

A LA UNE : LES DELAIS DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Par deux arrêts du 21 septembre 2016 n° 15-19.003 et n° 15-13.363, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur le respect des délais préfix de consultation du comité d'entreprise.

Ces arrêts sont l'occasion de faire le point sur l'encadrement des délais dans lesquels le comité d'entreprise doit se prononcer lorsqu'il est consulté.

Un « délai d'examen suffisant »

L'article L. 2323-3 alinéa 2 du code du travail prévoit que, **dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise « dispose d'un délai d'examen suffisant ».**

La loi portant sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a introduit, pour un certain nombre de consultations du comité d'entreprise, le principe d'un encadrement des délais de consultation. L'idée étant de limiter certaines pratiques dilatoires et, ainsi, de sécuriser davantage la procédure de consultation du comité d'entreprise.

A défaut d'être négocié, ce délai de consultation est fixé par décret.

Les consultations concernées

Sont concernées les **consultations annuelles** portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-10) ;
- la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L.2323-12) ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2323-15).

Il en va de même des **consultations ponctuelles** portant sur :

- la marche générale de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-1) ;
- les projets de restructurations et de compression des effectifs (C. trav., art. L. 2323-31) ;
- les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-33) ;
- un problème ponctuel intéressant les conditions de travail (C. trav., art. L. 2323-46) ;
- tout projet important d'introduction de nouvelles technologies (C. trav., art. L. 2323-29) ;
- les décisions majeures prises au cours d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire (C. trav., art. L. 2323-48).

Est également concernée la consultation du comité central d'entreprise sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise (C. trav., art. L. 2327-2).

Les délais d'examen négociés

La loi Rebsamen du 17 août 2015 n° 2015-994 a modifié les conditions de conclusion de l'accord de fixation des délais de consultation.

Sauf dispositions législatives spéciales, les délais de consultation du comité d'entreprise sont fixés par un accord collectif, conclu dans les conditions de droit commun. A défaut de délégué syndical, les délais de consultation peuvent être fixés par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise (C. trav., art. L. 2323-3).

Dans ce dernier cas, si un accord peut prolonger le délai de consultation, la tenue d'une réunion après l'expiration de ce délai ne peut tenir lieu d'accord (Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-19.003).

L'accord de fixation des délais de consultation peut :

- fixer un point de départ du ou des délais ;
- fixer un délai de consultation uniforme pour l'ensemble des consultations ou, à l'inverse, prévoir différents délais en fonction du thème abordé ;
- fixer la durée de ces délais, qui peuvent être plus courts ou plus longs que ceux fixés par le code du travail ;
- préciser le régime applicable aux consultations en cours au jour de l'entrée en vigueur de l'accord.

En pratique, la fixation des délais d'examen par accord est relativement rare. Ce sont donc le plus souvent les délais réglementaires qui s'appliquent.

A défaut d'accord, les délais d'examen fixés par décret

A défaut d'accord et pour les consultations concernées, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration des délais suivants (C. trav., art. R. 2323-1-1) :

- **1 mois dans le cas général ;**
- **2 mois en cas d'intervention d'un expert ;**
- **3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT** par l'employeur ou le comité d'entreprise ;
- **4 mois si une instance de coordination des CHSCT (ICSHCT) est mise en place** dans le cadre de la consultation concernée.

Dans les deux derniers cas, l'avis du CHSCT ou celui de l'ICSHCT sont transmis au comité d'entreprise au plus tard dans les 7 jours qui précèdent l'expiration des délais de 3 ou 4 mois.

Lorsqu'est consulté à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, le délai de consultation s'applique au comité central d'entreprise.

Le point de départ du délai d'examen

A défaut de fixation par accord, **les délais de consultation précités courent à compter de la communication par l'employeur des informations énoncées par le code du travail pour la consultation, ou bien de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales** (C. trav., art. R. 2323-1).

Dans une affaire où le comité d'entreprise avait saisi le président du TGI en référé afin d'obtenir une suspension du projet sur lequel il était consulté - estimant que le CHSCT devait être consulté avant qu'il rende son avis, ce que contestait l'employeur - la Cour de cassation a relevé que le comité d'entreprise avait eu communication par l'employeur d'« *informations précises et écrites* » et que le délai de consultation avait donc commencé à courir à cette date. Elle en a alors déduit que le président du TGI, bien que saisi pendant le délai de consultation, ne pouvait plus statuer sur cette demande une fois le délai de consultation expiré comme c'était le cas en l'espèce (Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-13.363).

Le comité d'entreprise doit donc agir bien en amont s'il souhaite que le juge des référés puisse statuer sur une suspension éventuelle du projet avant l'expiration de son délai de consultation.

Il existe par ailleurs un recours spécifique pour le comité d'entreprise s'il considère qu'il est mal informé. **S'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, il peut en effet saisir le président du TGI statuant en référé pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.** Cette saisine n'a pas, en soi, pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de son avis par le comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai de consultation (C. trav., art. L. 2323-4).

Dans cette hypothèse, comme l'énonce la Cour de cassation dans son arrêt du 21 septembre 2016 n° 15-19.003, « aucune disposition légale n'autorise [le juge] à accorder un nouveau délai après l'expiration du terme initial ». Une saisine du TGI après l'expiration du délai de consultation est donc trop tardive.

Le principal enseignement que l'on peut tirer de ces décisions est que **la Cour de cassation retient une interprétation stricte des textes et de leur finalité : sécuriser la consultation dans des délais restreints et limiter les contentieux.**

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-15.943

Le point de départ de la période de protection suivant le congé maternité (portée à 10 semaines depuis l'entrée en vigueur de la loi « Travail » du 8 août 2016) ne peut être reporté à la date de la reprise du travail par la salariée que dans le cas où cette dernière prend des congés payés immédiatement après son congé maternité, toute autre justification devant être considérée comme irrecevable.

Ainsi, la période de protection suivant le congé de maternité n'est pas suspendue par la période de dispense d'activité rémunérée sous la forme d'une absence autorisée par l'employeur.

Cass. 1^{ère} civ., 28 septembre 2016, n° 15-21.823

Dans un arrêt du 28 septembre 2016, la première chambre civile de **la Cour de cassation vient compléter ce dispositif et écarte toute possibilité d'engager des poursuites pour diffamation à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé des agissements de harcèlement moral.**

Néanmoins, la Cour précise que si la mauvaise foi du salarié est caractérisée (ce qui suppose la fausseté des faits allégués), il est possible d'agir sur le terrain de la dénonciation calomnieuse.

CE, 21 septembre 2016, avis n°396887

L'inspecteur du travail n'a pas à contrôler la cause de l'inaptitude d'un salarié protégé. En revanche, il lui appartient de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié ou avec son appartenance syndicale.

Dès lors, s'il apparaît que le licenciement pour inaptitude est en rapport avec les fonctions représentatives, l'inspecteur du travail refusera de délivrer l'autorisation de licencier.

Tel sera le cas si l'inaptitude résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives.

EN BREF

La loi relative à la Justice du XXI^{ème} siècle a été définitivement adoptée par le Parlement, le 12 octobre 2016. Elle institue notamment une action de groupe en matière de discrimination au travail. Le texte est actuellement examiné par le Conseil Constitutionnel.

Un décret du 11 octobre 2016, pris en application de l'ordonnance du 31 mars 2016, précise les modalités de désignation des conseillers prud'hommes, qui entreront en vigueur en 2017.

Deux décrets du 20 octobre 2016 simplifient les obligations des entreprises en matière d'affichages et de transmission de documents à l'administration.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle résulte d'une **volonté commune du salarié et de l'employeur** de mettre un terme à la relation de travail qui les lie.

Fondé sur l'accord des parties et **formalisé par la signature d'une convention**, ce mode de rupture du contrat de travail est néanmoins encadré :

- une procédure spécifique doit être suivie ;
- la convention conclue doit être homologuée par l'autorité administrative ;
- des possibilités de rétractation et de recours sont prévues.

Dans quels cas peut-elle être envisagée ?

La procédure légale de rupture conventionnelle **ne concerne que le contrat de travail à durée indéterminée**.

La rupture conventionnelle doit être **librement consentie par les parties**, c'est-à-dire en dehors de toute pression et de toute contrainte (C. trav., art. L. 1237-11).

Néanmoins, l'existence d'un différend entre les parties au moment de la signature de la convention n'entraîne pas nécessairement la nullité de celle-ci, pourvu que le consentement du salarié soit donné de façon libre et éclairée (Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-19.268).

Par ailleurs, **le fait que l'entreprise connaisse des difficultés économiques**, accompagnées ou non de licenciements, **n'est pas un obstacle** à la négociation d'une rupture conventionnelle avec un salarié (Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-23.134).

Il en est de même lorsque le **contrat de travail est suspendu**, dès lors qu'aucun vice du consentement n'est caractérisé et que l'employeur n'a commis aucune fraude. Une rupture conventionnelle peut ainsi être conclue pendant :

- un congé parental d'éducation, un congé sabbatique ou un congé sans solde ;
- un arrêt maladie (Cass. soc., 30 septembre 2013, n° 12-13.711) ;

- un congé de maternité, ainsi que pendant la période de protection de dix semaines qui suit (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149) ;
- la période de suspension consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297).

Enfin, il est également possible de conclure une rupture conventionnelle **avec un salarié protégé**. Toutefois, dans cette hypothèse, la rupture est soumise à **l'autorisation de l'inspecteur du travail** et non à homologation dans les conditions de droit commun (C. trav., art. L. 1237-15).

Quelles sont les modalités ?

La signature d'une convention de rupture ne peut intervenir qu'après une phase préalable comportant **un ou plusieurs entretiens** au cours desquels les parties conviennent du principe et des conditions de la rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-12). Elles déterminent en outre :

- la **date de la rupture** du contrat de travail ;
- le **montant de l'indemnité spécifique de rupture** à verser au salarié, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou, dans les branches relevant de branches d'activité représentées par le Medef, la CGPME ou l'UPA, de l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus favorable. Cette indemnité est au demeurant soumise au forfait social, dès le 1^{er} euro et jusqu'à deux PASS, soit 77.232 euros en 2016 ;
- le **sort des clauses et avantages** éventuellement insérés dans le contrat de travail.

Un seul entretien suffit pour que la négociation soit régulière (Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-21.979).

Lors du ou des entretiens préalables, le salarié et l'employeur ont la **possibilité de se faire assister**, sous réserve d'en informer l'autre partie avant la date prévue pour l'entretien.

La convention de rupture doit être rédigée sur un **formulaire officiel et établie en trois**

exemplaires dont l'un doit être remis au salarié, à peine de nullité de la convention (Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-18.696).

Les parties peuvent-elles se rétracter ?

Une fois la convention de rupture signée, chacune des parties dispose d'un **déla****i de rétractation de 15 jours calendaires** (C. trav., art. L. 1237-13). Ce délai commence à courir le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et se termine au quinzième jour à minuit (par exemple : pour une convention signée le 1^{er} octobre, le délai expire le 16 octobre à minuit).

Ce droit peut être exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Comment la convention de rupture conventionnelle est-elle homologuée ?

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la Direccte compétente (c'est-à-dire la Direccte du lieu où est établi l'employeur) avec un exemplaire de la convention de rupture (C. trav., art. L. 1237-14 ; R. 1237-3).

La demande d'homologation ne peut être adressée à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation, sous peine de nullité.

A compter de la réception de la demande, la Direccte dispose d'un **déla****i de 15 jours ouvrables** pour instruire le dossier et prendre sa décision. **A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'homologation est réputée être acquise** (C. trav., art. L. 1237-14).

Dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle avec un salarié protégé, la demande d'autorisation doit être adressée à l'issue du délai de rétractation à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire Cerfa spécifique aux salariés protégés. L'**avis du comité d'entreprise** doit précéder la

signature de la convention de rupture (C. trav., art. L. 1237-15).

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de **2 mois** pour instruire la **demande d'autorisation**. La date de rupture du contrat de travail doit donc être fixée en conséquence. **L'absence de réponse dans le délai imparti peut être analysée en une décision de rejet** (D. n°2014-1291 du 23 octobre 2014, JO 1^{er} novembre 2014).

La Direccte contrôle les points permettant de vérifier le libre consentement des parties et les éléments fondant l'accord du salarié (respect des règles de l'assistance, versement d'une indemnité au moins égale au minimum légal, respect du délai de rétractation, qualité de la procédure, etc.).

En revanche, elle n'a pas à apprécier l'existence et la validité du motif justifiant la rupture conventionnelle.

Dans quelle mesure la convention de rupture peut-elle être contestée ?

La validité d'une rupture conventionnelle peut être contestée **devant le juge dans un délai de 12 mois suivant la décision d'homologation de l'autorité administrative** (C. trav., art. L. 1237-14).

Seule l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement peut entraîner l'annulation d'une convention de rupture. Dans ce cas, la rupture du contrat produira les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22.232) **ou nul**, s'il s'agit d'un salarié protégé.

Enfin, il est **possible de conclure une transaction avec un salarié dont le contrat a fait l'objet d'une rupture conventionnelle**. Cependant, elle ne peut avoir pour objet que de régler un **différend relatif** non pas à la rupture du contrat, mais à **son exécution, sur des éléments non compris dans la convention de rupture** (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368).

VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende et Marine Buso ont coécrit un article intitulé « *Application des clauses de*

désignation » au sein de la Semaine Juridique – Social n° 41 du 18 octobre 2016.

