



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 28 mars au 1^{er} avril 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Service public régional de formation professionnelle

Le décret n°2016-380 du 29 mars 2016, pris pour l'application de l'article 21 de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, fixant les modalités de l'accès gratuit aux formations des niveaux V et IV dispensées dans le cadre du service public régional de formation professionnelle est paru au *JO* du 31 mars.

► OIT - Travail forcé

La loi n°2016-372 du 30 mars 2016 autorisant la ratification du protocole relatif à la convention n°29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé, 1930, a été publiée au *JO* du 31 mars. Le texte du protocole sera publié ultérieurement.

► Désignation des conseillers prud'hommes

L'ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes est parue au *JO* du 1^{er} avril 2016.

Jurisprudence

► Contestation du licenciement d'un salarié protégé

Les Hauts magistrats (Cass. soc., 23-3-16, n°14-22950) considèrent que lorsque le licenciement économique d'un salarié protégé « a été autorisé par une ordonnance du juge-commissaire, le caractère économique du licenciement et la régularité de l'ordonnance du juge-commissaire ne peuvent être discutés devant l'administration ». Par conséquent, le juge judiciaire est compétent.

► Indemnité contractuelle de licenciement

Une indemnité de licenciement, prévue par un contrat de travail, conserve sa nature contractuelle lorsqu'elle se réfère seulement à la base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement et non à l'application globale de l'accord collectif.

Le juge peut alors réduire le montant de cette indemnité contractuelle si elle présente un caractère manifestement excessif (Cass. soc., 16-3-16, n°14-23861).

► PSE - Non-transmission au CE des observations du Direccte

Par un arrêt en date du 23 mars (CE, 23-3-16, n°389158), le Conseil d'Etat a rejeté la demande d'annulation de l'homologation d'un PSE malgré le fait que le Direccte n'ait pas respecté les prescriptions légales lui imposant d'envoyer au comité d'entreprise une copie des observations qu'il adresse à l'employeur.

Le Haut Conseil considère que ce manquement n'emporte pas, à lui seul, irrégularité de la procédure d'information-consultation.

FOCUS

L'intérêt à agir du syndicat

Par deux arrêts du même jour, la chambre sociale de la Cour de cassation, peaufine les contours de la notion d'intérêt collectif de la profession permettant à un syndicat, qui relève l'existence d'une atteinte audit intérêt, d'agir en justice.

Rappelons que l'article L 2132-3 du code du travail dispose que « les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

Dans la première affaire (Cass. soc., 23-3-16, n°14-23276), une salariée engagée par la société Carglass en qualité d'assistante logistique, licenciée en octobre 2010, saisit la

juridiction prud'homale afin de contester les conditions d'exécution et de rupture de son contrat.

L'union locale CGT de Chatou s'est portée intervenante volontaire à l'instance pour obtenir des dommages et intérêts en réparation des préjudices causés à l'intérêt collectif de la profession.

Elle invoque d'une part, la méconnaissance par l'employeur des dispositions légales encadrant le recours au travail temporaire, et d'autre part, la présence dans le contrat de travail de clauses de mobilité et d'exclusivité illicites.



La cour d'appel de Versailles ayant fait droit à la demande de l'union locale CGT, l'employeur a formé un pourvoi en cassation considérant que la méconnaissance des règles de recours au travail temporaire ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

La Cour de cassation confirme la solution rendue par la cour d'appel et précise que *« la violation des dispositions relatives au travail temporaire, en diminuant la possibilité d'embauche des travailleurs permanents, est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession »*.

En revanche, les Hauts magistrats écartent l'intervention du syndicat contre la présence de clauses illicites au sein du contrat de travail de la salariée.

La chambre sociale considère donc que l'existence de clauses illicites dans le contrat de travail ne porte atteinte qu'à l'intérêt individuel du salarié.

Dans la seconde affaire (Cass. soc., 23-3-16, n°14-22250), une salariée engagée par La Poste a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de ses CDD successifs en CDI et de diverses demandes en paiement. Le syndicat Sud Poste Marne est intervenu volontairement à l'instance pour demander des dommages et intérêts en raison de la violation des dispositions légales sur les CDD.

La cour d'appel déboute le syndicat estimant qu'il n'est pas démontré l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession *« dès lors que l'employeur en l'espèce n'a pas méconnu les dispositions de la convention collective applicable »*.

Les Hauts magistrats censurent l'analyse de la cour d'appel de Reims. Ils retiennent *« qu'en statuant ainsi, alors que la violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé »*.