



A LA UNE

L'indemnisation due en cas de licenciement nul pour violation du statut protecteur est plafonnée à trente mois

La loi du 2 août 2005 a porté la durée des mandats des représentants du personnel de deux à quatre ans (C. trav., art. L. 2314-26). Par dérogation, cette durée peut être fixée à deux ans par accord collectif (C. trav., art. L. 2314-27). Cette durée minimale est la référence pour déterminer l'indemnité due en cas de licenciement nul.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un délégué du personnel avait pris acte de la rupture de son contrat de travail deux mois après son élection. Le Conseil de prud'hommes puis la Cour d'appel ont considéré que cette prise d'acte produisait les effets d'un licenciement nul.

La Cour d'appel a estimé, par conséquent, que le salarié devait être indemnisé, au titre de la violation du statut protecteur, à hauteur de 52 mois de salaire, correspondant aux salaires dus jusqu'à l'expiration de la période de protection, soit 6 mois après la fin du mandat de délégué du personnel, lui-même d'une durée de 4 ans.

Dans un arrêt du 15 avril 2015, la Cour de cassation censure cette décision et rappelle, au visa des articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du Code du travail, que « *le délégué du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, 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* », soit 30 mois de salaire au maximum.

(Cass. soc., 15 avril 2015, n°13-27.211)

Une clause de non concurrence ne peut pas valablement prévoir une contrepartie financière différente en fonction du mode de rupture du contrat de travail

Parmi les conditions cumulatives de validité des clauses de non concurrence figure l'existence d'une contrepartie financière.

Dans un arrêt du 9 avril 2015, la Cour de cassation a rappelé que cette contrepartie doit être identique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, la clause de non concurrence prévoyait que la contrepartie financière serait égale à 25% du salaire en cas de licenciement et 10% en cas de démission. La Cour de cassation a énoncé que « *doit être réputée non écrite la minoration par les parties, dans le cas d'un mode déterminé de rupture du contrat de travail, de la contrepartie pécuniaire d'une clause de non concurrence* ».

Il ne s'agit toutefois pas d'une cause de nullité de la clause : celle-ci est réputée non écrite en ses seules dispositions minorant la contrepartie, de sorte que le salarié reste tenu de respecter l'interdiction de concurrence. Il pourra, en revanche, valablement se voir octroyer le montant maximal de la contrepartie financière.

S'il n'est pas possible de moduler le montant de la contrepartie en fonction du mode de rupture, il reste toutefois permis à l'employeur de limiter les cas de rupture dans lesquels la clause sera mise en œuvre (Cass. soc., 6 janvier 2010, n°08-41.357).

(Cass. soc., 9 avril 2015, n°13-25.847)

L'annulation ultérieure des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel n'a pas d'incidence sur la désignation du CHSCT

Les membres du CHSCT sont désignés par un collège composé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel (C. trav., art. L. 4613-1).

Dans cette affaire, les membres du collège désignatif avaient procédé à la désignation du CHSCT malgré l'existence d'un recours devant le Tribunal d'instance aux fins d'annulation des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Le lendemain de la désignation du CHSCT, le Tribunal d'instance avait finalement annulé les élections professionnelles du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Une organisation syndicale ainsi que plusieurs salariés ont alors contesté la désignation des membres du CHSCT, au motif que celle-ci avait été réalisée par un collège désignatif irrégulièrement constitué.

Dans un arrêt du 15 avril 2015, la Cour de cassation a toutefois considéré que « *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* ».

L'annulation des mandats des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne prend donc effet qu'au jour du jugement d'annulation du Tribunal d'instance, de sorte que les actes accomplis antérieurement dans le cadre de ces mandats – notamment la désignation des membres du CHSCT – restent valables.

L'annulation ultérieure des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel n'affecte donc pas la régularité de la désignation des membres du CHSCT.

(Cass. soc., 15 avril 2015, n°14-19.139)

EN BREF

- L'ordonnance n°2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial a été publiée au Journal Officiel du 3 avril 2015.
- La circulaire N°DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales a été publiée le 21 avril 2015.
- Dans une circulaire interministérielle du 25 mars 2015, le gouvernement lance un nouveau contrat aidé dans le secteur marchand pour les jeunes de moins de 30 ans : le CIE-Starter.

LE POINT SUR : L'affectation des jeunes travailleurs à des travaux dangereux

Le Code du travail interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans pour l'exécution de travaux dangereux (C. trav., art. L. 4153-8). Des dérogations sont toutefois possibles pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans, pour lesquels l'affectation à de tels travaux s'intègre dans un parcours de formation.

Deux décrets du 17 avril 2015 ont modifié les règles de dérogation (D. n°2015-443 et D. n°2015-444 du 17 avril 2015, JO 19 avril). Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 2 mai 2015.

Champ d'application de la procédure de dérogation

Les travaux interdits pour lesquels une dérogation peut être demandée sont détaillés aux articles D. 4153-15 et suivants du Code du travail. Il s'agit notamment de ceux exposant les jeunes travailleurs à des agents chimiques, des poussières d'amiante, des rayonnements ionisants ou à des rayonnements optiques artificiels, ainsi que ceux impliquant par exemple la conduite et l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou encore la réalisation d'opérations de maintenance sur des appareils en fonctionnement. En outre, le décret n°2015-444 prévoit désormais une possibilité de dérogation concernant l'affectation des jeunes à des travaux en hauteur.

La dérogation concerne les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les stagiaires de la formation professionnelle, les élèves préparant un diplôme professionnel ou technologique, ainsi que les jeunes accueillis dans certains établissements sociaux et médico-sociaux destinés à favoriser l'insertion professionnelle (C. trav., art. R. 4153-39). Les jeunes travailleurs concernés doivent, en outre, être âgés d'au moins 15 ans.

Conditions de dérogation

L'employeur qui entend déroger à l'interdiction d'affectation des jeunes travailleurs aux travaux dangereux doit impérativement satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir procédé à l'évaluation des risques existant pour les jeunes préalablement à

- leur affectation aux postes de travail à risques ;
- avoir informé le jeune travailleur sur les risques pour sa santé et sa sécurité et sur les mesures de préventions correspondantes et lui avoir dispensé une formation adaptée ;
- assurer l'encadrement du jeune travailleur en formation par une personne compétente durant l'exécution des travaux ;
- avoir obtenu, pour chaque jeune, un avis médical d'aptitude délivré par le médecin du travail pour les salariés ou par le médecin chargé du suivi médical pour les élèves et étudiants (C. trav., art. R. 4153-40).

Procédure de dérogation

Le décret n°2015-443 du 17 avril 2015 supprime la procédure de demande d'autorisation préalable, qui devait auparavant être sollicitée auprès de l'inspection du travail.

Celle-ci est remplacée par une simple déclaration préalable, selon laquelle l'employeur certifie se conformer aux conditions de dérogation précitées. L'employeur n'a donc plus l'obligation d'attendre l'autorisation de l'inspection du travail pour affecter les jeunes aux travaux pour lesquels une dérogation est sollicitée.

La déclaration est effectuée de manière globale pour chaque établissement et non à titre individuel pour chaque jeune concerné.

La déclaration est adressée à l'inspecteur du travail par tout moyen lui conférant date certaine et doit préciser :

- le secteur d'activité de l'entreprise ou l'établissement ;
- les formations professionnelles assurées ;
- les différents lieux de formation ;
- les travaux interdits sur lesquels porte la déclaration de dérogation ;
- la qualité ou la fonction des personnes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution de ces travaux.

Cette déclaration doit être renouvelée tous les 3 ans. Toutefois, l'avis médical doit quant à lui être renouvelé, pour chaque jeune, tous les ans jusqu'à ses 18 ans.

Pendant la période couverte par la déclaration, l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail la liste des jeunes travailleurs concernés et des personnes en charge de leur encadrement, ainsi que les justificatifs relatifs à la formation professionnelle suivie, à l'avis médical d'aptitude, à l'information et la formation à la sécurité dispensées au jeune travailleur (C. trav., art. R. 4153-45).

LE COIN DU PRATICIEN : La saisine de la commission paritaire de l'emploi

Tout employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique est

tenu à une obligation de reclassement (C. trav., L. 1233-4).

Cette recherche de reclassement doit obligatoirement se faire en interne, c'est-à-dire au sein de la société ou des sociétés du groupe auquel elle appartient, mais l'employeur peut être tenu dans certains cas d'effectuer également une recherche externe.

Dans quelles situations l'employeur est-il tenu à une obligation de reclassement externe ?

Selon l'article L. 1233-4 du Code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Il a ainsi été jugé que cette obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur ne s'étend pas aux entreprises extérieures au groupe dont il relève, sauf convention ou engagement contraire (Cass. soc., 23 octobre 2012, n°11-15.530 ; Cass. soc., 15 décembre 2010, n°09-42.795).

Certaines conventions collectives peuvent toutefois imposer à l'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique de saisir la commission paritaire de l'emploi afin de connaître les emplois disponibles dans la ou les professions concernées (exemple : convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de laur et des industries graphiques).

La méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise a pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 septembre 2013, n°12-15.940).

Tout employeur doit donc veiller attentivement aux stipulations conventionnelles applicables à la société afin de vérifier s'il est ou non soumis à une obligation de reclassement externe et, si oui, dans quelles conditions.

Quand l'employeur doit-il saisir la commission paritaire de l'emploi ?

La Cour de cassation a récemment jugé que la saisine de la commission paritaire de l'emploi doit impérativement intervenir préalablement aux licenciements envisagés (Cass. soc., 8 juillet 2014, n°13-14.609).

Il incombe dès lors à l'employeur de justifier, en cas de manquement, de ce qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de saisir la commission compétente préalablement au licenciement (Cass. soc., 13 septembre 2012, n°11-22.414).

Tel pourra notamment être le cas si la commission locale n'a pas été mise en place au jour de la notification du licenciement.

Quel courrier adresser à la commission paritaire de l'emploi ?

Dans le cadre de recherches de reclassement interne, l'employeur est tenu d'effectuer ses recherches d'une manière active et sérieuse. La recherche de reclassement doit être personnalisée et comporter des précisions suffisantes sur l'emploi affecté et le salarié

concerné.

A cet égard, il a récemment été jugé qu'une lettre circulaire de demande de recherche de reclassement adressée à une autre société du groupe dans le cadre d'un licenciement économique est suffisamment personnalisée et précise si elle comporte le nom, la classification et la nature de l'emploi des salariés concernés par la mesure de licenciement (Cass. soc., 22 octobre 2014, n°13-20.403).

La question s'est posée de savoir si l'employeur était tenu aux mêmes formalités lorsqu'il interroge, conformément aux stipulations conventionnelles qui lui sont applicables, la commission paritaire de l'emploi.

Dans un arrêt du 17 mars 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'obligation de saisir cette commission n'imposait pas à l'employeur de lui fournir une liste nominative des salariés dont le licenciement est envisagé, pas plus que leur profil individuel.

L'employeur devra en revanche transmettre au(x) salarié(s) concerné(s) la liste des postes disponibles dont il a été destinataire avant la date de l'entretien préalable au licenciement (ou de la notification du licenciement en cas de licenciement collectif d'au moins 10 salariés). A défaut, celui-ci sera réputé ne pas reposer sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 18 février 2014, n°12-18.029).

Il devra également vérifier l'adéquation des postes proposés et les compétences du salarié et adresser à celui-ci une offre de reclassement précise, sous peine de voir les juges considérer que les offres de reclassement n'étaient pas personnalisées (Cass. soc., 18 février 2014, n°12-18.029).

VIE DU CABINET

- Caroline André-Hesse a publié un article dans The American Lawyer sur le sujet suivant : *"New French regulation: will the new mandate of compulsory individual notification of employees prior to the sale of a company, prove a hindrance to business?"*

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE

www.altanalaw.com

45 rue de Tocqueville 75017 Paris
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

