



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Mayotte - Subvention*

L'arrêté du 29 juin 2016, relatif à la subvention spécifique et à l'aide au démarrage dans les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile à Mayotte, est paru au *JO* du 7 juillet dernier (NOR: ETSD1608378A).

## Jurisprudence

### ► *Demande d'autorisation de licenciement*

Le Conseil d'Etat (CE., 29-6-16, n°381766) se prononce sur les conditions dans lesquelles un employeur peut, en raison d'un arrêt de travail pour maladie du salarié, repousser la date de la demande d'autorisation de licenciement. Si le salarié est en arrêt maladie au cours de la mise à pied, l'employeur peut repousser le délai imparti, pour demander l'autorisation de licenciement, au-delà du délai requis en application de l'article R 2421-14 du code du travail dans deux cas : si la maladie a rendu impossible la tenue de l'entretien préalable dans ces délais ou, si le report a été demandé par le salarié lui-même.

### ► *PSE - CSP ou congé de reclassement*

Selon le Conseil d'Etat (CE., 29-6-16, n°389278), lorsque l'employeur prévoit au sein d'un PSE un congé de reclassement alors que les conditions d'effectif prévues à l'article L 1233-71 du code du travail soit, au moins 1000 salariés, ne sont pas remplies, il n'a pas à prévoir de contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

### ► *PSE - Prérogatives du CHSCT*

Par un arrêt rendu le 29 juin dernier (CE., 29-6-16, n°386581), les Hauts magistrats étendent au CHSCT le droit de demander une injonction à l'administration. Cette faculté est originellement conférée au comité d'entreprise, aux délégués du personnel ou aux organisations syndicales par l'article D 1233-12 du code du travail. En outre, cet arrêt précise que l'irrégularité de la consultation obligatoire du CHSCT justifie l'annulation de la décision de l'administration.

### ► *Congé de reclassement*

La Cour de cassation précise l'assiette de calcul de l'indemnité de congé de reclassement, dans un arrêt du 22 juin 2016, lorsque la période du congé de reclassement excède la durée du préavis. Elle considère que sont exclues de cette assiette les sommes issues de la monétisation du compte épargne temps (Cass. soc., 22-6-16, n°14-18675).

### ► *Licenciement - Salarié protégé - Harcèlement*

Lorsque l'employeur souhaite licencier un salarié accusé de harcèlement pour un motif non disciplinaire en raison de son comportement qui est de nature à rendre impossible son

maintien dans l'entreprise, celui-ci doit prouver que les répercussions effectives du comportement du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise, sont de nature à justifier un licenciement. Tel n'est pas le cas lorsque le harcèlement reproché à un représentant du personnel, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, n'a pas sérieusement affecté le fonctionnement des IRP, et que ses répercussions sur la société se limitent à un arrêt de travail de la victime et la nécessité de le déplacer sur un autre poste (CE, 29-6-16, n°387412).

### ► *Mandat extérieur - Information de l'employeur*

Si pour se prévaloir de la protection attachée à son mandat de conseiller du salarié, mentionnée par l'article L 2411-1 16° du code du travail, le salarié doit, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, avoir informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou rapporter la preuve que l'employeur en avait alors connaissance, son obligation d'information ne portant que l'existence du mandat et non sur les conséquences pécuniaires attachées à la violation du statut protecteur (Cass. soc., 30-6-16, n°15-12982).

### ► *Licenciement économique - Co-emploi (Affaire Continental)*

Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière. En l'espèce, le fait que la politique du groupe déterminée par la société mère ait une incidence sur l'activité économique ainsi que sociale de sa filiale, que la société mère ait pris dans le cadre de cette politique des décisions affectant le devenir de sa filiale et se soit engagée à garantir l'exécution des obligations de sa filiale liées à la fermeture du site mais également à la suppression des emplois ne pouvaient suffire à caractériser une situation de co-emploi (Cass. soc., 6-7-16, n°14-27266).



## FOCUS

### Fraude et rupture conventionnelle : les foudres de la prescription !

Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 22 juin dernier (Cass. soc., 22-6-16, n°15-16994 PB), les Hauts magistrats ont eu, pour la première fois, à se prononcer sur la question de la prescription en cas de fraude dans le recours à la rupture conventionnelle.

En l'espèce, un salarié, engagé en qualité de conducteur routier par la société Norbert Dentressangle Silo, a signé une convention de rupture conventionnelle le 11 février 2009.

Celle-ci a été homologuée par l'administration du travail le 23 mars 2009.

Dans le cadre d'une procédure diligentée par le CCE de l'UES Norbert Dentressangle Vrac et les syndicats CFTC et CFDT, la cour d'appel de Lyon a, par un arrêt du 2 décembre 2011 rendu sur renvoi après cassation (arrêt du 9 mars 2011), condamné les employeurs composant l'UES à des dommages et intérêts pour violation des dispositions applicables en matière d'information et consultation sur les licenciements économiques.

Suite à cette condamnation, le salarié saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en annulation de sa convention de rupture conventionnelle le 28 décembre 2011.

Les juges du fond déclarent la demande du salarié prescrite et, par conséquent, irrecevable.

En effet, l'article L 1237-14 du code du travail dispose que *« le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention »*.

Le salarié se pourvoit alors en cassation arguant que *« la fraude corrompt tout, de sorte que la prescription d'un an des recours juridictionnels ouverts à l'encontre de la convention de rupture conventionnelle n'est pas applicable en cas de fraude de l'employeur »*, et que, *« si le délai de prescription (...) court à compter de l'homologation de la convention, le point de départ du délai est reporté au jour où le salarié acquiert une connaissance complète et exacte de l'ensemble des données du litige, de ses droits et de leur étendue »*.

Les Hauts magistrats ne l'entendent pas ainsi et rejettent le pourvoi formé par le salarié.

Par cet arrêt du 22 juin, la Cour de cassation détermine les modalités d'application de la prescription en cas de fraude dans le recours à la rupture conventionnelle.

Elle pose deux principes :

- *« si la fraude peut conduire à écarter la prescription annale prévue à l'article L. 1237-14 du code du travail, c'est à la condition que celle-ci ait eu pour finalité de permettre l'accomplissement de la prescription »*.

Par conséquent, la fraude dans le recours à la rupture conventionnelle ne pourra pas permettre, à elle seule, d'écarter le délai de prescription.

Un salarié ne pourra s'exonérer de la prescription qu'en présence de manœuvres frauduleuses de l'employeur ayant pour but de l'empêcher d'agir dans les délais...

- *« une fraude dans le recours à la rupture conventionnelle a pour effet de reporter le point de départ du délai de prescription prévu à l'article L. 1237-14 du code du travail au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance »*.

Ainsi, le délai d'un an pour agir aura non pas pour point de départ la date d'homologation de la rupture conventionnelle, mais la date à laquelle le salarié aura découvert la fraude.

En l'espèce, malgré le report du point de départ du délai d'un an, l'action en justice du salarié est jugée prescrite dans la mesure où la cour d'appel avait relevé que la fraude que le salarié prêtait à son employeur avait été connue au plus tard le 16 juillet 2009, date à laquelle le TGI s'était prononcé sur l'action du CCE.

En introduisant son action le 28 décembre 2011, le salarié était hors délai donc irrecevable à agir, sans même que les magistrats aient eu à se prononcer sur l'existence ou non d'une fraude commise par l'employeur.

*« Fraus omnia corrumpit »*, principe selon lequel la fraude corrompt tout, connaît donc, à notre grand regret, des exceptions...



*Interruption durant la période estivale, de retour en septembre.*

*D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances.*

