



Veille Juridique du Secteur Juridique

FO

du 29 septembre au 03 octobre 2014

Textes législatifs et réglementaires

► Assurance-chômage

A compter du 1^{er} octobre 2014, les droits rechargeables, les nouvelles règles afférentes à l'activité réduite et celles relatives aux salariés multi-employeurs sont applicables.

Ces dispositions concernent l'ensemble des demandeurs d'emploi, peu importe leur date d'entrée dans le statut.

Jurisprudences

► *Détachement syndical et accident du travail*

Un salarié délégué syndical et bénéficiaire d'un détachement partiel d'activité ne peut revendiquer le bénéfice de la législation sur les accidents du travail si l'accident intervient dans le cadre de son détachement syndical (Cass. civ., 2^{ème}, 18-9-14, n°13-14435).

► *Moment de délivrance de l'attestation destinée à Pôle Emploi*

Même si l'attestation est délivrée 8 jours après la fin du préavis, ce retard cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur doit réparer par l'attribution de dommages-intérêts (Cass. soc., 17-9-14, n°13-18850).

► *Qui peut contester la candidature d'un salarié au CHSCT dans une unité économique et sociale ?*

Un employeur de l'une des deux sociétés constituant l'UES est habilité à contester la candidature d'un de ses salariés au CHSCT commun aux 2 sociétés. Nul besoin que toutes les sociétés constituant l'UES agissent en annulation (Cass. soc., 25-6-14, n°13-26307).

► *Droit d'alerte et action en justice*

Il n'est pas nécessaire qu'un délégué du personnel obtienne un mandat exprès des salariés intéressés pour agir en justice dans le cadre de son droit d'alerte. Il suffit que le délégué du personnel informe les salariés concernés individuellement de l'introduction de l'instance (Cass. soc., 24-9-14, n°13-14970).

► *Liberté de circulation des représentants du personnel*

La liberté de circulation des représentants du personnel peut être limitée par l'employeur pour des raisons de confidentialité ou de sécurité.

En l'espèce, l'employeur a le droit d'instaurer une procédure de contrôle d'accès à certaines zones, et non pas une procédure d'autorisation d'accès (Cass. soc., 9-7-14, n°13-16151).

► *Licenciements économiques et mise en œuvre de l'ordre des licenciements*

En principe, dans le cadre de la mise en œuvre de l'ordre des licenciements, les juges ne peuvent substituer leur appréciation des qualités professionnelles des salariés à celle de l'employeur.

Toutefois, les juges doivent contrôler que l'employeur n'a pas procédé à un détournement de pouvoir.

C'est le cas en l'espèce, l'employeur ayant appliqué l'ordre des licenciements de manière faussée afin de diminuer les coûts pour l'entreprise.

La Cour de cassation donne alors raison à la cour d'appel d'avoir condamné l'employeur à indemniser la salariée pour perte injustifiée d'emploi (Cass. soc., 24-9-14, n°12-16991).



► **Avantage catégoriel conventionnel et égalité de traitement**

Par un arrêt en date du 24 septembre dernier (Cass. soc., 24-9-14, n°13-15074), la Cour de cassation admet que le fait que des cadres dirigeants soient davantage exposés au licenciement que les autres salariés, parce qu'ils sont soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale, peut justifier qu'une indemnité conventionnelle de licenciement plus élevée leur soit accordée.

► **L'action en justice du salarié ne peut justifier le licenciement**

Un employeur ne peut pas licencier un salarié au motif que ce dernier a engagé une action en justice pour obtenir le paiement d'une rétribution au titre de son invention.

Ce licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, le salarié ayant agi en justice pour faire valoir ses droits (Cass. soc., 17-9-14, n°13-15930).

► **Maladie professionnelle et prise en charge**

La Cour de cassation a considéré que la victime d'une maladie reconnue au titre d'un des tableaux des maladies professionnelles peut demander un changement de tableau s'il lui permet de solliciter une indemnisation plus favorable au titre de la faute inexcusable (Cass. soc., 18-9-14, n°13-14650).

► **Progression salariale des permanents syndicaux**

La Cour de cassation a estimé qu'un accord collectif sur le droit syndical peut prévoir une progression différente pour les permanents syndicaux en fonction de la catégorie professionnelle dont ils sont issus.

Il ne s'agit pas d'une discrimination (Cass. soc., 24-9-14, n°13-11782).

► **La France condamnée pour l'interdiction absolue des syndicats dans l'armée et la gendarmerie**

La Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) a condamné la France au motif que : « *si la liberté d'association des militaires peut faire l'objet de restrictions légitimes, l'interdiction pure et simple de constituer un syndicat ou d'y adhérer porte à l'essence même de cette liberté, une atteinte prohibée* » (CEDH, 2-10-14, n°10609/10, Matelly c. France).

De plus, la CEDH conclut à la violation de l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme (CESDH) en raison de l'interdiction faite par le Conseil d'État à l'Adefdromil (Association de défense des droits des militaires) d'agir en justice pour défendre les intérêts matériels et moraux de ses adhérents (CEDH, 2-10-14, n°32191-09, Adefdromil c. France).

► **Temps de trajet d'un salarié en mission**

Un formateur itinérant part toutes les semaines de chez lui pour aller sur son lieu de mission.

Ainsi, bien souvent, son temps de trajet entre son domicile et son lieu de travail excède les 30 minutes (temps normal de trajet d'un travailleur).

Le temps de déplacement excédentaire correspond à du temps de travail effectif.

La Cour de cassation a estimé que la cour d'appel n'aurait pas dû, pour calculer ce temps de déplacement excédentaire, retenir un temps théorique équivalent à cinq allers-retours d'un travailleur « *lambda* », soit 5 heures par semaine, au motif que le formateur effectue ce trajet seulement une fois par semaine (Cass. soc., 24-9-14, n°12-28664).



FOCUS

Validité de la rupture conventionnelle à tout va !

Par un arrêt en date du 30 septembre 2014 (Cass. soc., 30-9-2014, n°13-16297) qui figurera au rapport annuel de la Cour de cassation, les Hauts magistrats ont encore une fois fait fi de la volonté des signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 instituant la rupture conventionnelle.

En l'espèce, une salariée, victime d'un accident du travail le 27 janvier 2009, en arrêt de travail jusqu'au 8 février 2009, reprend son activité professionnelle sans avoir été convoquée à une visite médicale de reprise par la médecine du travail. Cinq mois après, salariée et employeur signent une rupture conventionnelle qui fera l'objet d'une homologation par l'inspecteur du travail.

La salariée saisit la juridiction prud'homale d'une demande de nullité de la convention de rupture l'estimant contraire à l'article L. 1226-9 du code du travail qui dispose qu' « *au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie* ».

Mais alors pourquoi se fonde-t-elle sur cet article pour réclamer la nullité de la convention de rupture dans la mesure où elle avait repris son activité professionnelle depuis cinq mois ?

La salariée fonde ses prétentions sur l'article précédemment cité pour la bonne et simple raison que c'est la visite de reprise qui marque la fin de la période de suspension du contrat de travail et de la protection contre le licenciement et ce, même si elle a déjà repris le travail. En vertu de cette disposition légale, la salariée considère « *qu'au cours des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur ne peut faire signer au salarié une rupture d'un commun accord du contrat de travail* ».

La cour d'appel de Lyon ne retient pas cette position. Les juges du fond estiment au contraire que « *l'article L. 1226-9 du code du travail prohibe uniquement la rupture unilatérale du contrat de travail* » ; dès lors, la rupture conventionnelle n'est pas nulle.

La salariée forme alors un pourvoi en cassation qui sera rejeté par les Hauts magistrats au motif que « *sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle* ».

En conséquence, la Cour de cassation valide la possibilité de signer une rupture conventionnelle au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail.

Cette position est éminemment critiquable ; elle l'est pour plusieurs raisons.

D'abord, il convient de rappeler que la Haute juridiction avait écarté la possibilité de rompre d'un commun accord le contrat de travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle (Cass. soc., 4-1-2000, n°97-44566).

La rupture conventionnelle n'est autre qu'un substitut à l'ancienne rupture d'un commun accord.

Et pourtant, en l'espèce, la Cour de cassation approuve la cour d'appel de Lyon de considérer que l'article L. 1226-9 du code du travail n'interdit que la rupture unilatérale. Quelle cohérence !

Par ailleurs, la volonté des partenaires sociaux semble avoir été bafouée une fois de plus car si la mise en place de la rupture conventionnelle avait notamment pour objet de permettre d'échapper à l'alternative entre la démission et le licenciement, il va de soi qu'elle n'avait pas pour but de permettre à l'employeur de contourner le régime de protection applicable au salarié dont le contrat de travail est suspendu consécutivement à un accident du travail, ni même, à plus lointaine échéance, la procédure de licenciement pour inaptitude.