnelles, n'est pas remise en cause en cas de modification de la structure de l'entreprise du fait de la cession ou de l'absorption d'un établissement (*Cass. soc. 19 fév. 2014, n° 13-14608, 13-20069, 13-17445*).

*RPDS 2015, n° 837, somm. 048.*

**Voir Aude Le Mire**, « Transfert d'entreprise et représentativité : le choix de la stabilité », *RPDS 2014, n° 831, p. 247.*

#### 043 Indépendance – Appréciation du critère

N'est pas représentatif, en raison de l'absence d'indépendance, le syndicat :

- qui, pendant un mouvement de grève auquel il était opposé, a eu un comportement ambigu et a notamment remis à l'employeur la liste de l'identité des grévistes ;
- dont le représentant syndical au comité d'entreprise a assisté l'employeur lors d'un entretien avec un salarié ;
- dont le secrétaire général du syndicat a été promu à un poste de cadre en 2008 – soit 5 ans avant qu'il quitte ses fonctions de secrétaire – sachant que ce poste comportait, à compter de 2010, une délégation de pouvoir disciplinaire. Sachant aussi que de 2007 à 2010 l'intéressé était également secrétaire du comité d'entreprise ;
- dont le secrétaire général a exercé des pressions sur un salarié, pour lequel un syndicat avait exigé le respect des règles en matière de durée du travail, sur le site placé sous sa responsabilité. Ledit salarié a fait l'objet d'une procédure disciplinaire, et a engagé une action aux prud'hommes au cours de laquelle il a réitéré ces accusations de pression. L'employeur n'avait pas demandé la moindre explication au secrétaire du syndicat, faisant preuve de complaisance à son égard, alors qu'en même temps plusieurs autres responsables syndicaux étaient victimes de discriminations syndicales. (*Appel Paris, pôle 6 ch. 2, 4 juin 2015, n° 13/07945*)

*RPDS 2015, n° 846, somm. 089, comm. A.L.M.*

### Statuts

#### 044 Modification du nom du syndicat – Conséquences sur l'appréciation de l'ancienneté

La modification par un syndicat de ses statuts, y compris lorsqu'elle s'accompagne d'un changement de dénomi-

nation, n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts (*Cass. soc. 10 déc. 2014, n° 14-1527, Sté Bonafini*).

*RPDS 2015, n° 838, somm. 002, comm. A.L.M.*

**Précision :** L'ancienneté demeure également inchangée en cas de modification du champ statutaire (*Cass. soc. 14 nov. 2012, n° 11-2039*) ou en cas de changement d'affiliation (*Cass. soc. 3 mars 2010, n° 09-60283*).

### Mandat

#### 045 Présentation de candidats aux élections – Mandat verbal de l'organisation suffisant

Si un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, ce mandat peut être verbal. Par conséquent, le tribunal d'instance ne peut pas annuler la candidature et l'élection d'un membre du CE au motif que le délégué qui a établi la liste CGT n'avait pas justifié d'un mandat de son organisation, alors que l'union locale CGT a comparu et déclaré avoir donné un mandat verbal au salarié pour déposer une liste de candidats en vue des élections professionnelles (*Cass. soc. 10 décembre 2014, n° 14-60447, Sté Yves Saint Laurent Beauté*).

*RPDS 2015, n° 838, somm. 003, comm. A.L.M.*

### Action en justice

#### 046 Action en nullité d'une expertise judiciaire – Recevabilité

Selon l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats peuvent agir, devant toutes les juridictions, dès lors qu'il existe des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Un syndicat a intérêt à contester les modalités d'une expertise lorsque la mission de l'expert est susceptible de porter atteinte au droit syndical (*Cass. soc. 2 déc. 2014, n° 13-24029, Sté Clemessy*).

*RPDS 2015, n° 838, somm. 004, comm. A.L.M.*

#### 047 Détermination des effectifs de l'entreprise

Si les salariés engagés à durée déterminée peuvent seuls agir devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification de leurs contrats en contrats à durée indéterminée, les syndicats ont qualité pour demander au juge d'instance, juge de l'élection, que les contrats de travail soient considérés comme tels s'agissant des intérêts que cette qualification peut avoir en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise (*Cass. soc. 17 déc. 2014, n° 14-13712, P, CRCAM de la Guadeloupe*).

*RPDS 2015, n° 843, somm. 055, comm. P.M.*

## 048 Intérêt collectif de la profession – Non-respect d'une obligation légale de consultation des délégués du personnel

Le défaut de consultation d'une institution représentative du personnel, lorsqu'elle est légalement obligatoire, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Tel est le cas lorsque l'employeur s'abstient de solliciter l'avis des délégués du personnel dans le cadre du reclassement d'un salarié inapte (*Cass. soc. 28 mai 2015, 13-28680, Sté Diam France*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 065, comm. M.C.*

**Précision :** Cette solution, ici dégagée en l'absence de consultation des DP dans le cadre du reclassement d'un salarié inapte, s'applique plus généralement en l'absence de réunion et/ou d'information de toute IRP alors qu'elle est rendue obligatoire par la loi.

## 049 Recevabilité – Violation de droits ne concernant qu'une partie des salariés

L'intérêt à agir n'est pas subordonné à la démonstration préalable du bien-fondé de l'action. L'action du syndicat, qui se prévaut de la méconnaissance par l'employeur des dispositions d'un accord collectif, est par conséquent recevable.

D'autre part, l'action introduite par un syndicat sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail est recevable du seul fait que ladite action repose sur la violation d'une règle d'ordre public social destinée à protéger les salariés. La circonstance que seuls quelques salariés d'une entreprise ou d'un établissement seraient concernés par cette violation est sans incidence sur le droit d'agir du syndicat. (*Cass. soc. 9 juil. 2015, n° 14-11752, Meubles Ikéa France*).

*RPDS 2015, n° 846, somm. 090, comm. A.L.M.*

**En savoir plus :** Le guide *Droit du travail à l'usage des salariés*, tome II, VO éditions 2014, p. 113 et suiv. disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

## Délégués syndicaux Désignation

### 050 Annulation d'une désignation – Effet sur le statut protecteur

*Cass. soc. 16 déc. 2014, n° 13-15081, Sté Sud Service, voir n° 076.*

### 051 Périmètre de désignation – Établissement distinct de moins de 50 salariés

Aux termes de l'article L. 2143-3 du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

L'accord d'entreprise du 19 mars 2013 ayant prévu la mise en place de comités d'établissement, notamment pour ceux des établissements dont l'effectif est, comme en l'espèce, compris entre trente-six et quarante-neuf salariés, ce qui implique nécessairement la présence d'un représentant de l'employeur doté de pouvoirs de direction et une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande d'annulation de la désignation d'un délégué syndical au sein de l'établissement de l'État (*Cass. soc. 18 mars 2015, n° 14-16596, Sté Conforama France c/ UD FO de la Loire*).

*RPDS 2015, n° 841, somm. 044, comm. A.L.M.*

### 052 Périmètre de désignation – Présence permanente d'un représentant de la direction non nécessaire

Selon l'article L. 2143-3, alinéa 4, du Code du travail, issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

L'existence d'un établissement distinct au sens de cet article n'implique pas la présence permanente, sur place, d'un représentant de la direction (*Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60737, Compagnie des gaz de Pétrole Primagaz*).

*RPDS 2015, n° 845, somm. 080, comm. A.L.M.*

**Précision :** La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a déconnecté le périmètre de désignation des délégués syndicaux de celui de l'implantation du comité d'entreprise ou d'établissement, revenant à la jurisprudence antérieure à 2008. C'est ce que rappelle ici la Cour de cassation, en précisant que la présence permanente d'un représentant de la direction dans le périmètre de désignation n'est pas requise.

### 053 Désignation après un transfert d'entreprise – Possibilité pour un syndicat de désigner un délégué syndical issu d'une entreprise absorbée

Selon l'article L. 2143-3 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, est en droit de désigner un délégué syndical.

L'obligation de choisir ce délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le Code du travail ou les accords collectifs, dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation.

Ayant présenté des candidats lors des dernières élections au sein de la société Canon France, le syndicat CFTD

était fondé, pour désigner des représentants syndicaux, à se prévaloir des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 du Code du travail, interprété à la lumière des dispositions de l'article 6 de la directive 2001/23/CE du conseil du 12 mars 2001. La désignation, comme délégués syndicaux, de salariés issus des entreprises absorbées par Canon France qui y avaient obtenu au moins 10% aux élections professionnelles était valable, peu important l'existence au sein de l'entreprise d'accueil de candidats présentés par la CFDT et remplissant cette condition d'audience (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-18653, Canon*).

**RPDS 2015, n° 843, somm. 056, comm. A.L.M.**

**Précision :** Rappelons que le transfert d'entreprise ne provoque pas l'organisation immédiate d'élections professionnelles. Il faut attendre la fin du cycle électoral pour connaître la nouvelle audience des syndicats dans l'entreprise recomposée (*Cass. soc. 19 fév. 2014, n° 13-20069*). D'autre part, à l'exception de l'hypothèse où l'entreprise absorbée conserve son autonomie, il n'y a pas transfert des mandats syndicaux (art. L. 2143-10 du Code du travail).

## Droit syndical

### Représentant de la section syndicale

#### 054 Condition d'effectifs – Appréciation

Aux termes de l'article L. 2143-3 du Code du travail, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de 50 salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Dès lors que l'article L. 2142-1-1 du Code du travail subordonne la désignation d'un représentant de section syndicale à la même exigence d'un effectif de cinquante salariés ou plus, les conditions de l'article L. 2143-3 relatives à la durée et à la période pendant lesquelles ce seuil doit être atteint s'appliquent également pour la désignation d'un représentant de section syndicale (*Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60691, Sté En toute sécurité*).

**RPDS 2015, n° 845, somm. 081, comm. A.L.M.**

## Négociation collective

### Validité des accords

#### 055 PSE par accord collectif majoritaire – Capacité d'un syndicat catégoriel à signer un accord concernant des non-cadres

Dès lors que l'accord de PSE a été signé par la CFE-CGC, syndicat qui a obtenu 36,8% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives aux dernières élections professionnelles, et la CFTC, qui y a obtenu 17,1%, il est conforme aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail qui exigent la signature des syndicats majoritaires.

La circonstance que les démonstratrices touchées par les suppressions d'emplois ne soient pas des cadres et qu'elles soient rattachées à un seul établissement de l'en-

treprise n'empêche pas la CFE-CGC de signer l'accord PSE pour l'ensemble de l'entreprise aux côtés de la CFTC (*CAA Versailles, 19 fév. 2015, n° 14VE03321*).

**RPDS 2015, n° 841, somm. 045, comm. A.L.M.**

## Droit d'opposition

#### 056 Exercice – Modalités de la notification – Impossibilité de notifier l'opposition par e-mail

Il résulte de l'article L. 2231-8 du Code du travail que l'opposition à un accord collectif, pour être régulière, doit être notifiée par écrit aux signataires de cet accord, et notamment à chacune des organisations syndicales l'ayant signé, cela dans un délai de quinze jours à compter de sa notification conformément à l'article L. 2232-6 du même code. Ces dispositions exigeant que l'opposition, pour être régulière, soit notifiée par écrit, l'opposition formée par voie électronique ne peut pas être retenue (*TGI Paris, 26 mai 2015, n° 15/01585, synd. CFE-CGC Métiers de l'emploi et a.*).

**RPDS 2015, n° 843, somm. 057, comm. A. Le Mire.**

#### 057 Inégalité de traitement entre les salariés – Différence de traitement devant être justifiée par des raisons objectives – Le droit d'opposition exercé à l'encontre d'un accord concernant les non-cadres susceptible d'anéantir la négociation ne constitue pas une raison objective

L'existence de différentes catégories professionnelles ne suffit pas à elle seule à justifier des différences de traitement dès lors que des salariés sont dans une situation identique au regard d'un avantage. La différence de traitement doit être justifiée par des raisons objectives.

La direction de Dassault Systèmes n'apporte aucune raison objective au fait que seuls les personnels cadres bénéficient, en terme d'accès à l'entreprise, d'une amplitude de 6h30 à 2h30 avec une plage de présence obligatoire compatible avec ces conditions d'accès, et de dix jours d'autorisation d'absence, contre neuf pour les non-cadres. La seule allévation que l'exercice du droit d'opposition, exercé à l'encontre de l'accord concernant les non-cadres, aurait anéanti la négociation ne constitue pas une raison objective.

Par conséquent la société est condamnée à faire bénéficier les personnels non cadres des avantages accordés par l'avenant signé le 20 juin 2011 sur les points cités ci-dessus, avec effets à compter de la signification du présent jugement. La condamnation est assortie d'une astreinte de 5000 euros par infraction constatée (*TGI Versailles, 4e ch., 7 mai 2015, n° 12/09866*).

**RPDS 2015, n° 843, somm. 058, comm. A.L.M.**

**Précision :** La Cour de cassation a modifié sa jurisprudence en janvier 2015. Les différences de traitement opérées par voie de négociation collective sont désormais présumées justifiées. C'est à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (*Cass. soc. 27 janv. 2015, n° 13-22179*; voir M. Carles, « Les avantages professionnels présumés justifiés », *RPDS 2015, n° 839 p. 97*).

## Conventions collectives

### Avantages individuels acquis

#### 058 Caractère individuel – Rémunération des temps de pause

Un avantage individuel acquis, au sens de l'article L. 2261-13 du Code du travail, est un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Le maintien de la rémunération du temps de pause constitue, pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord d'aménagement et réduction du temps de travail, laquelle n'a pas été suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis (*Cass. soc. 5 nov. 2014, n° 13-14077, UES Doux*).

*RPDS 2015, n° 838, somm. 008, comm. A.L.M.*

### Égalité de traitement

#### 059 Section syndicale et tracts syndicaux – Égalité de traitement entre syndicats représentatifs et non représentatifs

1° Une convention collective peut favoriser l'exercice du droit syndical dans les entreprises. En complément de l'article L. 2142-10 du Code du travail, elle peut notamment prévoir la possibilité, pour les sections syndicales, d'organiser en dehors des horaires de travail, comme en l'espèce, des réunions susceptibles d'être ouvertes à l'ensemble du personnel.

Mais elle ne peut pas limiter le bénéfice de cet avantage aux seules sections syndicales des organisations représentatives sans porter atteinte au principe d'égalité.

Il apparaît ainsi manifeste que la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant porte atteinte à ce principe.

Par conséquent, le Conseil d'État, saisi de la légalité de l'arrêté d'extension de ladite convention, peut accueillir la contestation soulevée sur ce point par la fédération UNSA spectacle et communication.

2° L'article IV-13 de la convention prévoit que «les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les délégués des syndicats représentatifs (après accord du chef d'entreprise ou de son représentant si ces délégués n'appartiennent pas à l'entreprise), sur les lieux de travail [...]». En vertu d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation, les stipulations d'un accord collectif ne peuvent pas restreindre les droits syndicaux que les représentants des salariés tiennent des lois et règlements en vigueur.

Or, les stipulations contestées limitent la diffusion des publications et tracts syndicaux sur les lieux de travail aux délégués des syndicats représentatifs et restreignent de ce fait les droits syndicaux que les représentants des salariés tiennent de l'article L. 2142-4 du Code du travail. Sur ce point également la fédération requérante est fondée à de-

mander l'annulation de l'arrêté d'extension (*Cons. Ét. 1<sup>er</sup> juin 2015, n° 369914*).

*RPDS 2015, n° 843, somm. 059, comm. A.L.M.*

#### 060 Différences de traitement entre catégories professionnelles – Avantages catégoriels présumés justifiés – Nécessité de démontrer que les différences de traitement sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. En l'absence d'une telle démonstration, ne sont pas contraires à la règle d'égalité, des dispositions de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite Syntec, instaurant des avantages de niveau différent pour la catégorie des ingénieurs et cadres, et pour celle des employés, techniciens et agent de maîtrise (*Cass. soc. 27 janv. 2015, n° 13-22179, Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT – affaire Syntec*).

*RPDS 2015, n° 839, p. 97, texte intégral et commentaire M.C.*

### Dénonciation

#### 061 Effets – Conditions de maintien des avantages individuels acquis

La prime d'ancienneté et son mode de calcul, dont le salarié demande le bénéfice, résultaient des dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés de Crédit immobilier de France. Cette dernière a été dénoncée par la partie patronale le 27 juillet 2007, et ses dispositions ont été remplacées par celles de la convention collective nationale des sociétés financières (ASF) en application d'un accord de substitution conclu le 18 décembre 2007, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Il en résulte que ces dernières s'appliquaient, seules, aux salariés à compter de cette date, sous réserve de la prolongation temporaire, prévue par l'accord de substitution, de certains avantages au nombre desquels ne figuraient pas ceux relatifs à la prime d'ancienneté. D'autre part, si l'employeur s'était engagé à conserver la prime d'ancienneté acquise par le salarié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, cet engagement s'entendait du montant de cette prime.

En accueillant la demande du salarié de rappels de prime d'ancienneté et de revalorisation de son indemnité de fin de carrière, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 2261-9, L. 2261-11 et L. 2261-13 du Code du travail (*Cass. soc. 11 fév. 2015, n° 13-13689, Crédit immobilier de France-Centre Ouest*).

*RPDS 2015, n° 843, somm. 060, comm. A.L.M.*

## Usages et engagements unilatéraux

### Constitution

#### 062 Procès-verbal d'une réunion de CHSCT

La cour d'appel a constaté que l'employeur avait, lors de la réunion du CHSCT du 30 juin 1999, en réponse à une question posée sur l'utilisation du véhicule personnel pour l'exercice des missions de ce comité, indiqué que la base de remboursement des frais de déplacement serait différente suivant le type de véhicule et calculée suivant le barème de l'administration fiscale.

Elle a ainsi fait ressortir l'existence d'un engagement unilatéral de l'employeur à appliquer ce barème, et, par ce seul motif, a légalement justifié sa décision de condamner l'employeur au paiement d'une somme au titre de frais de déplacement (*Cass. soc. 9 déc. 2014, no 13-22212, Sté Aldi marché*)

*RPDS 2015, n° 841, somm. 046, comm. A.L.M.*

## Élections professionnelles

### Opérations électorales

#### 063 Défaut de signature dans la liste d'émargement – Irrégularité justifiant l'annulation

Selon l'article R. 62 du code électoral, dès la clôture du scrutin, la liste d'émargement est signée par tous les membres du bureau. Il est aussitôt procédé au dénombrement des émargements.

Le fait que les membres du bureau de vote n'aient pas signé la liste d'émargement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales. S'agissant d'une atteinte à principe général de droit électoral, cette irrégularité justifie à elle seule l'annulation des élections (*Cass. soc. 30 sept. 2015, n° 14-25925, Sté Savoie frères*).

**Commentaire :** Les élections professionnelles dans l'entreprise sont soumises, à défaut de dispositions spécifiques dans le code du travail, aux principes généraux du droit électoral (Art. L. 2314-23 et L. 2324-21 du code du travail et *Cass. soc. 25 mars 1985, n° 84-60856*). D'où la référence dans cette espèce à l'article R. 62 du code électoral relatif à l'obligation d'émarger.

L'irrégularité du scrutin ne conduit pas systématiquement à son annulation. Certaines irrégularités sont uniquement susceptibles d'entraîner l'annulation s'il est prouvé qu'elles ont faussé les résultats. D'autres, contrairement aux principes généraux du droit, entraînent nécessairement l'annulation des élections, sans examen de l'incidence qu'elles ont pu avoir sur les résultats. Le défaut de signature de la liste d'émargement fait, au vu de cet arrêt, partie de celles-là.

La Cour de cassation avait déjà annulé des élections pour ce motif, mais il était associé à une autre irrégularité : le PV de dépouillement ne mentionnait pas les heures d'ouverture et de clôture du scrutin (*Cass. soc. 28 mars 2012, n° 11-16141*). Avant la décision de cassation du 30 septembre 2015, le tribunal d'instance avait d'ailleurs débouté l'employeur de sa demande d'annulation, car il es-

timait qu'aucune autre irrégularité n'était à déplorer et que l'inexactitude des résultats proclamés n'était pas établie.

Précision est donc faite qu'à lui seul, le défaut de signature sur les listes d'émargement donne prise à tous ceux qui ont intérêt faire annuler le scrutin. **A.L.M.**

## Unité économique et sociale

### Reconnaissance

#### 064 1° Critères – Unité économique révélée par la concentration des pouvoirs de direction au sein d'une société holding – Unité sociale caractérisée par le statut identique des salariés des différentes sociétés. 2° Périmètre de l'UES – Pas d'obligation d'inclure la société holding qui exerce le pouvoir de direction.

1° Constitue une unité économique quatre sociétés ayant chacune pour associé unique une société holding qui détient en totalité le capital, décide du transfert du siège social de ces sociétés, de l'augmentation ou la réduction de leur capital social, de la nomination ou la révocation de leur gérant ou de la durée de leur mandat ou encore de l'approbation des comptes ainsi que de la modification de leurs statuts. Par ailleurs, la totalité des apports en numéraire faits aux différentes sociétés proviennent de la seule holding dont les sociétés dépendent financièrement. S'il n'existe pas une unité de direction, chacune des sociétés ayant son propre gérant, le fait que la société holding détienne la totalité du capital des sociétés démontre la concentration du pouvoir de direction puisque c'est l'exercice effectif du pouvoir par la personne qui dirige l'ensemble qui importe.

Les activités de toutes les sociétés sont en outre complémentaires dans la mesure où elles concourent toutes à des activités de rénovation communes des canalisations de gaz et des lignes haute tension au profit des sociétés ERDF et GRDF. L'unité sociale est quant à elle caractérisée par le fait que les salariés sont tous issus d'une même société et titulaires de contrats de travail similaires ; ils relèvent de la même convention collective et bénéficient d'avantages spécifiques identiques. Enfin, la permutableté du personnel est avérée.

2° La reconnaissance d'une UES n'est pas conditionnée par l'inclusion dans celle-ci de l'entité qui exerce le pouvoir de direction, en l'occurrence la société holding (*Cass. soc. 15 avril 2015, no 13-24253, syndicat CGT local construction bois et ameublement 31 et l'Union locale CGT de Toulouse Sud*).

*RPDS 2015, n° 841, somm. 047, comm. L.M.*

## Comité d'entreprise

### Comité central d'entreprise

#### 065 Nombre et répartition des sièges entre les établissements résultant d'une décision administrative – Nouvel accord attribuant des sièges

### supplémentaires mais respectant la répartition initiale effectuée par l'administration – Licéité – Conséquences

Aux termes de l'article L. 2327-7 du Code du travail, dans chaque entreprise, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu à la double majorité. Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

Après une décision administrative fixant la composition d'un comité central d'entreprise, une négociation peut être rouverte dès lors qu'elle a un objet limité à l'attribution de sièges supplémentaires. L'accord conclu à la double majorité emporte contractualisation des sièges déjà attribués et rend caduque la décision administrative.

Les parties à la négociation, dont les organisations syndicales répondant à la condition de double majorité, apprécient seules les conditions dans lesquelles doivent être satisfaites les dispositions de l'article L. 2327-4 du Code du travail relatives à la représentation au comité central d'entreprise des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification en vue d'assurer l'expression collective de l'ensemble des salariés de l'entreprise et non celle d'un établissement déterminé (*Cass. soc. 28 janv. 2015, n° 14-15817, comité d'établissement du siège de Manpower France et autre*).

*RPDS 2015, n° 838, somm. 006, comm. L.M.*

**En savoir plus :** Voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des CE et des comités de groupe », 11<sup>e</sup> éd., 2015, Lextenso éditions, n° 187 et suiv.

### Représentant syndical au comité

#### 066 Désignation – Remplacement en cours de mandat – Entreprise passée sous le seuil de 300 salariés – Appréciation des effectifs de l'entreprise à la date des dernières élections

C'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise. Si l'effectif de l'entreprise était à la date des dernières élections supérieur à trois cents salariés, un syndicat représentatif peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise différent de son délégué syndical (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-19197, société Sapa Building System Puget*).

*RPDS 2015, n° 841, somm. 048, comm. L.M.*

#### 067 Syndicat non représentatif dans l'établissement – Pas de désignation possible d'un représentant syndical à ce niveau

Il résulte de l'article L. 2324-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, que seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au

moins 10% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Un syndicat, bien que représentatif au niveau de l'entreprise mais qui ne l'est pas au niveau de l'établissement pour ne pas avoir recueilli au moins 10% des suffrages lors de l'élection des membres du comité d'établissement, ne peut pas désigner un représentant au sein du comité d'établissement (*Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60726, syndicat Sud de la RATP*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 067, comm. L.M.*

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 11<sup>e</sup> éd., Lextenso éditions 2015, n° 138 et suiv.

### Attributions économiques

#### 068 Obligation de discrétion portant sur l'intégralité des documents adressés au CCE – Abus – Reprise de la procédure d'information et consultation à son début

Pour satisfaire aux conditions de l'article L. 2325-5 du Code du travail, l'information donnée aux membres du comité d'entreprise doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir.

Constitue une atteinte illicite aux prérogatives des membres du comité d'entreprise dans la préparation des réunions, le fait pour un employeur de placer l'intégralité des documents adressés au comité central d'entreprise sous le sceau de la confidentialité sans justifier de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents. Une telle atteinte ne peut être réparée que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début (*Cass. soc. 5 nov. 2014, n° 13-17270, société Sanofi Aventis*).

*RPDS 2015, n° 837, somm. 077, comm. L.M.*

**Précision :** En l'espèce, les informations sensibles ne concernaient qu'une partie minime du projet et cela ne justifiait pas que la totalité des documents soient qualifiés de « confidentiels ». Dans une telle hypothèse, le chef d'entreprise aurait dû préciser lors de la réunion du comité d'entreprise sur quelles informations portait sa demande de discrétion. Mais la classification de l'ensemble des documents était abusive comme l'avaient estimé les juges du fond (TGI Évry, réf., 9 nov. 2012, RG n° 12/01095, CCE Sanofi-Aventis Recherche et Appel Paris, pôle 6, 1<sup>re</sup> ch., 11 mars 2013, n° 12/20238 – même affaire –, *Dr. ouv.* 2013.699, note A. Mazières).

**Pour en savoir plus** sur l'obligation de discrétion, voir M. Cohen et L. Milet, *Le droit des CE et des CG*, Lextenso éd. 2015, n° 1040 et suiv.

#### 069 Consultation préalable – Délai – Point de départ – Nouvelles informations transmises par l'employeur en cours de consultation – Délai convenu toujours valable en l'absence de bouleversement du projet initial

Selon l'article R. 2323-1 du Code du travail, pour l'ensemble des consultations du comité d'entreprise pour les-

quelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données. La transmission par l'employeur d'un complément d'informations en cours de procédure n'a pas pour effet de prolonger le délai convenu initialement entre l'employeur et le comité, sauf si les élus rapportent la preuve que ces nouveaux éléments sont de nature à bouleverser le projet initial (*Appel Versailles, 27 janv. 2015, n° 14/04191*).

**RPDS 2015, n° 840, somm. 035, comm. L.M.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 11<sup>e</sup> éd., Lextenso éditions 2015, § 1093.

## **070** Consultation – Délai expiré – Avis implicitement négatif – Action en justice du comité trop tardive – Conséquence

L'article L. 2 323-4 du Code du travail permet au comité d'entreprise qui estime ne pas disposer de suffisamment d'éléments pour rendre son avis dans le délai fixé par accord ou par le Code du travail :

- soit de saisir le juge statuant en la forme des référés en vue d'obtenir les éléments manquants pour sa complète information ;
- soit de solliciter le CHSCT en application de l'article L. 2 323-27 du Code du travail ;
- soit de saisir le juge en la forme des référés de cette question en application de l'article L. 2 323-4 précité ;
- soit de solliciter selon la même procédure, en tant que de besoin, une prolongation du délai de consultation comme l'y invitent les dispositions de ce dernier texte.

Un comité d'entreprise n'ayant pas mis à profit le délai d'examen d'un projet de cession pour utiliser les possibilités offertes par l'article L. 2 323-4 du Code du travail, l'employeur peut, à l'expiration du délai fixé pour que le comité rende son avis, d'une part, considérer que la procédure de consultation était close, d'autre part, tenir pour négatif l'absence d'avis du comité sur le projet de cession, comme l'y autorise la loi. Il pouvait, dès lors, concrétiser l'avis de cession de la société à un groupe.

En conséquence, eu égard aux dispositions précitées résultant de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les demandes du comité d'entreprise ne pouvaient donner lieu référé (*TGI Bobigny, ord. réf., 1<sup>er</sup> déc. 2014, n° 14/02095*).

**RPDS 2015, n° 840, somm. 036, comm. L.M.**

## **Experts du comité**

### **071** Un comité d'établissement peut désigner un expert-comptable pour examiner les comptes annuels même s'ils sont établis au niveau de l'entreprise

La mise en place d'un comité d'établissement par la société Alliance Healthcare Repartition dans chacun des 50 sites en France et notamment dans l'établissement de

Gennevilliers manifeste qu'elle a reconnu que ceux-ci disposaient d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique. Si des comptes consolidés sont établis au niveau du siège et que le comité d'entreprise a mis en place une expertise comptable sur ceux-ci, il n'en demeure pas moins évident que ces comptes sont établis à partir des données fournies par les différents établissements qui sont à même de justifier, par exemple, pour chacun du montant des salaires distribués, du chiffre d'affaires réalisé, de la quantité de produits de santé distribuée...

Le droit pour un comité d'entreprise ou d'établissement d'avoir recours à une expertise comptable n'est subordonné à aucune condition et compte tenu de son caractère absolu, ce droit ne peut pas être comme le prétend la société une question qui nécessite un débat au fond qui a pour nécessaire conséquence de retarder l'exercice de prérogatives des salariés.

La mise en place d'un comité d'établissement établit en elle-même que ce dernier a une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique. Le comité d'établissement a les mêmes pouvoirs que le comité central d'établissement et peut désigner un expert dont la mission, qui n'est pas seulement l'analyse comptable des comptes de résultat et prévisionnels qui peuvent ne pas exister au niveau de l'établissement, doit permettre au comité de connaître la situation économique, sociale et financière de cet établissement, notamment par rapport aux autres.

Le comité était donc parfaitement bien fondé à demander cette expertise qui peut lui permettre d'exercer ses droits en connaissant les données économiques relatives à l'établissement et la société Alliance Healthcare Repartition doit être déboutée de sa demande de suspension de la mesure (*TGI Nanterre, réf., 11 fev. 2015, n° 15/00093, Société Alliance Healthcare Repartition c/ Comité d'établissement Paris Nord de la société*).

**RPDS 2015, n° 840, somm. 037, comm. L.M.**

**En savoir plus :** Sur la même affaire, TGI Bobigny, 26 déc. 2014, Dr. ouv. 2015, p. 409, note L. Milet.

## **Activités sociales et culturelles**

### **072** Bons cadeaux distribués par l'employeur – Condition d'exonération de cotisations sociales – Délégation expresse du comité

Il résulte de l'article R. 2 323-21 du Code du travail que la désignation, par le comité d'entreprise, d'une personne chargée de la gestion de ses activités sociales et culturelles, laquelle agit dans les limites des attributions qui lui sont déléguées, ne peut être qu'une désignation expresse.

Par conséquent, bien qu'il soit établi que le comité d'entreprise était informé de la distribution de bons cadeaux par la société, si cette dernière ne peut justifier d'aucune délégation expresse pour ce faire, elle ne peut pas obtenir l'annulation du chef de redressement relatif à cette dis-

tribution (*Cass. civ 2. 12 fév. 2015, n° 13-27267, Sté Serge Roger c/ URSAFF de Basse-Normandie*).  
*RPDS 2015, n° 840, somm. 038, comm. A.L.M.*

## Heures de délégation

### Paiement

#### 073 Obligation de paiement par l'employeur – Demande de précisions sur les activités exercées – Refus du salarié – Conséquences

Les articles L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7 du Code du travail, qui imposent à l'employeur de payer à l'échéance normale le temps alloué aux représentants du personnel, ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer, à la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant les dites heures (*Cass. soc. 11 fév. 2015, n° 13-22973, Sté Adrexo*).  
*RPDS 2015, n° 840, somm. 039, comm. M.C.*

### Utilisation des heures

#### 074 Illicéité du regroupement des heures par journées entières sur le mois

La note par laquelle la direction impose à ces salariés de prendre la totalité de leurs heures de délégation au cours de trois à quatre jours maximum chaque mois constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser (*Cass. soc. 16 avril 2015, n° 13-21531, Sté Mory Ducros*).  
*RPDS 2015, n° 844, somm. 066, comm. P.M.*

**Précision:** La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social remet en cause cette jurisprudence favorable aux élus et mandatés dans la profession du transport aérien. Désormais, le crédit d'heures légal ou conventionnel du personnel navigant pourra être regroupé en jours, sauf accord collectif contraire. L'employeur ne pourra attribuer moins d'un jour sachant qu'un jour de délégation comprend cinq heures au titre du mandat exercé. Lorsque le crédit d'heures légal ou conventionnel sera supérieur à un multiple de cinq, les heures excédentaires donneront droit à demi-journée (nouvel art. L. 6524-6 du Code des transports). Cette disposition a été adoptée contre l'avis de la quasi-totalité des syndicats du personnel navigant commercial. En effet, la disposition en cause, outre qu'elle révèle l'hostilité du législateur à l'égard de la jurisprudence de la Cour de cassation, contraint en pratique les élus et mandatés concernés à bloquer cinq heures pour une demi-heure ou une heure d'exercice du mandat, alors qu'il leur est parfaitement possible d'organiser leur travail d'une façon différente. L.M.

## Protection des élus et mandatés

### Bénéficiaires

#### 075 Ancien représentant syndical au CE – Licenciement prononcé après la période de protection – Motif de licenciement ayant déjà donné

#### lieu à un refus de l'administration – Licenciement discriminatoire – Nullité – Indemnisation

Est discriminatoire le licenciement d'un représentant syndical prononcé après l'expiration de la période de protection pour des motifs identiques à ceux ayant donné lieu à refus d'autorisation de l'inspecteur du travail en raison du lien entre le licenciement et le mandat détenu par le salarié.

Tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de ses activités syndicales est nul; un tel licenciement caractérise une atteinte à la liberté, garantie par la Constitution, qu'a tout homme de pouvoir défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale; le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période (*Cass. soc. 9 juil. 2014, n° 13-16434, Sté Sabec*).  
*RPDS 2015, n° 838, somm. 007, comm. M.C.*

#### 076 Délégué syndical – Annulation d'une désignation – Effet sur le statut protecteur

L'annulation par le tribunal d'instance de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur.

Par conséquent, si un salarié est licencié sans autorisation administrative à une date à laquelle sa désignation, contestée par l'employeur devant le juge, n'avait pas encore été annulée, son licenciement est nul car prononcé en violation du statut protecteur (*Cass. soc. 16 déc. 2014, n° 13-15081, Sté Sud Service*).  
*RPDS 2015, n° 838, somm. 005, comm. A. Le Mire.*

### Autorisation administrative

#### 077 Informations devant être transmises à l'autorité administrative pour exercer son contrôle sur une demande d'autorisation de licenciement – Défaut – Annulation de l'autorisation de licenciement

Pour opérer les contrôles auxquels elle est tenue de procéder lorsqu'elle statue sur une demande d'autorisation de licenciement, l'autorité administrative doit prendre en compte l'ensemble des mandats détenus par le salarié. Si les dispositions du Code du travail ne sauraient permettre à une protection acquise postérieurement à la date de l'envoi par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable au licenciement de produire des effets sur la procédure de licenciement engagée par cet envoi, l'autorité administrative doit toutefois avoir connaissance de l'ensemble des mandats détenus à la date de sa décision, y compris ceux obtenus le cas échéant postérieurement à cette convocation, afin d'être mise à même d'exercer son pouvoir d'appréciation de l'opportunité du licenciement au regard de motifs d'intérêt général (*Cons. Ét. 27 mars 2015, n° 366166, Sté Établissements Cuny*).  
*RPDS 2015, n° 844, somm. 068, comm. P.M.*

## Motifs de licenciement

### 078 Modification du lieu de travail – Changement des conditions de travail – Refus du salarié – Risque d'un licenciement pour faute – Appréciation des juges

Dans le cas où la demande de licenciement d'un salarié protégé est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

En l'absence de mention contractuelle du lieu de travail d'un salarié, la modification de ce lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail, dont le refus par le salarié est susceptible de caractériser une faute de nature à justifier son licenciement, lorsque le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur d'un même secteur géographique. Le secteur géographique s'apprécie, eu égard à la nature de l'emploi de l'intéressé, de façon objective, en fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ainsi que des moyens de transport disponibles. En revanche, sous réserve de la mention au contrat de travail d'une clause de mobilité, tout déplacement du lieu de travail dans un secteur géographique différent du secteur initial constitue une modification du contrat de travail. (*Cons. Ét. 23 nov. 2014, n° 364616*).

*RPDS 2015, n° 841, somm. 049, comm. M.C.*

### 079 Inaptitude suite à un harcèlement moral – Rôle respectif de l'administration et du juge judiciaire – Licenciement autorisé – Possibilité pour le salarié de saisir le conseil de prud'hommes pour faire valoir ses droits résultant de l'inaptitude

Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement. Il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail. L'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-21306*).

*Arrêt publié en annexe du dossier de M.C. sur le harcèlement moral, RPDS 2015, n° 842, p. 205*

**Précisions:** Lorsque l'inaptitude du salarié trouve son origine dans un processus de harcèlement moral, le Code du travail prévoit que le licenciement est entaché de nullité (Art. L. 1152-1 à

1152-3 du Code du travail). La nullité impliquant en principe l'anéantissement rétroactif des effets du licenciement et le droit à réintégration du salarié, on peut se demander si l'autorisation de licenciement peut être légalement accordée par l'administration, alors que l'employeur devrait être privé du droit de licencier en raison de la règle légale interdisant toute sanction à l'encontre du salarié harcelé. Contrairement à certaines cours d'appel (CAA Paris 27 nov. 2012, n° 11PA03323; CAA Marseille 11 juin 2013, n° 12MA02400) et aux conclusions du rapporteur public (Concl. de G. Dumortier, Dr. soc. 2014.25) qui entendaient imposer à l'administration le contrôle du motif de l'inaptitude, le Conseil d'État a jugé que l'autorité administrative n'a pas à rechercher la cause d'une inaptitude physique, et donc à vérifier si cette inaptitude trouve son origine dans des agissements de harcèlement subi par le salarié, dont l'effet serait la nullité de la rupture du contrat de travail (*Cons. État 20 nov. 2013, n° 340591, Dr. ouv. 2014.319, obs. M. Grévy*).

La décision de l'inspecteur du travail n'empêche pas en conséquence le salarié de demander au conseil des prud'hommes d'examiner la cause de l'inaptitude et, plus généralement, selon le Conseil d'État et la Cour de cassation, les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsque le salarié l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations (*Cons. État 20 nov. 2013, précité; Cass. soc. 27 nov. 2013, n° 12-20301*). Dans l'arrêt résumé ci-dessus, la chambre sociale juge que le salarié peut obtenir l'annulation du licenciement fondée sur le harcèlement moral, en application des articles L. 1152-1 et L. 1152-3 du Code du travail, bien que l'administration du travail l'ait autorisé. Mais cette annulation ne produit pas tous les effets attachés à la nullité. Elle ne l'anéantit pas l'autorisation de licenciement. Elle ne va pas jusqu'à conférer au salarié le droit à réintégration. Elle ouvre seulement droit pour le salarié à toutes les conséquences indemnitaires d'un licenciement nul : indemnité minimum de six mois de salaire ; mais aussi des dommages-intérêts pour perte de droits à la retraite ; pour perte d'une chance de percevoir le remboursement de ses frais de santé à venir ; perte de salaire sur la période considérée ; etc. (commentaire extrait de la nouvelle édition à paraître en 2016 de l'ouvrage de M. Cohen et L. Millet, *Le droit des CE et des CG*, Lextenso éditions). **LM.**

## Licenciement sans autorisation

### 080 Indemnisation pour violation du statut protecteur – Salarié ne demandant pas sa réintégration – Indemnisation plafonnée à deux ans

Le représentant du personnel, dont le contrat de travail a été illégalement rompu et qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-24182, assoc. Aides ménagères rémoises*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 069, comm. P.M.*

**Précision:** Cet arrêt montre la volonté de la Cour de cassation d'harmoniser par le bas les plafonds d'indemnisation des salariés protégés, au visa des articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du Code du travail. En effet, malgré que la loi ait doublé la durée du mandat des élus (DP ou CE) depuis 2005, la haute juridiction censure le raison-

nement des juges du fond et décide que l'indemnité reste plafonnée à 30 mois de salaire (deux ans + six mois). Au regard du contenu de l'article L. 2314-27 du Code du travail, la « durée minimale légale du mandat » est évaluée à deux ans, même si les représentants du personnel sont normalement élus pour quatre ans. Le même jour, la Cour de cassation a pareillement jugé que le représentant du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à l'indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois (Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-27211, P, Sté Distrimex). **P.M.**

**Pour en savoir plus :** L. Milet, « L'indemnisation pour violation du statut protecteur : un montant bas de plafond », *Dr. Ouv.* 2016, n° 810, p. 20.

## Droit de grève

### Exercice du droit de grève

#### 081 Différenciation des retenues sur salaires selon les conséquences de la mobilisation – Discrimination indirecte

L'entreprise éditrice de magazines qui, à l'issue de la grève, effectue une retenue de 50% de leur rémunération aux grévistes travaillant au sein de publications parues à temps et une retenue de 100% aux grévistes travaillant au sein de publications parues en retard, doit être condamnée à verser des rappels de salaires à ces derniers.

En effet, l'entreprise institue une discrimination in-

directe en raison de l'exercice normal du droit de grève : la distinction qu'elle opère prend en compte, d'une part, le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ; elle ne peut pas, d'autre part, être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève, dès lors que la parution en retard des magazines résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail (Cass. soc. 9 juil. 2015, n° 14-12779, Sté Mondadori Magazines).

**RPDS 2015, n° 845, somm. 082, comm. A.L.M.**

### Conditions de licéité

#### 082 Information de l'employeur – Revendications professionnelles non connues au début du mouvement – Conséquences

L'exercice normal du droit de grève, qui n'est soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.

L'employeur ayant été tenu dans l'ignorance des motifs de l'arrêt de travail, à savoir le versement d'un acompte sur le treizième mois, et n'ayant été informé de cette revendication qu'en demandant aux intéressés les raisons du blocage des portes de l'entreprise, le salarié initiateur de ces faits ne pouvait se prévaloir de la protection attachée au droit de grève (Cass. soc. 30 juin 2015, n° 14-11077, Sté Guyavert).

**RPDS 2015, n° 846, somm. 091, comm. A.L.M.**

## DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, ÉPARGNE SALARIALE

### Durée du travail

#### Convention de forfait

#### 083 Forfait jours – Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants – Nullité des stipulations du contrat de travail renvoyant aux dispositions conventionnelles relatives au forfait jour.

Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles. Il résulte de la loi et des directives de l'Union européenne que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Les dispositions de l'article 13. 2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, du 30 avril 1997 ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

En effet, ces dispositions se limitent à prévoir, dans le cas de forfait en jours, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, en premier lieu, que l'employeur établit un décompte mensuel des journées travaillées, du nombre de jours de repos pris et de ceux restant à prendre afin de permettre un suivi de l'organisation du travail, en second lieu, que l'intéressé bénéficie du repos quotidien minimal prévu par la convention collective et du repos hebdomadaire. Il en est

de même pour les stipulations de l'accord d'entreprise du 19 mai 2000, qui prévoient uniquement l'obligation de respecter les limites légales de la durée quotidienne de travail et un entretien annuel entre l'intéressé et son supérieur hiérarchique portant sur l'organisation du travail et l'amplitude des journées de travail. Les stipulations du contrat de travail relatives au forfait en jours qui renvoient à ces dispositions sont, par conséquent, nulles. (*Cass. soc. 7 juil. 2015, n° 13-26444, Sté Le Meurice*)

*RPDS 2015, n° 846, somm. 092, comm. M.C.*

**En savoir plus:** RPDS n° 843 de juillet 2015, dossier spécial « Les conventions de forfaits ».

## Travail à temps partiel

### Contrat à temps partiel

**084** Modalités d'information et de répartition de la durée du travail non respectées – Présomption de temps complet – Preuve contraire non rapportée par l'employeur

Il résulte de l'ancien article L. 3123-25 du Code du travail alors applicable, qu'en cas de défaut de respect des modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié et des conditions et délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié, le contrat est présumé à temps complet. Il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition. (*Cass. soc. 12 mai 2015, n° 14-10623, société Mediapost*).

*RPDS 2015, n° 846, somm. 093, comm. P.M.*

## Congés payés

### Durée des congés

**085** Décompte en jours ouvrés – Salarié à temps partiel

Sauf accord collectif prévoyant sans discrimination un autre mode d'acquisition et de décompte des droits à congés payés annuels en jours ouvrés, le décompte des droits à absence en jours ouvrés au titre des congés payés annuels, ne peut se faire au profit des salariés à temps partiel que sur les jours habituellement ouvrés dans l'établissement, et non sur les seuls jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié concerné, s'il avait été présent (*Cass. soc. du 12 mai 2015, n° 14-10509, société Air-France*).

*RPDS 2015, n° 845, somm. 083.*

## Salaire et avantages

### Égalité de traitement

**086** Promotions individuelles – Justification par l'employeur

Le fait qu'un salarié ne reçoive pas d'augmentation individuelle de salaire quand d'autres salariés, appartenant comme lui au personnel des cadres, reçoivent une telle augmentation, est susceptible de caractériser une inégalité de rémunération. L'employeur doit établir l'existence d'éléments objectifs justifiant cette différence de rémunération (*Cass. soc. 6 mai 2015, Sté Prodimed, n° 13-25821*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 073, comm. M.C.*

**Précision:** Dans cet arrêt, la Cour de cassation clarifie sa jurisprudence relative aux augmentations individuelles de salaire. Si un salarié s'estime lésé et intente un procès, c'est à l'employeur de justifier ses choix. Il doit présenter au juge des éléments précis, objectifs et vérifiables.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## Principes généraux de prévention

### Information et formation des salariés

**087** Salariés précaires affectés à des travaux dangereux – Obligation de formation et d'information – Non-respect par l'employeur – Effets

La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de

la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2 du Code du travail. Tel est le cas lorsqu'un salarié intérimaire a été affecté à des travaux en hauteur, ce dont il résultait que son poste de travail présentait des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité, qui aurait dû recevoir, quelle que fût son expérience précédente, une formation renforcée à la sécurité et une information adaptée aux conditions de travail (*Cass. soc. 12 fév. 2015, n° 14-10855, société Adecco*).

*RPDS 2015, n° 841, somm. 051, comm. P.M.*

## Boissons à l'entreprise

**088** Contrôle d'alcoolémie au travail – Conditions de licéité

(*Cass. soc. 31 mars 2015, n° 13-25436, Sté APRR, voir n° 003.*)

## CHSCT

### Désignation des membres

#### 089 Annulation des élections professionnelles sans incidence sur la désignation des membres du CHSCT

L'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée. Il en résulte que l'annulation des élections DP et CE le 1<sup>er</sup> avril 2014 est sans incidence sur la régularité de l'élection des membres du CHSCT organisée le 31 mars (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-19139, Sté Devoteam*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 070, comm. P.M.*

#### 090 Représentant syndical – Désignation – Critère géographique

Lorsqu'au sein d'un même établissement plusieurs CHSCT ont été institués au regard d'un critère géographique, seul un salarié travaillant dans le secteur géographique d'implantation du CHSCT correspondant peut y être désigné en tant que représentant syndical (*Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-16197, société Pages jaunes*).

**Précisions :** Dans cette affaire, la société comprend un seul établissement pour les élections au comité d'entreprise mais huit CHSCT pour les agences locales et un CHSCT pour le siège situé à Sèvres. Le syndicat FO informe l'employeur de la désignation d'un salarié de l'agence de l'Isère, en qualité de représentant syndical pour le CHSCT de Sèvres. La cour d'appel annule la désignation de ce dernier au CHSCT. Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation. En vain. La Haute juridiction rejette le pourvoi en énonçant le principe susvisé. Elle ajoute qu'un critère géographique avait été retenu pour décider de l'implantation des CHSCT et que le salarié désigné était employé dans le périmètre du CHSCT Rhône-Alpes, les juges en ont déduit qu'il ne pouvait être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT de Sèvres. En principe, tout salarié de l'établissement est éligible à cette fonction. Cependant, pour la première fois, la Cour de cassation précise que, en ce cas, le seul fait pour le salarié de travailler au sein de l'entreprise n'est donc pas suffisant. Ce principe avait déjà été énoncé pour la désignation des membres du CHSCT par le collège désignatif (*Cass. soc. 9 nov. 2011, n° 10-60385, société ED*). **P.M.**

### Attributions

#### 091 Règlement intérieur de l'entreprise – Compétence du seul CHSCT et non de l'IT-CHSCT

L'article L. 4612-12 du Code du travail réserve aux seuls CHSCT, et non à l'instance temporaire de coordination des CHSCT (IT-CHSCT), l'examen des projets de règlement intérieur de l'entreprise élaboré par l'employeur (*TGI Versailles, ord. réf., 10 mars 2015, n° 15/00080, Sté Schindler*).

*RPDS 2015, n° 844, somm. 071, comm. P.M.*

#### 092 Consultation sur un transfert d'activité

Aux termes de l'article L. 4612-8 du Code du travail, le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de l'organisation du travail.

S'il n'appartient pas au juge des référés de se prononcer sur la régularité du transfert d'une « entité économique » d'une entreprise et de celui, concomitant, des contrats de travail des salariés opéré sur le fondement de l'article L. 1224-1 du Code du travail, il peut néanmoins prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état destinées à faire cesser, en dépit de l'évolution de la situation de fait, le trouble résultant d'un défaut de consultation du CHSCT si ce trouble est manifestement illicite.

Il importe peu à cet égard que le transfert consécutif à la décision d'aménagement n'ait concerné en définitive qu'une seule personne. (*Appel Versailles, 13 mai 2015, n° 14/04220, société Airbus*)

*RPDS 2015, n° 846, somm. 095, comm. P.M.*

### Expertises du CHSCT

#### 093 Désignation de l'expert en cas de risque grave ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion – lien suffisant avec un point figurant à l'ordre du jour.

Les représentants du personnel peuvent demander à un expert d'intervenir s'ils estiment que les salariés sont exposés à un risque grave. La délibération désignant l'expert doit montrer un lien suffisant avec un point de l'ordre du jour de la réunion, même si celle-ci n'y figure pas expressément, et sans qu'il y ait nécessité d'y joindre un « projet de délibération » préalable (*Cass. soc. du 19 nov. 2014, n° 13-21523, société Auchan France*).

*RPDS 2015, n° 841, somm. 050, comm. P.M.*

#### 094 Risque grave – Choix de l'expert et contestation de l'employeur

Même si l'employeur a déjà pris l'initiative d'une expertise, cela ne prive pas le CHSCT d'engager sa propre expertise. Sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le comité a décidé de faire appel dans le cadre du pouvoir qui lui est donné par l'article L. 4614-12 du Code du travail. (*Cass. soc. 26 mai 2015, n° 13-27662, la SNCF*)

*RPDS 2015, n° 846, somm. 096, comm. P.M.*

**Précision :** La SNCF a déjà été condamnée sur le fait qu'elle-même avait fait procéder à une étude sur les risques psychosociaux et que cela n'était pas son intérêt à l'expertise décidée par le CHSCT, dont l'objet précis était la prise en compte des risques psychosociaux susceptibles de survenir à l'occasion de la réorganisation fonctionnelle de certains sites (*Cass. soc. 24 sept. 2013, n° 12-15689, la SNCF*).

## Action en justice

### 095 Le mandat donné vaut pour les voies de recours

Le mandat donné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action, ce qui inclut le pourvoi en cassation.

(Cass. soc. 19 mai 2015, n° 13-24887, P, société Auchan France) **RPDS 2015, n° 846, somm. 094, comm. P.M.**

**Précision :** la jurisprudence avait déjà adopté ce principe sur une affaire similaire en énonçant que « le mandat donné par le comité d'entreprise à un de ses membres pour agir en justice pour une affaire déterminée permet à son titulaire d'intenter les voies de recours contre le jugement rendu sur son action » (Cass. soc. 10 avril 2008, n° 06-45741, Caisse d'épargne de Midi-Pyrénées).

## FONCTION PUBLIQUE

## Positions des fonctionnaires

### Détachement

### 096 Motif de refus ne constituant qu'une modalité du détachement – Annulation

Un établissement ne peut pas refuser la demande de détachement d'un agent dans le corps des techniciens hospitaliers au motif que celui-ci ne satisfaisait pas à la condition d'équivalence des grades pour opérer un détachement. En effet, cela ne constitue qu'une modalité de ce détachement, qui, lorsqu'il est possible, doit se faire dans un grade du corps d'accueil équivalant à celui que le fonctionnaire détenait dans son corps d'origine (Cons. État 5 novembre 2014, n° 365240, Hospices civils de Lyon).

**RPDS 2015, n° 837, somm. 118.**

## Droit syndical

### Décharges de service

### 097 Fonction publique territoriale – Fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale pour l'exercice de son mandat – Conditions du droit à une prime

Le fonctionnaire d'une collectivité territoriale qui

bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, au maintien de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé.

Il y a lieu de tenir compte, pour l'application de ces principes, de l'institution ou de la suppression de primes survenues postérieurement au début de la période de décharge. Le fonctionnaire doit en bénéficier dès lors qu'il aurait normalement pu y prétendre s'il avait continué à exercer effectivement son emploi, et sous réserve des conditions rappelées ci-dessus.

Par conséquent, un adjoint territorial principal de 1<sup>re</sup> classe doit percevoir une prime liée à l'évaluation de la valeur professionnelle des agents, bien que l'entretien professionnel qui décide de la prime ne puisse pas être conduit et bien que la prime ait été instituée postérieurement à sa décharge. Cette prime, destinée à valoriser la valeur professionnelle de l'agent, doit être calculée en fonction du taux moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable à celui qu'occupait l'intéressé, eu égard notamment aux fonctions qu'il exerçait et à son cadre d'emploi (Cons. Ét. 11 fév. 2015, n° 371257, Commune de Montlouis-sur-Loire).

**RPDS 2015, n° 840, somm. 040, comm. A.L.M.**

## RPDS

### Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 71<sup>e</sup> année  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil Cedex

**Directeur :** Maurice Cohen (t),  
docteur en droit, lauréat de la faculté  
de droit et des sciences économiques  
de Paris.

### Rédacteur en chef :

Laurent Millet, docteur en droit,  
professeur associé à l'université de  
Paris Sud.

### Comité de rédaction :

Tél. : 01 49 88 68 82  
Fax : 01 49 88 68 67  
Marie Alaman, Carmen Ahumada,  
Mélanie Carles, Aude Le Mire,  
Estelle Suire.

### Secrétaire documentaliste :

Patricia Bounnah.

### Maquette et mise en page :

Cécile Bondeelle.

### Secrétariat de rédaction :

Iulia Niculescu.

### Éditeur :

SA « La Vie Ouvrière »,  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil Cedex.

### Directrice de la publication :

Agnès Naton.

### Prix au numéro :

7,50 € (numéro  
double : 15 €)

### Pour toute commande et abonnement :

NSA La Vie Ouvrière,  
263 rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex.

Envoi après réception du règlement,

Tél. : 01 49 88 68 50

### Tarif d'abonnement

#### incluant l'accès Internet :

9 € par mois ou 108 € par an  
(Étranger et Dom-Com : 139 €).

### Copyright :

Reproduction totale ou partielle  
soumise à autorisation.

### Imprimé par :

RIVET Presse Édition 87000 Limoges

**ISSN : 0399-1148**

# Le statut des conseillers prud'hommes après la loi du 6 août 2015 en 6 fiches pratiques (\*)

Par Estelle Suire

La loi du 6 août 2015 dite «Loi Macron» a non seulement impacté le déroulement du procès prud'homal par toute une série de dispositions visant à compliquer la tâche des salariés demandeurs dans la restitution de leurs droits (1), mais elle a également revu, sur de nombreux points, des éléments clés du statut des conseillers prud'hommes : régime disciplinaire placé sous le signe de la suspicion, avec de nouvelles obligations déontologiques, conseillers nouvellement désignés devant suivre une formation obligatoire de cinq jours dispensée par l'État et commune aux deux collègues, etc. Cela n'est pas choquant en soi mais trouve sa place dans un texte global où les conseillers prud'hommes sont, au gré des nécessités, considérés tantôt comme des juges, tantôt comme des conseillers. Or le Conseil d'État a rappelé, en 2010, que les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions à temps partiel et pour une durée déterminée dans une juridiction spécialisée et qu'ils ne sont pas régis par le statut des magistrats pris en application de l'article 64 de la Constitution. Ils ne sont donc pas placés dans la même situation que les magistrats régis par ce statut (2). Ce sont d'abord des citoyens au service de la justice pour régler les conflits du travail. Leur connaissance du climat des entreprises leur permet de juger avec clairvoyance. Il est cependant vrai que cela ne suffit pas. Il leur faut aussi connaître le droit du travail, apprendre à lire et interpréter les textes et les décisions de jurisprudence, trouver les arguments pour convaincre leurs collègues au cours des délibérés. Ce n'est pas chose facile. Même les magistrats professionnels diplômés nagent avec peine dans un océan de lois toujours plus complexes et enchevêtrées, voire contradictoires.

Dans ce contexte, la formation juridique des conseillers prud'hommes doit être permanente. Notre revue y contribue de son mieux. Elle aide aussi les conseillers prud'hommes salariés, si précieux pour les autres, à se défendre eux-mêmes, à connaître leur statut de juge. C'est l'objet des présentes fiches pratiques.

En ce début d'année, malgré les difficultés auxquelles ils sont confrontés, les conseillers prud'hommes, dans chaque section et chaque conseil, doivent préserver une justice au service des salariés, rendue par les salariés ! Nous souhaitons aux conseillers prud'hommes de rendre des décisions intéressantes, tant du point de vue technique que social. Et nous informerons nos lecteurs du fruit de leurs travaux.

Laurent Milet

(1) Voir notre précédent numéro spécial 847-848 sur le procès prud'homal.

(2) Cons. Ét. 17 mars 2010, n° 319785.

(\*) Ces fiches pratiques constituent une synthèse du statut des conseillers prud'hommes actualisé avec la loi du 6 août 2015 et les évolutions jurisprudentielles de ces dernières années. Pour approfondir certains aspects, il est utile de se reporter à notre ancien numéro 693-694 de janvier-février 2003, qui conserve sur de nombreux points sa validité.

## Sommaire

Fiche 1 : La nature du mandat prud'homal .....	p. 26
Fiche 2 : L'exercice des fonctions prud'homales .....	p. 27
Fiche 3 : Le droit à une formation ....	p. 29
Fiche 4 : Le régime disciplinaire .....	p. 31
Fiche 5 : L'entrave à l'exercice des fonctions .....	p. 33
Fiche 6 : Le licenciement des conseillers prud'hommes ..	p. 34

## La nature du mandat prud'homal

Qu'il soit salarié ou employeur, le conseiller prud'homme est un magistrat. Il ne sera plus élu mais désigné selon le collège auquel il appartient soit par les organisations professionnelles d'employeurs, soit par les organisations syndicales de salariés. Après leur désignation, le mandat sera de quatre ans.

### Durée du mandat

Jusqu'à présent, le conseiller prud'homme était élu tous les cinq ans au suffrage universel direct, avec un scrutin de liste à la proportionnelle. Tous les employeurs et tous les salariés, même privés d'emplois, étaient concernés par ces élections dont la dernière date de décembre 2008. Des élections auraient donc dû être organisées en 2012, mais le gouvernement, en prévision de leur suppression, a prorogé les mandats jusqu'au prochain renouvellement, fixé au plus tard le 31 décembre 2017. Ainsi, la loi du 18 décembre 2014 met un terme à ces élections. Le conseiller prud'homme salarié sera donc désigné en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés <sup>(1)</sup> et ce, tous les quatre ans, juste après les élections dans les entreprises des délégués du personnel. Le déclenchement du processus de désignation des conseillers prud'hommes est donc fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Au moment de la mise sous presse de ce numéro, l'ordonnance sur les modalités de désignation des conseillers prud'hommes n'est pas publiée, le projet en cours devrait être présenté le 13 janvier prochain au Conseil supérieur de la prud'homie.

### Prestation de serment et installation

Une fois désigné, le conseiller prud'homme doit prêter individuellement serment devant le procureur de la République du tribunal de grande instance et se voit attribuer une carte d'identité prud'homale.

### La fin du mandat

#### \* Démission

Le conseiller prud'homme peut démissionner volontairement en notifiant sa décision au président du conseil et en envoyant une copie au procureur de la République. La démission est effective un mois après l'envoi de la lettre. Il est de droit démissionnaire s'il perd la qualité pour laquelle il a été désigné, notamment s'il devient employeur ou salarié; et si le salarié change de branche professionnelle, il ne peut pas exercer sa mission dans la même section. Il est aussi considéré comme démissionnaire de droit si, sans motif légitime et après mise en demeure, il refuse de remplir sa mission. De plus, depuis la loi du 6 août 2015, le conseiller prud'homme sera considéré comme démissionnaire de son mandat s'il n'effectue pas la formation initiale obligatoire (voir fiche 3).

(1) *Cons. const. 11 déc 2014, n° 2014-704 décision rendue à propos de la constitutionnalité de la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes.*

#### \* Récusation et suspicion légitime

Elle consiste à ce qu'une des parties au procès qui doute de l'impartialité d'un conseiller prud'homme, puisse écarter ce dernier du procès. La récusation n'est certes pas une procédure visant les seuls juges prud'homaux, mais de par leur statut, les suspicions contre leur impartialité sont peut-être plus fréquentes que pour les juges professionnels. Pour limiter les actions en récusation, la loi subordonne la demande à des motifs légitimes. Celui tiré de l'étiquette syndicale du juge retient plus spécifiquement l'attention. Lorsque la demande est rejetée, le conseiller prud'homal peut poursuivre sa mission et statuer sur l'affaire principale. Dans le cas contraire, il est récusé sans recours possible. L'article L. 1457-1 du Code du travail prévoit cinq cas possibles de récusation dont s'emparent, parfois de manière abusive, les requérants. Le conseiller prud'homme peut être récusé:

- s'il a un intérêt personnel à la contestation;
- s'il est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain;
- si dans l'année précédant la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre lui et une des parties, son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ses parents, ou alliés en ligne directe;
- s'il a donné un avis écrit dans l'affaire;
- s'il est employeur ou salarié de l'une des parties en cause.

À noter: «Le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale n'implique pas que le conseiller ait un intérêt personnel à la contestation», précise l'article L. 1457-1 du Code du travail <sup>(2)</sup>.

Si la récusation concerne plusieurs conseillers d'une même juridiction, la procédure est celle de la suspicion légitime. Mettant en cause la juridiction elle-même, c'est toute la formation du conseil qui est dessaisie. Dans le silence de la loi, les causes de suspicion légitime semblent identiques à celles de la récusation.

### Renvoi devant une juridiction limitrophe

Selon l'article 47 du Code de procédure civile, applicable en matière prud'homale, lorsqu'un magistrat est lui-même partie à un litige (personnellement ou en qualité de représentant légal d'une partie) qui relève de la compétence d'une juridiction dans le ressort de laquelle celui-ci exerce ses fonctions, le demandeur peut saisir une juridiction située dans un ressort limitrophe.

(2) *Pour en savoir plus: E. Suire, «La récusation: une épreuve pour le conseiller prud'homal», RPDS 2013, n° 817, p. 173.*

## Assistance et représentation des parties

Selon le Code du travail, les personnes habilitées à assister et représenter des parties devant le conseil de prud'hommes, si elles sont par ailleurs conseillers prud'hommes, ne peuvent pas exercer leur mission devant le conseil de prud'hommes auquel elles appartiennent<sup>(3)</sup>. Cette restriction est donc élargie au conseil de prud'hommes dans son ensemble et ne cible plus seulement la section à laquelle ils appartiennent. Cette position pose des problèmes pra-

(3) Art. L.1453-2 modifié du Code du travail, issu de la loi du 6 août 2015.

tiques importants car jusqu'à présent les défenseurs syndicaux étaient très peu nombreux.

Il est à espérer que la tendance s'inverse avec la reconnaissance par la loi du 6 août 2015 de leur statut<sup>(4)</sup>.

Quant au président et au vice-président du conseil de prud'hommes, il leur est impossible d'exercer une telle mission devant toutes les formations du conseil<sup>(5)</sup>.

(4) Pour en savoir plus: E. Suire, «Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015», *RPDS* 2015, n° 847-848.

(5) Art. L. 1453-3 du Code du travail.

Fiche 2:

# L'exercice des fonctions prud'homales

**Les conseillers prud'hommes sont des magistrats non professionnels. Leur fonction requiert une disponibilité importante. Ils doivent donc pouvoir exercer sans entrave le mandat pour lequel ils ont été désignés. La loi fixe à la fois les moyens et la protection dont ils disposent, ainsi que, s'ils sont salariés, les obligations devant être respectées par leurs employeurs.**

## Un droit d'absence

Le droit de s'absenter pour exercer son mandat est, bien évidemment, un des droits fondamentaux octroyés au conseiller prud'homme salarié<sup>(6)</sup>. Ainsi, l'employeur d'un conseiller prud'homme est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour:

- se rendre et participer aux séances des bureaux de conciliation et d'orientation, des bureaux de jugement, aux audiences de référé;
- exécuter et contrôler des mesures d'instructions (transport du conseil sur les lieux, par exemple);
- assurer les missions confiées aux conseillers rapporteurs (enquête, par exemple);
- se rendre et participer aux commissions et aux assemblées générales du conseil de prud'hommes.

Les employeurs sont également tenus de laisser aux présidents et aux vice-présidents des conseils de certaines sections du temps pour leurs tâches administratives, indépendamment du temps nécessaire à leurs fonctions jurisprudentielles précitées.

Une circulaire du 31 juillet 2014 complète l'art. R. 1423-55 du Code du travail. Les activités juridictionnelles devant être considérées comme «séances» au sens de l'article L. 1442-5 du Code du travail et pour lesquelles, en conséquence, l'employeur ne peut s'opposer à l'absence du conseiller sont:

- la prestation de serment (art. D. 1442-11 du Code du travail);
- toutes les commissions;
- les assemblées générales du conseil, de section ou de

(6) Art. L. 1442-5 et suiv. du Code du travail

chambre, à la formation restreinte, ainsi que leur préparation (art. D. 1423-68 du Code du travail);

— l'installation du conseil (art. D. 1442-14 du Code du travail);

— la participation à l'audience solennelle de rentrée (art. R 111-2 du Code de l'organisation judiciaire)

— les formations de conciliation, de jugement, de référé;

— les missions de conseiller rapporteur, y compris lorsqu'elles se déroulent à l'extérieur du conseil, ainsi que la rédaction des rapports qui en résulte (art. R 1423-55 du Code du travail);

— l'étude des dossiers par un ou plusieurs conseillers;

— les audiences publiques;

— les délibérés;

— la rédaction et la motivation des décisions du bureau de conciliation, de jugement, de la formation de référé, ainsi que le prononcé de ces décisions.

Toute entrave, de quelque nature qu'elle soit, directe ou indirecte, comme des pressions pour inciter le conseiller à ne pas s'absenter de l'entreprise, en se référant, par exemple, à ses responsabilités professionnelles, constitue un délit passible de sanctions pénales<sup>(7)</sup>.

Le temps passé hors de l'entreprise, y compris le temps de trajet<sup>(8)</sup>, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination des congés payés, du droit aux assurances sociales ainsi que pour tous les autres droits du salarié liés à l'ancienneté dans l'entreprise. Le conseiller prud'hommes qui travaille «en continu», ou en «discontinu posté», a droit à un aménagement d'horaires de son travail, de façon à lui

(7) Art. L. 1443-3 du Code du travail.

(8) Art. L. 1442-6 du Code du travail.

garantir un temps de repos minimum <sup>(9)</sup>.

Aucune attestation ne peut être délivrée par le greffe du conseil de prud'hommes pour justifier des heures d'activité prud'homales du conseiller prud'homme salarié. Ce dernier, et lui seul, déclare à son employeur ses heures d'absence de l'entreprise, trajet compris, afin que celui-ci puisse se faire rembourser par l'État, à l'aide d'un formulaire. Cependant, le greffier s'assure de la concordance entre les heures d'absence de l'entreprise et les heures d'activité prud'homales du salarié. Par précaution, le conseiller prud'homme a généralement intérêt à garder une photocopie des formulaires qu'il a remplis. Cependant, il existe toujours de nombreuses tentatives des pouvoirs publics voulant imposer une sorte de «rationalisation» des fonctions prud'homales sur un fond d'économies budgétaires.

## L'indemnisation des conseillers prud'hommes salariés

Le salarié voit sa rémunération maintenue par son employeur. Donc le temps passé par le salarié au conseil des prud'hommes pendant son temps de travail ne doit avoir aucune incidence sur le montant de son salaire. L'employeur est remboursé par l'État des salaires maintenus ainsi que des avantages et des charges sociales leur incombant. Il peut demander au salarié de justifier ses absences. Si le salarié passe du temps au conseil de prud'hommes en dehors de ses horaires de travail, une allocation de 7,10 euros par heure lui est versée. Le remboursement est effectué au vu d'une copie du bulletin de paie et d'un état établi par l'employeur, contre-signé par le salarié et mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise ayant donné lieu à maintien de la rémunération. En cas d'employeurs multiples, la production de plusieurs états est nécessaire. Les conseillers exerçant des fonctions administratives de président ou de vice-président de conseils ou de sections sont aussi indemnisés pour le temps qu'ils y consacrent <sup>(10)</sup>. Les pouvoirs publics quantifient les audiences, en imposant une durée à celles-ci, ou à une étude d'un dossier ou à un délibéré. Ce sont les seuls juges de l'ordre judiciaire à recevoir ce traitement de défaveur qui décrédibilise non seulement la justice, mais qui va à l'encontre de l'intérêt du justiciable.

**Exemple 1:** L'article D. 1423-66 du Code du travail concerne le nombre d'heures indemnisables que peut déclarer le conseiller prud'homme pour la rédaction d'un procès-verbal de conciliation, d'un jugement, d'une ordonnance de référé <sup>(11)</sup>.

OBJET DE LA RÉDACTION	NOMBRES D'HEURES INDEMNISABLES
Procès-verbal de conciliation	30 minutes
Jugement	5 heures
Ordonnance de référé	1 heure

<sup>(9)</sup> Art. L. 1442-7 du Code du travail.

<sup>(10)</sup> Art. L. 1423-63 du Code du travail.

<sup>(11)</sup> Décrets n° 2014-331 et n° 2014-332 du 13 mars 2014 et circulaire du 31 juil. 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes.

Le conseiller qui souhaite un temps supérieur pour rédiger un procès-verbal de conciliation, un jugement ou une ordonnance de référé saisit lui-même sans délai le président du conseil de prud'hommes. Aucune solution n'est proposée au conseiller, qui peut ne pas voir son temps pris en charge totalement si la durée retenue par le président du conseil des prud'hommes reste inférieure à celle effectuée.

**Exemple 2:** L'article D. 1423-65 du Code du travail concerne le nombre d'heures indemnisables qu'un conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré aux études de dossiers. Rien ne change s'agissant du nombre d'heures indemnisables accordées préalablement à l'audience. Mais ce temps diminue scandaleusement s'agissant de l'étude du dossier avant le délibéré: 45 minutes pour étudier un dossier après une audience du bureau de jugement et 15 minutes suite à une audience devant la formation de référé!

## L'indemnisation des conseillers prud'hommes employeurs

Les conseillers du collège employeurs perçoivent des vacations pour les heures consacrées aux fonctions prud'homales, même pendant leur temps de travail. Elles sont fixées au double du montant alloué aux conseillers prud'hommes salariés (environ 15 euros par heure). Hors du temps de travail (avant 8 h et après 18 h), le montant de la vacation est identique à celui du salarié.

## Incidences fiscales

Outre la CSG et la CRDS, l'indemnisation des conseillers prud'hommes est tantôt imposable sur le revenu, totalement ou partiellement, tantôt totalement exonérée d'impôt.

### \* Les conseillers prud'hommes bénéficiant du maintien de leur rémunération <sup>(12)</sup>

Ils doivent déclarer normalement leurs revenus à l'administration fiscale. Cependant, le greffe du conseil peut déclarer à l'administration la totalité des heures passées aux fonctions prud'homales, que ce soit sous la forme du salaire maintenu ou de la vacation horaire. Les conseillers ne peuvent pas être imposés deux fois, une fois au titre du salaire maintenu et une autre fois au titre de la déclaration du greffe. En conséquence, ils doivent bien sûr déduire de leurs déclarations de revenus le montant horaire de la vacation (actuellement 7,10 euros) multiplié par le nombre d'heures d'absence de l'entreprise pour activité prud'homale.

### \* Les vacations horaires

Elles ne sont pas imposables et n'ont pas, par conséquent, à être déclarées au fisc <sup>(13)</sup>. Toutefois, les vacations doublées versées aux employeurs sont à déclarer en qualité de salaire après abattement horaire correspondant au taux de base de la vacation, soit 7,10 euros <sup>(14)</sup>.

<sup>(12)</sup> Art. D. 1423-59 du Code du travail.

<sup>(13)</sup> Voir VO Impôts 2016, art. D. 1423-57 du Code du travail.

<sup>(14)</sup> Art. D. 1423-57 du Code du travail.

**\* Les conseillers rémunérés à la commission**

Ils doivent déclarer à l'administration fiscale l'ensemble des indemnités prud'hommes perçues l'année précédente sur la base du 1/1607<sup>(15)</sup>, en qualité de salaire, après déduction d'un abattement horaire égal au taux de base de la vacation (soit 7,10 euros).

**\* Les remboursements de frais**

Les remboursements de frais versés aux conseillers prud'hommes (voir ci-après) dont le domicile est situé à plus de 5 kilomètres ne sont pas imposables, dès lors que l'intéressé n'opte pas pour la prise en compte de ses frais réels pour la détermination du montant imposable de ses rémunérations<sup>(16)</sup>.

**Prises en compte des frais de déplacement**

Les conseillers prud'hommes sont remboursés des frais de déplacement qu'ils engagent pour l'exercice de leurs fonctions, sous certaines conditions cependant<sup>(17)</sup>. Les frais de déplacement accordés aux conseillers prud'hommes sont les mêmes que ceux attribués à certains fonctionnaires.

**\* Les déplacements donnant lieu à remboursement**

Les déplacements donnant lieu à remboursement de frais sont les suivants :

- déplacement pour prêter serment ;
- déplacement des conseillers prud'hommes pour se rendre au conseil dont le siège est situé à plus de cinq kilomètres de leur domicile ou de leur lieu de travail habituel ;
- déplacements des conseillers-rapporteurs pour l'exercice de leur mission (audiences, enquêtes, etc.).

(15) Art. D.1423-60 du Code du travail.

(16) Art. D. 1423-64 du Code du travail.

(17) Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

**\* Les frais de transport remboursés**

Les conseillers prud'hommes sont remboursés des déplacements qu'ils engagent pour l'exercice des activités énumérées à l'article R. 1423-55 du Code du travail dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juil. 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacements temporaires des personnels civils de l'État<sup>(18)</sup>.

**\* La demande de remboursement**

Les conseillers prud'hommes vont, en début de mandat, informer le greffe de l'état des frais de déplacement qu'ils auront à parcourir entre le siège du conseil de prud'hommes et leur domicile ou leur lieu de travail habituel. Le greffe évalue et calcule le montant de l'indemnisation du conseiller en question, montant qui restera dans son dossier au greffe après avoir été visé par le président du conseil de prud'hommes. Ainsi, à chaque fois que sa fiche d'activité ou de présence au greffe apparaît, les frais de déplacement apparaîtront aussi.

**Accidents du travail**

Le temps passé par les salariés hors de l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions prud'homales est considéré comme du travail effectif pour la détermination du droit aux prestations sociales. Ils bénéficient, en outre, de la législation applicable aux accidents du travail et de trajet, au même titre que les membres bénévoles des organismes sociaux<sup>(19)</sup>.

En pratique, c'est le président du conseil de prud'hommes qui procède à la déclaration des conseillers en vue de leur immatriculation auprès de la caisse d'assurance maladie du siège du conseil. La protection (accident du travail et de trajet) s'étend à l'ensemble des activités prud'homales, y compris le stage de formation. C'est le président du conseil, ou le greffe, qui procède également aux déclarations d'accidents.

(18) Art. D. 1423-64 du Code du travail.

(19) Article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale.

## Fiche 3

# Le droit à une formation

**La formation des conseillers prud'hommes est un élément essentiel de leur fonction. Ils doivent connaître les multiples évolutions législatives, et jurisprudentielles. Il existe une formation initiale obligatoire, créée par la loi du 6 août 2015, et une formation continue.**

**Nouveauté: une formation initiale obligatoire**

Selon l'article L. 1442-1 nouveau du Code du travail<sup>(20)</sup>, les conseillers prud'hommes désignés lors du prochain renouvellement en 2017, devront suivre une formation ini-

tiale à l'exercice de leur fonction<sup>(21)</sup>. Cette formation est commune aux collèges employeurs et salariés. Elle est organisée par l'État et doit durer cinq jours. Le conseiller

(21) Cette formation obligatoire ne semble pas être une priorité. Elle n'entre en vigueur qu'à compter du premier renouvellement des conseillers prud'hommes qui suit le 6 août 2015, date de promulgation de la loi, soit fin 2017. De plus, un décret en Conseil d'État devra en préciser les conditions d'application.

(20) Issu de la loi du 6 août 2015.

prud'homme disposera d'un laps de temps (qui devra être précisé par décret) pour effectuer cette formation. S'il n'effectue pas cette formation dans le délai fixé, il sera considéré comme démissionnaire de son mandat.

La formation des conseillers prud'hommes est un élément essentiel de leur fonction. En effet, traduire en droit une situation de fait ne s'improvise pas. Intégrés dans l'appareil judiciaire, les conseillers prud'hommes doivent connaître les multiples évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles leur permettant de remplir correctement le mandat pour lequel ils ont été désignés. Il est fort souhaitable que les conseillers prud'hommes qui le sont de longue date, puissent bénéficier aussi de cette formation. Le décret à paraître devrait, à notre avis, en tenir compte.

## Nécessité d'une formation continue

Les conseillers prud'hommes bénéficiaient déjà d'une formation que la loi du 6 août 2015 a dénommée «formation continue», de six semaines par mandat. Les organisations syndicales représentatives au niveau national, à qui la loi donne compétence pour la dispenser, la considèrent comme essentielle. Les questions du droit évoluent si rapidement, qu'il n'est pas exagéré de dire – et d'écrire – qu'il ne saurait y avoir de «bons» conseillers prud'hommes qui ne soient correctement formés. Si leurs différents niveaux de culture générale, de connaissances juridiques, d'expérience de la vie sociale et syndicale constituent incontestablement un formidable atout lors de leur intégration dans l'appareil judiciaire, cela ne suffit pas. L'accomplissement de leur mandat implique des conseillers qu'ils «disent le droit». Ils doivent donc, de ce point de vue, actualiser en permanence leurs connaissances juridiques pendant toute la durée de leur mandat.

Pour répondre à ce besoin, la loi octroie aux conseillers prud'hommes six semaines de formation à répartir sur la durée de leur mandat <sup>(22)</sup>. L'insuffisance notoire de cette durée, n'autorisant manifestement pas une bonne appréhension de la diversité et de la complexité des situations, en rend nécessaire une utilisation maximale.

## Droit d'absence rémunérée

Les absences pour la formation initiale ou continue des conseillers prud'hommes salariés sont de droit. C'est-à-dire que l'employeur ne peut pas, en principe, s'y opposer. Elles doivent être payées comme temps de travail dans la limite de leur durée.

Les employeurs accordent aux salariés titulaires d'un mandat de conseiller prud'homme des autorisations d'absence, ces dernières pouvant être fractionnées. Ainsi, les cinq jours de formation initiale peuvent être fractionnés ainsi que les six semaines par mandat pour la formation continue. Toutefois, la durée totale d'absence d'un conseiller prud'homme salarié pour un ou plusieurs stages ne pourra pas dépasser deux semaines par année civile <sup>(23)</sup>. Un

(22) Art. L. 1442-2 du Code du travail.

(23) Art. L. 1442-2 et D. 1442-7 du Code du travail.

conseiller prud'homme peut donc s'absenter plusieurs fois de l'entreprise pour se former dès lors que les limites ci-dessus sont respectées et que l'intéressé a effectué une demande écrite régulière auprès de son employeur. Il est important de souligner que, légalement, ces absences sont autorisées dès la désignation des conseillers prud'hommes. Il n'est nul besoin, par conséquent, d'attendre l'installation du conseil ou la prestation de serment pour commencer la formation. Les absences du conseiller prud'homme sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail ou de sa convention collective <sup>(24)</sup>. Selon le Code du travail, l'employeur peut imputer le coût des absences (salaires et charges) sur sa participation au financement de la formation professionnelle continue <sup>(25)</sup>.

Cependant, il ne peut pas prendre en compte les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence au titre de la formation prud'homale pour la fixation du nombre de salariés pouvant bénéficier soit du congé de formation professionnelle continue, soit du congé pour une formation économique, sociale et syndicale <sup>(26)</sup>.

Les conseillers prud'hommes rémunérés uniquement à la commission (VRP) bénéficient du maintien de la rémunération de la part de chacun de leurs employeurs, sur la base d'une indemnité horaire égale à 1/1900 des rémunérations perçues l'année précédente et déclarées à l'administration fiscale <sup>(27)</sup>.

S'agissant de la formation continue, le salarié doit informer son employeur de son absence par lettre recommandée avec avis de réception. Cette formalité est obligatoire. Elle doit être accomplie dans les délais suivants :

— au moins trente jours avant le premier jour de l'absence, si la durée de celle-ci est égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;

— au moins quinze jours dans les autres cas.

S'agissant de la formation initiale, les modalités d'information de l'employeur par le salarié seront fixées par décret.

Outre la durée de l'absence, la lettre doit comporter les horaires du stage ainsi que le nom de l'organisme ou de l'établissement responsable de la formation. À l'issue du stage de formation, l'organisme qui en a la charge délivre une attestation constatant la fréquentation effective du stage par l'intéressé qui devra la remettre à son employeur lors de la reprise du travail <sup>(28)</sup>.

## Organisme de formation

S'agissant de la formation initiale, elle sera organisée par l'État. L'ordonnance à venir devrait déterminer quelle est la structure qui sera en charge de cette formation ainsi que les conditions de sa réalisation. Elle est très attendue, sachant qu'un fort taux de renouvellement s'annonce. En effet, un certain nombre de conseillers prud'hommes comptabilisent

(24) Art. L. 3142-12 du Code du travail.

(25) Art. L. 1442-2 et L. 6331-1 du Code du travail.

(26) Art. L. 6322-7, L. 6322-8 et D. 1442-9 du Code du travail.

(27) Art. D. 1442-10 du Code du travail.

(28) Art. D. 1442-7 et D. 1442-8 du Code du travail.

neufs années de mandats passés et ne continueront pas leurs missions. Rappelons que cette formation est obligatoire avant l'exercice du mandat sous peine, pour le conseiller, d'être considéré comme démissionnaire.

S'agissant de la formation continue, les organisations syndicales représentatives au niveau national ont chacune mis en place des organismes privés agréés pour dispenser la formation spécialisée de leurs conseillers prud'hommes. La CGT dispose de son propre institut de formation. Il s'agit de Prudis-CGT. Aux termes d'une convention avec le ministère du Travail, chacun de ces organismes perçoit une subvention spécifique censée couvrir le coût de la formation des conseillers.

La subvention versée à ces organismes comprend les dépenses d'enseignement et d'organisation matérielle, les frais de déplacement et de séjour des stagiaires.

### Nécessité d'une documentation juridique

Parce que les moyens consacrés à la formation dispensée par les instituts spécialisés sont insuffisants en termes de temps et d'argent, les conseillers prud'hommes ne peuvent faire l'économie d'une actualisation permanente des connaissances. Cela passe notamment par une documentation spécifique que chaque conseiller doit pouvoir avoir à sa disposition. Bien évidemment, cela suppose efforts et moyens financiers dans la mesure où il faut prendre le temps de lire des revues ayant un coût.

Les bibliothèques de certains conseils de prud'hommes sont parfois inégalement pourvues en la matière. Aussi, faute de temps notamment, elles s'avèrent parfois assez difficiles d'accès. Toutefois, quelques rares conseils

ont fait le choix budgétaire judicieux d'abonner individuellement les conseillers prud'hommes aux revues de leurs choix.

Les conseillers prud'hommes disposent d'un mandat confié par leurs organisations syndicales, ces dernières ne peuvent pas faire l'économie d'une réflexion autour des moyens qu'elles consacrent à la documentation des conseillers désignés dans les conseils afin qu'ils puissent assumer leur mandat dans de bonnes conditions. Pour leur part, certaines organisations syndicales éditent un certain nombre de publications juridiques dont la qualité et la fiabilité sont unanimement reconnues. Parmi celles-ci, citons :

— le *Droit Ouvrier* (Dr. ouv.), revue juridique mensuelle de la confédération CGT, de caractère plutôt doctrinal et prospectif, dont le contenu peut se révéler fort utile aux «praticiens du droit» que sont, notamment, les conseillers prud'hommes;

— la *Revue Pratique de Droit Social* (RPDS), mensuel édité par la *Nouvelle Vie Ouvrière* (NVO), qui traite l'essentiel de la législation et de la jurisprudence sur le droit du travail sous un angle pratique et accessible; la *NVO* mensuelle éditant, pour sa part, un dossier juridique, des brèves, ainsi qu'un document commenté; on retrouve, sur le site de la *nvo.fr*, la plupart de ces articles et bien d'autres encore.

— *Action juridique CFDT* (AJ CFDT), revue juridique bimestrielle du service juridique de la CFDT;

— *Infos juridiques* (Inf. jur.), revue trimestrielle de la confédération Force Ouvrière.

Il existe également des revues juridiques à vocation davantage universitaire, où s'expriment des auteurs d'opinions diverses et parfois fort éloignées (c'est notamment le cas de *Droit Social* et de la *Revue de droit du travail*).

#### Fiche 4

## Le régime disciplinaire

**Comme tout acteur d'une institution judiciaire, les conseillers prud'hommes doivent exercer leurs fonctions juridictionnelles. En cas de manquement, ils sont soumis à un régime disciplinaire déterminé qui s'est durci avec la loi du 6 août 2015. Ainsi, une procédure disciplinaire peut être engagée, notamment, lorsqu'un conseiller prud'homme manque à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, par exemple s'il refuse de siéger ou de juger, ou encore s'il accepte un mandat impératif sous quelque forme que ce soit.**

### Obligations déontologiques

Le conseiller prud'hommes est soumis à des obligations dont on peut dire qu'elles sont celles de tout juge de l'ordre judiciaire<sup>(29)</sup>. Le non-respect de celles-ci peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Il s'agit :

- du secret des délibérations;
- de l'interdiction d'accepter un mandat impératif;
- du devoir de remplir le service auquel il est appelé.

**Petit rappel:** Constitue un mandat impératif, le fait

(29) Art. L. 1442-11 à L.1442-18 du Code du travail.

pour un conseiller prud'homme de s'engager, d'une façon quelconque, à se faire le défenseur de tout groupe professionnel, syndical ou politique.

Par exemple, un candidat à la désignation des conseillers prud'hommes ne peut pas s'engager, dans le cas où il serait désigné, à toujours juger dans un sens déterminé, quelles que puissent être les circonstances de la cause, par exemple en donnant toujours gain de cause aux salariés ou aux employeurs<sup>(30)</sup>. Il constitue un manquement grave aux devoirs du conseiller prud'homme<sup>(31)</sup>.

(30) Art. L. 1442-11 du Code du travail.

(31) Art. L. 1442-13 du Code du travail.

Selon l'article L. 1442-12 du Code du travail, le conseiller prud'homme est considéré comme démissionnaire si, sans motif légitime, et après mise en demeure, il refuse d'accomplir sa mission.

Ces obligations semblent, à notre sens, se suffire à elles-mêmes. Or, la loi du 6 août 2015 ajoute au Code du travail un nouvel article L. 1421-2, lequel met en valeur les principes d'indépendance, d'impartialité, de dignité et de probité <sup>(32)</sup> et poursuit en précisant que les conseillers prud'hommes doivent se comporter de façon à exclure tout doute légitime à cet égard, en s'abstenant de tout acte public incompatible avec leurs fonctions. Ces dispositions sont mal vécues par de nombreux conseillers en ce qu'elle alimente la suspicion autour de leur impartialité alors que, comme l'explique P. Henriot (du syndicat national de la magistrature) «l'impartialité et l'engagement syndical ne sont pas incompatibles pourvu que cet engagement se manifeste dans le respect partagé de la règle de droit, chacun conservant la latitude d'interprétation qui est au cœur de l'office du juge».

De plus, si les juges décident de manifester leur mécontentement, la loi du 6 août 2015 prévoit qu'il est interdit aux conseillers de se concerter pour entraver le bon fonctionnement des juridictions <sup>(33)</sup>. Une sorte de limitation au droit de grève.

Un décret en Conseil d'État devrait énoncer sous forme de recueil les obligations déontologiques des conseillers prud'hommes et leurs conditions d'application.

## Les manquements et sanctions

La loi du 6 août 2015 sanctionne désormais tout manquement du conseiller à ses devoirs et non plus seulement les manquements graves <sup>(34)</sup>. Tout manquement peut constituer une faute disciplinaire. Et pour appliquer la discipline, est créée une commission nationale de discipline.

Les sanctions possibles sont <sup>(35)</sup>: le rappel à l'ordre, le blâme, la suspension pour une durée maximale de six mois des fonctions qui peut être renouvelée une fois par la commission. Si des poursuites pénales sont en cours, la déchéance jusqu'à la décision pénale définitive assortie d'une interdiction d'exercer les fonctions de conseillers prud'hommes pendant 10 ans au plus ou de façon définitive.

**Un exemple** de poursuites pour une infraction pénale: Un conseiller prud'homme peut faire l'objet de poursuites pour infraction pénale. Il en est ainsi en cas de déni de justice. En effet, le juge qui refuse de siéger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, peut être poursuivi de déni de justice <sup>(36)</sup>. De même si les juges refusent de répondre aux requêtes, ou négligent de juger les affaires en état d'être jugées.

Cette attitude après avertissement ou injonction de ses

<sup>(32)</sup> Art. L. 1421-2 nouveau du Code du travail.

<sup>(33)</sup> Art. L. 1421-2, al. 3, nouveau du Code du travail.

<sup>(34)</sup> Art.L. 1442-13 modifié du Code du travail.

<sup>(35)</sup> Art.L. 1442-14 modifié du Code du travail.

<sup>(36)</sup> Art. 4 et 5 du Code civil.

supérieurs est punie d'une amende de 7500 euros et d'une interdiction d'exercer des fonctions publiques d'une durée de cinq à vingt ans <sup>(37)</sup>.

## Procédure et commission nationale de discipline

Comment ça marche? Le conseiller «accusé» de manquement doit en premier lieu être auditionné par le premier président de la cour d'appel qui pourra, en dehors de la procédure disciplinaire, rappeler lui-même le conseiller à ses obligations <sup>(38)</sup>. Dans le cadre, cette fois, d'une véritable action disciplinaire, il pourra saisir (ainsi que le Garde des sceaux) la commission nationale de discipline. Cette commission, désignée pour trois ans, est composée d'un membre du Conseil d'État, d'un magistrat et d'une magistrate du siège des cours d'appel et deux conseillers prud'hommes salariés et employeurs et autant de suppléants <sup>(39)</sup>. La commission peut prononcer des sanctions allant du blâme à l'interdiction définitive d'exercer (voir ci-dessus).

## La responsabilité personnelle

En cas de faute professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions, la responsabilité personnelle des conseillers prud'hommes salariés ou employeurs peut être mise en cause lors d'une procédure particulière appelée «prise à partie».

<sup>(37)</sup> Art. L. 1442-9 du Code du travail et 434-7-1 du Code pénal.

<sup>(38)</sup> Art.L. 1442-13-1 nouveau du Code du travail.

<sup>(39)</sup> Art. L. 1442-13-2 nouveau du Code du travail.

### ➔ Modèle de plainte avec constitution de partie civile

(PLI RECOMMANDÉ AVEC AR)

Syndicat de .....

ou M ..... Adresse .....

À ....., le ..... 20....

M. le Doyen des juges d'instruction

Tribunal de grande instance (ville et adresse)

Monsieur le Doyen,

Nous avons l'honneur de porter plainte avec constitution de partie civile contre M. .... (nom de l'employeur ou de la personne punissable et adresse) pour entrave à l'exercice régulier des fonctions prud'homales, délit réprimé par l'article L. 1443-3 du Code du travail.

Voici les faits incriminés .....

(à préciser de manière précise et circonstanciée)

Nous vous prions de trouver ci-joint les pièces étayant ces affirmations. Les faits incriminés justifient l'intérêt à agir du syndicat et la demande de dommages et intérêts d'un montant de .... destinés à réparer le préjudice subi par la profession que notre syndicat représente.

Veillez agréer, Monsieur le Doyen, nos salutations distinguées.

Signature du Conseiller lésé  
ou du mandataire du syndicat

La prise à partie est une voie extraordinaire pour attaquer un jugement mettant en cause la responsabilité personnelle des juges.

Selon l'article 505 du Code de procédure civile (et D. 1442-23 du Code du travail), les conseillers prud'hommes peuvent être pris à partie dans les cas suivants :

- s'il y a dol, fraude, concussion ou faute lourde professionnelle ayant pu avoir été commis, soit dans le cours de l'instruction, soit lors des jugements;
- si la prise à partie est expressément prononcée par la loi;
- si la loi déclare les juges responsables, à peine de dommages et intérêts;
- s'il y a déni de justice.

Le dol suppose l'intention de tromper ou de frauder. Tous les agissements malhonnêtes peuvent être qualifiés de manœuvres dolosives.

La faute lourde professionnelle, au sens de l'article 505 précité, s'entend d'une faute personnelle d'une particulière gravité, telle que, par exemple, la «faute commise sous l'influence d'une erreur tellement grossière qu'un magistrat normalement soucieux de ses devoirs n'y eut pas été entraîné».

La prise à partie des conseillers prud'hommes est portée devant la cour d'appel <sup>(40)</sup>.

Elle est soumise à une phase préliminaire devant le premier président, saisi sur requête, qui statue par voie d'ordonnance pour autoriser ou non la prise à partie, après avoir pris l'avis du procureur général.

Si la requête est favorablement accueillie, l'affaire est portée devant la cour d'appel où le conseiller prud'homme sera éventuellement condamné à réparer le dommage causé par sa faute au demandeur. Si l'État, civilement responsable du fonctionnement défectueux du service public de la justice, indemnise la victime en lieu et place du condamné, il exercera contre ce dernier un recours pour être remboursé.

Si le premier président n'autorise pas la prise à partie, un recours est possible auprès de la chambre civile de la Cour de cassation. Le refus du premier président doit être motivé.

Si la chambre civile, à son tour, rejette la requête, le perdant sera condamné à payer une amende et éventuellement des dommages et intérêts.

(40) Art. D.1442-24 du Code du travail.

## Fiche 5

# L'entrave à l'exercice des fonctions

**Porter atteinte à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme constitue un délit d'entrave passible de fortes amendes et d'une peine d'emprisonnement. La loi ne définit pas les faits constitutifs de cette entrave. Elle fixe un principe : tout fait d'action ou d'omission ayant pour objet, ou même seulement pour effet, de porter atteinte directe ou indirecte au fonctionnement normal de l'institution prud'homale, au plein exercice des attributions des conseillers prud'hommes, est de nature à «tomber sous le coup de la loi».**

## Un acte avéré d'entrave

Il est constitué dès lors que l'acte répréhensible a été commis, même si son auteur n'a pas atteint le résultat escompté. Par exemple l'employeur qui :

- tente de dissuader les salariés d'aller voter lors des élections prud'homales;
- s'oppose à la venue dans son entreprise d'un conseiller-rapporteur normalement missionné par le conseil de prud'hommes;
- pratique une discrimination dans l'emploi ou la promotion d'un conseiller prud'homme;
- licencie un conseiller prud'homme, pour un motif lié à son activité (voir fiche 6);
- refuse d'accorder une autorisation d'absence permettant au conseiller prud'homme de suivre une formation (voir fiche 3);
- n'attribue pas le temps nécessaire à l'exercice du mandat et/ou des fonctions administratives (voir fiche 4);
- diminue d'une manière ou d'une autre la rémunération, ou un des éléments y afférents, des conseillers prud'hommes, alors que les absences sont justifiées par l'exercice des fonctions (voir fiche 2);
- refuse un aménagement d'horaires à un conseiller

prud'homme travaillant en service continu ou discontinu posté lui permettant une garantie de temps de repos minimum (voir fiche 2);

- n'assimile pas l'absence pour exercice des fonctions prud'homales à du travail effectif, notamment en matière de congés payés.

Cette liste des entraves n'est évidemment pas limitative.

Il convient de préciser, d'une manière générale, qu'en matière de rémunérations, les employeurs sont remboursés par l'État (voir fiche 2). Ainsi, s'ils ne maintiennent pas l'intégralité des rémunérations dues aux salariés conseillers prud'hommes ou ne leur octroient pas les mêmes avantages qu'aux autres salariés de l'entreprise, les employeurs démontrent leur volonté d'entraver l'exercice régulier des fonctions du conseiller prud'hommes.

## Une volonté d'entraver

Le caractère intentionnel de l'entrave par l'employeur se prouve facilement. Le simple fait pour l'employeur d'ignorer la loi applicable aux conseillers prud'hommes suffit.

Selon l'article L. 1443-3 du Code du travail, toute personne qui porte atteinte, ou tente de porter atteinte, à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller

prud'homme est susceptible de sanctions pénales. En dehors de l'entreprise, par exemple, dans un conseil de prud'hommes, plusieurs personnes peuvent commettre un délit d'entrave. Cela peut être un autre conseiller prud'homme, un justiciable, un greffier, etc., dès lors qu'il y a entrave à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions prud'homales.

### L'action publique

Tout délit d'entrave peut faire l'objet de poursuites pénales dans les trois ans révolus, délai de prescription de l'action publique <sup>(41)</sup>. Le ministère public peut, s'il l'estime opportun, engager des poursuites soit sur simple plainte, soit sur plainte avec constitution de partie civile, soit sur la base d'une transmission d'un procès-verbal d'un inspecteur du travail.

La plainte simple consiste pour la victime à adresser un courrier motivé et circonstancié au procureur de la République. Ce type de plainte est gratuit. Mais elle ne déclenche pas nécessairement l'engagement de poursuites. En effet, le procureur dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à

(41) Art. 8 du Code de procédure pénale.

l'opportunité de la poursuite. Ainsi, il peut classer sans suite, sans autre procédure que d'informer le plaignant. Dans ce cas, les poursuites ne sont pas engagées, sauf si la victime utilise la plainte avec constitution de partie civile ou la citation directe.

Tout conseiller prud'homme, ou tout syndicat qui se prétend lésé par le délit d'entrave à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions prud'homales, peut porter plainte en se constituant partie civile devant le juge d'instruction.

La personne qui porte ainsi plainte doit justifier soit que le procureur de la République n'a pas voulu engager des poursuites dans l'affaire, soit qu'un délai de trois mois s'est écoulé depuis qu'elle a porté plainte devant ce magistrat <sup>(42)</sup>.

La victime d'un délit d'entrave peut mettre directement l'action publique en mouvement au moyen d'une citation directe devant le tribunal correctionnel territorialement compétent. Ce type de plainte oblige le parquet à engager des poursuites même en l'absence de PV de l'inspecteur du travail. La citation directe se fait par acte d'huissier qui prend une date d'audience au greffe du tribunal correctionnel. Elle s'accompagne d'une constitution de partie civile.

(42) Art. 85 du Code de procédure pénale.

#### Fiche 6

## Le licenciement des conseillers prud'hommes

**Pour éviter le licenciement trop facile des conseillers prud'hommes, une procédure particulière a été instituée en 1982. Elle consiste essentiellement à demander l'autorisation de licencier à l'administration, sinon le licenciement est nul.**

Le régime de la protection contre le licenciement des conseillers prud'hommes est calqué sur celui des représentants du personnel <sup>(43)</sup>. Il dépend donc des réponses effectuées par les inspecteurs du travail ou le ministre du Travail. La garantie s'avère donc très relative, sachant que l'administration autorise le licenciement 85 fois sur 100 <sup>(44)</sup>.

(43) Sur le licenciement des représentants du personnel en général, voir notamment M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 12<sup>e</sup> éd., à paraître à la LGDJ en fév. 2016; H. Rose et Y. Struillou, *Le droit du licenciement des salariés protégés*, *Economica*, 5<sup>e</sup> éd., 2015; D. Chelle et X. Prétot, «Représentants du personnel (protection)», *Rép. Dalloz Dr. trav. sept. 2012*; T. Durand, «Statut protecteur: "Qui et dans quels cas?"», *RPDS 2013*, n° 815, p. 83 et «Protection des élus et mandatés: Quelles voies de recours?», *RPDS 2013*, n° 824, p. 385.

(44) Il n'existe pas des statistiques relatives aux autorisations de licencier des conseillers prud'hommes. Les dernières statistiques relatives à l'ensemble des représentants du personnel datent de 2004.

Elle freine cependant les velléités de licenciement des employeurs. Ces dernières années, la jurisprudence relative à la réintégration, et surtout à l'indemnisation des représentants du personnel licenciés sans autorisation, a énormément progressé dans des affaires où étaient concernés des conseillers prud'hommes. L'opiniâtreté juridique, alliée à l'engagement syndical de ces derniers, explique sans doute, pour une part, les succès obtenus dans les actions judiciaires.

### La procédure d'autorisation par l'inspection du travail

Selon l'article L. 2411-1 du Code du travail, le licenciement d'un conseiller prud'homme ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Il en va de même du licenciement des anciens conseillers pendant six mois après la cessation de leurs fonctions, ainsi que des candidats aux fonctions de conseiller prud'homme, dès lors que l'employeur a reçu la notification de candidature <sup>(45)</sup>.

(45) Art. L. 2411-22 du Code du travail.

## Indemnisation en cas de licenciement sans autorisation

Le licenciement prononcé par l'employeur sans autorisation, ou malgré un refus d'autorisation, est nul et ouvre droit, pour le salarié concerné, à la réintégration dans son emploi. S'il ne demande pas sa réintégration, il a le droit d'obtenir, au titre de la violation du statut protecteur, la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection.

À ce jour, le mandat de conseiller prud'homme est de cinq ans (et la protection qui y est associé de 5 ans + 6 mois supplémentaires en tant qu'ancien conseiller). Il sera de quatre ans (et la protection de 4 ans + 6 mois) quand la loi du 18 décembre 2014 sur la désignation des conseillers prud'hommes sera applicable. Mais la Cour de cassation a, en 2000, limité cette indemnisation à l'expiration de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel<sup>(46)</sup>, à savoir deux ans (+ 6 mois).

Par la suite, la loi du 2 août 2005 a augmenté la durée du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise à quatre ans<sup>(47)</sup>. La Cour de cassation en a tiré les conséquences dans un arrêt de 2013<sup>(48)</sup> pour porter la période devant être couverte par l'indemnisation à 4 ans + 6 mois de protection en tant qu'ancien élu. Cette indemnité forfaitaire est due « peu important la durée légale maximale prévue pour son contrat de travail », ce qui permet au salarié illégalement licencié et ayant un contrat court (par exemple, un contrat d'accompagnement dans l'emploi de 24 mois) de bénéficier d'une indemnisation pleine et entière pour violation du statut protecteur.

Cet alignement sur les dispositions législatives nous semble tout à fait normal bien qu'il manque encore à l'appel douze mois de protection par rapport à la durée actuelle du mandat de conseiller prud'homme (de cinq ans). Il faut espérer néanmoins que la Cour de cassation maintienne ce cap malgré sa récente jurisprudence limitant la période couverte par l'indemnité à 2 ans + 6 mois pour les délégués du personnel<sup>(49)</sup>.

## Les obligations d'information envers l'employeur

Un salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme<sup>(50)</sup>, doit informer l'employeur de son statut au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, si la rupture ne nécessite pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture. Sinon, il ne peut prétendre à la protection attachée à ce statut. En cas de contestation, le salarié protégé doit

(46) *Cass. soc.* 28 mars 2000, n° 97-44373, *Dibel*.

(47) *Art. L. 2324-24 du Code du travail*, 1<sup>er</sup> al.

(48) *Cass. soc.* 12 juin 2013, n° 12-17273, *commune de Narbonne*.

(49) *Cass. soc.* 15 avril 2015, n° 13-24182, *Association Aides ménagères rémoises*.

(50) *Article L. 2411-1-17 du Code du travail*.

rapporter la preuve que l'employeur avait connaissance de son mandat<sup>(51)</sup>.

La Cour de cassation fait une application stricte de cette obligation d'information.

Le conseiller prud'homme doit être vigilant. Pour preuve, un nouvel employeur, dans le cadre d'une cession d'entreprise, n'est pas censé connaître si au sein de cette entreprise (reprise) certains salariés détiennent des mandats extérieurs<sup>(52)</sup>. Les démarches faites par le salarié auprès de son ancien employeur sont insuffisantes, il doit les refaire auprès du nouvel employeur. À défaut, la protection ne joue pas. Cette décision concernant un conseiller du salarié est, bien évidemment, transposable à tout salarié détenteur d'un mandat extérieur dont les conseillers prud'hommes, et bientôt, les défenseurs syndicaux. Même punition s'agissant du renouvellement d'un mandat extérieur alors que le salarié titulaire de ce mandat fait partie de la même entreprise avec le même employeur<sup>(53)</sup>.

(51) *Cass. soc.*, 14 sept. 2012, n° 11-21307.

(52) *Cass. soc.* 15 avril 2015, n° 13-25283.

(53) *Cass. soc.* 30 septembre 2015, n° 14-17748.

ISSN 0222-4194

JANVIER 2016  
Nouvelle série n° 810 - 11 €

# Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

**Tables de l'année 2015**  
 Au sommaire :  
 Table des articles, notes, conclusions et avis classés par noms d'auteurs  
 I à V  
 Table alphabétique des matières  
 VI à XXXIX  
 Table chronologique de la jurisprudence  
 XXX à XXXII

**DOCTRINE**

**Daniel Boulmier** : Les effets dévastateurs du reçu pour solde de tout compte : retour à la case départ ?

**Franck Héas** : Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail.

**Laurent Milet** : L'indemnisation pour violation du statut protecteur : un montant bas de plafond.

**JURISPRUDENCE**  
*Voir notamment*

Le Conseil d'Etat confirme l'illégalité du refus de l'administration de mener l'enquête réglementaire à la suite du signalement de danger grave et imminent par des membres du CHSCT.  
**Conseil d'Etat 23 octobre 2015** - Note Gérald Le Corre (p. 28)

L'évaluation des préjudices d'un salarié licencié pour motif économique : illustration d'une obsession patronale.  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 9 juillet 2015** - Note Emmanuel Pardo (p. 34)

L'insuffisance d'un statut social exclusivement conventionnel : l'exemple du licenciement d'un employé de maison.  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 16 septembre 2015** - Note Sandrine Maillard-Pinon (p. 40)

Option sécuritaire pour la rupture conventionnelle.  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 octobre 2015** - Note Michèle Bonnechère (p. 45)



**REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**  
263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

