



Table des matières

- Rupture conventionnelle : pas de prise d'acte en cas de manquements patronaux survenus ou connus avant la fin du délai de rétractation
- Co-employeur et autorisation de licenciement d'un salarié protégé
- Renouvellement d'un mandat extérieur : pas d'information, pas de protection
- Suicides ou tentatives de suicides : comment le CHSCT peut enquêter ?
- Guide pratique pour la création et le suivi du document unique dans le BTP
- Loi Macron : le détail du projet de décret sur l'obligation de reclassement à l'étranger
- Complémentaire santé : les cas de dispense pourraient être révisés
- Loi Macron : un projet de décret sur la réforme prud'homale transmis aux partenaires sociaux
- Statut protecteur : l'employeur doit être informé du renouvellement d'un mandat extérieur
- Bureau de vote : le défaut de signature de la liste d'émargement entraîne l'annulation des élections
- Loi « Rebsamen » : le calendrier des décrets d'application est précisé
- La CFTC présente sa motion d'orientation de son prochain congrès
- Temps du délégué syndical

Rupture conventionnelle : pas de prise d'acte en cas de manquements patronaux survenus ou connus avant la fin du délai de rétractation

Lorsque la procédure de rupture conventionnelle est enclenchée, une fois le délai de rétractation de 15 jours passé, le salarié ne peut pas prendre acte de la rupture de son contrat, sauf pour des manquements survenus ou dont il aurait eu connaissance après l'expiration de ce délai.

La Cour de cassation a eu à juger, le 6 octobre dernier, une affaire dans laquelle un salarié avait, en cours de procédure de rupture conventionnelle, pris acte de la rupture de son contrat. Le 6 juin 2009, salarié et employeur signent une convention de rupture conventionnelle fixant au 16 juillet suivant la date de rupture du contrat de travail, le délai de rétractation expirant le 22 juin. Le 2 juillet, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Le 13 juillet, la convention de rupture conventionnelle est homologuée. On aurait pu penser que la prise d'acte allait "prendre le pas" sur la rupture conventionnelle en cours, puisque, comme l'a à maintes reprises rappelé la Cour de cassation, "la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat à l'initiative du salarié". La rupture conventionnelle n'étant pas encore "consommée", la prise d'acte aurait dû produire tous ses effets. Mais la Cour ne l'a pas entendu de la sorte: "il résulte des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période". Or, les manquements invoqués en l'espèce par le salarié étaient tous antérieurs à l'expiration de ce délai de rétractation. Concrètement, que faut-il en déduire? Que la prise d'acte n'est tout simplement pas admise dans le cas d'espèce, à savoir en cours de "procédure de rupture conventionnelle" lorsque le salarié invoque à l'appui de sa prise d'acte des manquements de l'employeur antérieurs à la date d'expiration du délai de rétractation. Qu'*a contrario*, la prise d'acte est possible : - en cas de manquements "nouveaux" de l'employeur, à savoir des manquements intervenus après l'expiration du délai de rétractation; - ou en cas de manquements plus anciens mais dont le salarié n'aurait eu connaissance qu'après l'expiration de ce délai. Sauf à en contester plus tard la validité devant le juge, le salarié n'est en effet, dans ces hypothèses, plus en mesure de remettre en cause la rupture conventionnelle, dont "l'effectivité" ne dépend plus que de l'administration. Le salarié est alors logiquement admis à prendre acte de la rupture de son contrat de travail avant que celui-ci ne soit rompu *via* la rupture conventionnelle.

Remarque : le 21 juin, donc au cours de la procédure de rupture conventionnelle, l'avocat du salarié avait adressé à la Direccte un courrier indiquant que son client entendait se rétracter. Rétractation jugée sans effet puisqu'adressée à l'administration et non à l'employeur. La Cour rappelle ainsi dans cet arrêt que « selon l'article L.1237-13 du code du travail, le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée, par tout moyen attestant de sa date de réception ». Par conséquent, une lettre de rétractation adressée non pas à l'autre partie signataire, mais à l'administration, n'est pas valide.

Cass. soc., 6 oct. 2015, n° 14-17.539

Co-employeur et autorisation de licenciement d'un salarié protégé

Lorsque l'autorité administrative autorisant le licenciement économique d'un salarié protégé ne s'est pas prononcée sur une situation de co-emploi, le salarié peut saisir la juridiction judiciaire à cet égard.

L'émergence de la notion de co-emploi peut être décisive en matière de licenciement économique dans un groupe. Qu'en est-il des recours du salarié protégé dont le licenciement a été autorisé suite à la cessation totale d'activité de son entreprise ? Une entreprise est mise en liquidation judiciaire et un salarié protégé est licencié suite à autorisation de l'administration. Le salarié conteste son licenciement, arguant de l'existence d'un co-employeur, une autre entreprise du groupe, qui n'a pas demandé l'autorisation de le licencier. Le salarié est débouté au motif que l'autorité administrative ayant autorisé son licenciement avait connaissance de cet argument du co-emploi et n'en avait pas fait état. De plus, le salarié n'avait exercé aucun recours devant le tribunal administratif contre cette décision d'autorisation. Le juge judiciaire ne devait donc pas pouvoir se prononcer sur ce point, séparation des pouvoirs oblige. Mais la Cour de cassation opère une distinction. Elle explique que la décision administrative ayant autorisé le licenciement ne s'était pas prononcée sur la situation de co-emploi. Par conséquent, dans ce cas, le juge judiciaire peut se prononcer sur la situation de co-emploi vis-à-vis du salarié protégé, comme pour tout autre salarié.

Remarque : rappelons que la notion de co-emploi est une création jurisprudentielle, pour l'instant cantonnée au licenciement économique dans le cadre d'une cessation totale d'activité d'une entreprise appartenant à un groupe (Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-69.199 ; Cass. soc., 1er févr. 2011, n° 10-30.045). Il s'agit de déterminer si la fermeture d'une entreprise appartenant à un groupe vis-à-vis duquel elle n'a pas d'autonomie peut justifier un motif de licenciement économique. Si une ou plusieurs entreprises de ce groupe sont considérées comme co-employeurs, cela signifie que le salarié a plusieurs employeurs débiteurs des mêmes obligations à son égard. Dans le cas d'un salarié protégé, cela veut dire que chaque entreprise co-employeur, aurait dû demander l'autorisation de le licencier. Ne l'ayant pas fait, le licenciement est nul vis-à-vis de cette entreprise et le salarié pourrait y demander sa "réintégration".

Cass. soc., 30 sept. 2015, n° 13-27.872

Renouvellement d'un mandat extérieur : pas d'information, pas de protection

Le salarié qui n'a pas informé l'employeur du renouvellement de son mandat de conseiller prud'homal ne peut pas se prévaloir de la protection attachée à ce mandat.

Les salariés ayant un mandat de conseiller prud'homal bénéficient d'un statut protecteur (C. trav., art. L. 2411-22). Ce statut implique notamment que l'employeur ait l'autorisation de l'inspection du travail pour pouvoir rompre leur contrat de travail. Toutefois, le bénéfice de la protection attachée à l'exercice de ce mandat suppose que le salarié ait informé l'employeur de l'existence de ce mandat 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, ou que le nouvel employeur en ait eu connaissance (Cass. soc. 14 sept. 2012, n° 11-21.307, Cass. soc., 11 juin 2013, n° 12-12.73).

Remarque : rappelons que le salarié titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme qui ne revendique pas sa qualité de salarié protégé lors de la procédure ne se rend pas coupable, au plan pénal, de l'usage d'une « fausse qualité » constitutive du délit d'escroquerie (Cass. crim, 14 avr. 2015, n° 14-81.188).

Cette solution posée au sujet d'une mise à la retraite est étendue par un arrêt du 30 septembre dernier à l'hypothèse de la rupture conventionnelle et dans une situation spécifique, à savoir celle du renouvellement de mandat. Dans cette affaire, une salariée conseillère prud'homale dont le mandat a été renouvelé signe une rupture conventionnelle avec son employeur. Elle saisit les juges de différentes demandes et notamment d'une demande en nullité de la rupture conventionnelle pour défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail. L'employeur soutient que s'il était bien informé du mandat initial de la salariée, il n'avait pas été en revanche informé de son renouvellement. Pour la salariée, l'employeur ayant connaissance de son mandat initial et bien que ne l'ayant pas informé de son renouvellement, il aurait dû partir du principe que ce dernier était toujours en cours au moment de la rupture conventionnelle. Par conséquent, il aurait dû demander l'autorisation de l'inspection du travail avant de conclure cette rupture conventionnelle. La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement : dès lors que le mandat de conseiller prud'homal de la salariée a été renouvelé lors des dernières élections et qu'elle n'a pas, au plus tard au moment de la rupture conventionnelle informé l'employeur de cette réélection, ni établi que l'employeur en a été avisé par d'autres voies, elle ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à son mandat.

Cass. soc., 30 sept. 2015, n° 14-17.748

Suicides ou tentatives de suicides : comment le CHSCT peut enquêter ?

Le suicide ou tentative de suicide d'un salarié crée un véritable « choc » au sein de l'entreprise. Le CHSCT a la possibilité de voter la création d'une délégation d'enquête paritaire. Une brochure de l'INRS précise la démarche d'enquête de cette délégation.

L'employeur doit, face à un acte suicidaire, agir immédiatement en protégeant le salarié concerné par la tentative de suicide, ses collègues et plus globalement en préservant l'environnement socioprofessionnel. Ensuite, il doit analyser cet acte afin de comprendre comment il a pu se produire et mettre en œuvre des mesures de prévention. L'INRS propose une méthode pour accompagner le CHSCT dans sa démarche d'enquête paritaire. Après un rappel du contexte institutionnel et réglementaire, la brochure propose une démarche d'enquête en 9 étapes successives afin de permettre une mise en application concrète : - le vote d'une résolution par le CHSCT mandant une délégation d'enquête paritaire ; - la validation des principes de l'enquête par la délégation d'enquête ; - le recueil d'informations, déroulé chronologique et identification des personnes à interviewer ; - élaboration du guide d'entretiens et réalisation des entretiens - classement des informations recueillies par facteurs de risques ; - analyse et synthèse des entretiens/documents ; - synthèse générale ; - proposition de mesures de prévention ; - présentation du rapport en réunion de CHSCT. La brochure comprend également des outils pratiques tels qu'un exemple de lettre d'une direction aux salariés suite à un suicide, un extrait de rapport d'enquête, des exemples de documents à analyser, des extraits des verbatims d'entretiens. Enfin, on retrouve en annexes de la brochure : - un extrait de la vie professionnelle d'un salarié : de son arrivée jusqu'à son suicide ; - la liste des facteurs de risques psychosociaux ; - un exemple de guide d'entretien ; - un exemple d'analyse et synthèse du facteur de risque « reconnaissance au travail » ; - le rappel des obligations de l'employeur ; - les dispositions du code pénal applicables en cas d'acte suicidaire ; - un exemple de plan de rapport d'enquête.

INRS, Démarches d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou les tentatives de suicide, ED 6125, sept. 2015

Guide pratique pour la création et le suivi du document unique dans le BTP

L'OPPBTBTP, en collaboration avec les partenaires sociaux des Travaux Publics ont élaboré un guide sur le document unique d'évaluation des risques professionnels à destination des petites et grandes entreprises du BTP.

Ce guide pratique vise à accompagner les entreprises pour la mise en œuvre du document unique et pour le faire vivre, assurer son suivi et sa mise à jour. On retrouve notamment : - le cadre réglementaire de la prévention des risques professionnels synthétisé en sept questions : pourquoi la dénomination document unique? Qui doit l'établir? Existe-t-il un format obligatoire? Comment le faire vivre? Qui participe à sa rédaction? A qui doit-on le communiquer? A quelles sanctions l'entreprise est-elle exposée en cas de manquement aux obligations liées au document unique ? - les différentes étapes de la démarche de prévention : préparation de l'évaluation, inventaire des tâches et des risques, classement des risques, finaliser et faire vivre le DU, - des exemples de mise en application par activités : travaux en tranchées, travaux en hauteur, travaux sous circulation, déplacement sur le chantier, raccordement sur canalisation amiante-ciment... - des outils complémentaires et leur mise en œuvre tel que l'espace "e-prévention" de l'OPPBTBTP. - un partage d'expériences via des témoignages d'entrepreneurs illustrant de manière concrète des exemples d'intégration de la prévention dans les activités de travail. Le guide est disponible sur le site [Préventionbtp.fr](http://Preventionbtp.fr). PréventionBTP, Le document unique d'évaluation des risques professionnels - Guide pratique de mise en oeuvre et de suivi, Réf. A2 G 01 15, sept. 2015

Loi Macron : le détail du projet de décret sur l'obligation de reclassement à l'étranger

Les partenaires sociaux seront consultés le 16 octobre sur le projet de décret relatif au reclassement interne à l'étranger, des salariés dont le licenciement économique est envisagé, dans le cadre d'une réunion exceptionnelle de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Pris en application de la loi Macron, ce texte précise les conditions d'information du salarié sur la possibilité de recevoir de telles offres, les modalités de réponse du salarié, mais également les informations que doit contenir le PSE en matière de reclassement interne à l'étranger.

Actuellement, les entreprises ou les groupes de sociétés internationales envisageant des licenciements économiques doivent élargir leurs recherches de reclassement à l'étranger après avoir **interrogé chaque salarié** dont le licenciement est envisagé (*via* le questionnaire de mobilité), pour savoir s'il accepte de recevoir des **offres de reclassement hors de France** et avec quelles réserves. Constituant, en pratique, un véritable **casse-tête** pour les entreprises, ce **dispositif** a été **simplifié** par l'article 290 de loi « Macron » n° 2015-990 du 6 août

2015 . La recherche de reclassement à l'étranger ne sera élargie que **sur demande du salarié**. Toutefois, l'employeur n'est pas exempt d'obligation : il devra, en effet, informer le salarié de la possibilité de demander des offres de reclassement à l'étranger. C'est ce que confirme un projet de décret transmis aux partenaires sociaux en vue d'une réunion exceptionnelle, le 16 octobre, de la CNNC. Cette dernière examinera également un autre projet de décret, consacré au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements.

• Complémentaire santé : les cas de dispense pourraient être révisés

Alors que la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, les modalités des dispenses d'affiliation au régime collectif et obligatoire de l'entreprise pourraient être simplifiées. C'est la conséquence des mesures d'adaptation de la réforme prévues par le PLFSS pour 2016, pour les salariés en contrats courts ou à temps très partiel, indique l'étude d'impact du texte mise en ligne le 8 octobre. PLFSS 2016 - Annexe 10 fiches d'évaluation préalable des articles du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016

Pour assurer la généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés au 1^{er} janvier 2016, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2016 prévoit que les **salariés en contrats courts (CDD) ou** présentant une **très faible quotité de travail** (dans le cadre d'un CDI) pourraient être **dispensés** d'adhérer au régime « frais de santé » de leur employeur **mais**, néanmoins, obtenir le versement d'une **contribution patronale** dédiée au financement de leur complémentaire santé.

Les fiches d'évaluation préalable des articles du PLFSS pour 2016, mises en lignes le 8 octobre, sont riches d'enseignements sur les contours de la mesure.

Une aide dédiée pour souscrire à une complémentaire santé

Le **montant** de l'aide dédiée serait en rapport avec ce que l'employeur aurait consacré à la couverture de son salarié si celui-ci avait adhéré la couverture de l'entreprise. Un **barème** sera établi par décret pour définir cette aide en fonction de plusieurs **critères**, explique l'étude d'impact :

- le coût des garanties accordées aux salariés choisissant la couverture de l'entreprise ;
- la durée du contrat ou de la quotité de travail ;
- le coût de la portabilité du contrat ;
- le coût des contrats individuels.

Cette aide, qui serait versée sur demande du salarié intéressé, ne pourrait se cumuler avec d'autres dispositifs d'aide à l'accès à la complémentaire santé, comme la CMU-C ou l'ACS.

Selon le projet de loi, la « contribution dédiée » pourrait **également** être prévue **par accord** collectif de branche ou d'entreprise **comme modalité unique de couverture des salariés précaires**. Dans ce cas, cette possibilité serait prévue pour les salariés dont le contrat de travail ou la durée du travail sont inférieurs à des seuils fixés par décret, précise le PLFSS. Ces seuils pourraient être de trois mois de durée de contrat ou de 15 heures par semaine, explique la note.

Les dispenses d'adhésion pourraient être revues

Conséquence de la nouvelle mesure : les conditions de dispense d'adhérer au régime « frais de santé » seraient simplifiées.

Ainsi, ces salariés en contrats courts ou à temps très partiels pourraient **demandeur, de droit, à être dispensés** d'adhérer au régime « frais de santé » mis en place dans l'entreprise (et à bénéficier de la somme dédiée) **alors qu'actuellement** la mise en œuvre des dispenses est subordonnée à leur **inscription** dans l'**acte juridique** qui régit les garanties.

L'occasion également d'évoquer la révision des **seuils** pour qualifier les situations de CDD ou de temps très partiel **ouvrant droit à dispenses**. Actuellement, peuvent être dispensés :

- les salariés en CDD de moins de 12 mois ;
- les salariés à temps partiel redevables d'une cotisation au régime frais de santé au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans le futur, ces seuils pourraient par exemple être ramenés de 12 à **six mois** pour un CDD et de 10 % de la rémunération à **24 heures de travail** hebdomadaire pour un temps partiel.

Enfin, les dispenses ouvertes à d'autres salariés, comme les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS notamment, ou encore ceux qui sont couverts par leurs conjoints deviendraient de droit. Elles n'auraient plus à être prévues par l'acte juridique instituant le régime.

- ## Loi Macron : un projet de décret sur la réforme prud'homale transmis aux partenaires sociaux

Le gouvernement vient de transmettre aux partenaires sociaux, en vue du Conseil supérieur de la prud'homie (CSP) du 15 octobre, un projet de décret sur la réforme de la justice prud'homale issue de la loi « Macron » du 6 août 2015. Selon ce projet de texte qui devrait évoluer, la représentation deviendrait obligatoire en appel.

La loi « Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015 vise à améliorer le fonctionnement de la justice prud'homale en la rendant plus rapide, plus sûre et plus prévisible pour les employeurs comme pour les salariés. Pour la mise en œuvre de cette réforme, le gouvernement a transmis un projet de décret en vue du Conseil supérieur de la prud'homie du 15 octobre. Ce texte devrait évoluer dans la mesure où les partenaires sociaux l'ont critiqué lors d'une réunion de travail au ministère le 2 octobre dernier.

Représentation des salariés

Tout d'abord, les parties pourraient **se défendre elles-mêmes**, précise explicitement le futur article R. 1453-1 du Code du travail. Elles conserveraient la faculté de se faire **assister** et également celle de se faire **représenter**, mais dans ce cas elles n'auraient plus à invoquer un motif légitime. Concernant la liste des personnes pouvant assister ou représenter les parties, sans surprise, le **défenseur syndical** y figurerait (à la place des « délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés »). Le défenseur syndical pourrait intervenir en première instance, mais également en appel.

Par ailleurs, prévoit le projet de décret, la **représentation** par un avocat ou par un défenseur syndical deviendrait **obligatoire en appel**. En principe, les actes de procédure à ce stade doivent, à peine de nullité, être remis à la juridiction par voie électronique. En pratique, cette transmission s'effectue *via* le **RPVA** (Réseau privé virtuel des avocats) dont l'accès est réservé aux avocats. Contrairement à ce que recommandait le rapport Lacabarats, le projet de décret n'envisage **pas** d'accorder un **accès** à ce réseau aux **défenseurs syndicaux**. Ces derniers auraient, en revanche, la possibilité d'effectuer sur support papier les actes de procédure qui seront remis au greffe. Dans ce cas, la déclaration d'appel serait remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. La remise serait constatée par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué.

Saisine du CPH

Le projet de décret prévoit une nouveauté concernant la **saisine** du conseil des prud'hommes **par requête**. Cette dernière devrait contenir, à peine de nullité, un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionner chacun des chefs de celle-ci. Elle serait accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces seraient énumérées sur un bordereau qui lui serait annexé. La requête et le bordereau seraient établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction.

Mise en l'état par le BCO

En application de l'article L. 1454-1-2 nouveau du Code du travail, le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) est chargé d'assurer la mise en état des affaires. Il l'assurerait, précise le décret, **jusqu'à la date** qu'il fixe pour l'audience de **jugement**. À cette fin, il devrait déterminer les délais et les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces. À défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le BCO pourrait, une fois « les parties entendues ou appelées par tous moyens, radier l'affaire ou la renvoyer à la première date utile devant le bureau de jugement ».

Composition du bureau de jugement

Le bureau de jugement se compose en principe de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers salariés (formation classique). La réforme de la justice prud'homale ayant des incidences sur sa composition, le projet de décret prévoit que le bureau de jugement comprendrait :

- **un employeur et un salarié** dans sa **composition restreinte** ;
- **deux employeurs, deux salariés et le juge départiteur** en cas d'**échec** de la **conciliation** si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie ;
- aux fins de **départage**, la **formation classique** (deux employeurs + deux salariés) **ou restreinte** qui s'est mise en partage de voix, présidée par le **juge départiteur**.

Résolution amiable des différends

Le bureau de conciliation et d'orientation, le bureau de jugement ou la formation de référé pourrait, quel que soit le stade de la procédure :

- enjoindre aux parties de **rencontrer un conciliateur de justice ou un médiateur** qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure ;
- **déléguer** à un **conciliateur de justice** la **tentative** préalable de conciliation ;
- après avoir recueilli l'accord des parties, **désigner un médiateur** afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose.

Le BCO homologuerait l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends.

Contentieux préélectoral

Afin d'éviter qu'une même élection puisse faire l'objet de deux contentieux parallèles devant les deux ordres, judiciaires et administratifs, relèvent désormais du juge judiciaire les recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative concernant le protocole préélectoral.

Le projet de décret adapte les dispositions réglementaires en conséquence. Le **tribunal d'instance** qui statue en dernier ressort devrait être **saisi** dans les 15 jours suivant la notification de la décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Saisine pour avis de la Cour de cassation

Avant de statuer sur l'**interprétation** d'une convention ou d'un **accord collectif** présentant une difficulté sérieuse, les juridictions judiciaires peuvent solliciter l'avis de la Cour de cassation. Selon le projet de décret, la **formation** appelée à se prononcer serait composée du premier président, quatre conseillers de la chambre sociale et deux conseillers, désignés par le premier président, appartenant à une autre chambre.

JURISPRUDENCE

- Statut protecteur : l'employeur doit être informé du renouvellement d'un mandat extérieur

Pour la Cour de cassation, le salarié qui n'a jamais informé l'employeur de sa réélection en tant que conseiller prud'homal ne peut se prévaloir, après la rupture de son contrat, du statut protecteur qui était attaché à ce mandat. Telle est la précision apportée par un arrêt rendu le 30 septembre 2015, à propos d'une salariée n'ayant pas avisé l'employeur du renouvellement de son mandat extérieur lors de la signature d'une rupture conventionnelle, laquelle a donc valablement été homologuée par le Direccte. Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1554 du 30 septembre 2015, Pourvoi n° 14-17.748

Pour bénéficier du **statut protecteur**, le salarié titulaire d'un **mandat extérieur** à l'entreprise (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, etc.) doit veiller à en **informer l'employeur en temps utile**, c'est-à-dire, selon le cas, soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit au plus tard lors de la notification de l'acte de rupture. Si la loi ne pose aucune obligation expresse en ce sens, la jurisprudence considère en effet qu'à défaut d'information préalable, le salarié ne pourra reprocher *a posteriori* à l'employeur d'avoir rompu le contrat sans solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail. La **Cour de cassation maintient le cap** dans cet arrêt du 30 septembre qui impose également au salarié, pour pouvoir se prévaloir du statut protecteur après la rupture, d'avoir averti l'employeur du renouvellement du mandat extérieur. À défaut d'information, le salarié pourra toujours tenter de prouver que l'employeur avait eu connaissance de ce renouvellement par d'autres voies.

Employeur informé du mandat initial, mais non de son renouvellement

Une salariée avait été embauchée en 2003 alors qu'elle était déjà titulaire d'un **mandat prud'homal**, ce dont elle avait informé l'employeur. Son contrat de travail mentionnait d'ailleurs l'existence de ce mandat et l'obligation pour la salariée d'informer l'entreprise de tout changement de situation à cet égard.

Ce mandat avait été **renouvelé** lors des élections prud'homales du 3 décembre 2008, **sans que l'employeur** en soit cette fois **informé**, pas même indirectement puisque la salariée gérait seule son planning de travail, sans en référer à ce dernier, et percevait ses indemnités prud'homales en direct.

En août 2010, elle a signé une **rupture conventionnelle, homologuée** par le Direccte selon la **procédure** prévue pour les **salariés dépourvus de mandat**. Et pour cause, durant le processus de négociation, elle n'avait à aucun moment soulevé l'existence du statut protecteur.

Ce n'est qu'après la rupture que la salariée a **saisi** la **juridiction prud'homale** afin d'en faire constater la nullité pour **défaut d'autorisation** de l'inspecteur du travail. Lorsqu'elle est signée avec un salarié protégé, la rupture conventionnelle doit en effet faire l'objet de la procédure d'autorisation par l'inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 1237-15*), et non de la procédure d'homologation classique.

La question centrale était alors de déterminer si le statut protecteur pouvait être opposé, après la rupture, à l'employeur tenu dans l'ignorance d'un renouvellement de mandat.

Obligation d'information étendue au renouvellement du mandat initial

En **2012**, suivant la position du Conseil constitutionnel (*Cons. const., 14 mai 2012, n° 2012-242 QPC, JO 15 mai*), la **Cour de cassation** a posé pour principe que « le salarié titulaire d'un mandat prud'homal ne peut se prévaloir de cette protection que si, **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, il a **informé** l'employeur de l'existence de ce mandat, ou s'il rapporte la **preuve** que l'employeur en avait alors connaissance » (*Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307 FS-PBR, .*)

Cette jurisprudence, à laquelle s'est également rallié le Conseil d'État (*CE, 23 décembre 2013, n° 354856*), pouvait-elle être transposée en l'état au salarié qui a bien informé l'employeur de son mandat initial, mais pas de son renouvellement ultérieur ? Le pourvoi faisait précisément valoir que faute d'information ultérieure par la salariée, l'employeur aurait dû supposer que le mandat était toujours en cours au moment de la rupture conventionnelle. L'argument n'a toutefois pas séduit la Haute juridiction.

Pour la Cour de cassation, « la salariée ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à son mandat », dès lors que « le mandat de la salariée avait été renouvelé lors des élections du 3 décembre 2008 et qu'elle n'avait **pas** au plus tard au moment de la rupture conventionnelle **informé** l'employeur de cette **réélection**, ni établi que l'employeur avait été avisé par d'autres voies ». Le **défaut de saisine** de l'**inspecteur du travail** ne pouvait donc **pas être reproché** à l'**employeur**.

En pratique, le salarié titulaire d'un mandat extérieur doit ainsi veiller à en informer l'employeur lors de l'acquisition initiale, mais également à chaque renouvellement ou réélection. À défaut, le bénéfice du statut protecteur ne pourra être revendiqué après la rupture, sauf à prouver que l'employeur avait eu connaissance du mandat ou du renouvellement par un autre moyen (autorisation d'absence, heures de délégation, notification administrative, etc.). La charge de cette preuve repose alors sur le salarié.

Moment de l'information dans le cas d'une rupture conventionnelle

En vertu de la jurisprudence précitée de 2012, pour bénéficier du statut protecteur, le salarié doit avoir informé l'employeur de la détention du mandat extérieur lors de l'entretien préalable au licenciement. S'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas d'entretien préalable, l'information doit avoir été réalisée au plus tard avant la notification de l'acte de rupture. S'agissant d'une rupture conventionnelle, l'information doit, d'après l'arrêt du 30 septembre dernier, avoir lieu «**au plus tard au moment de la rupture conventionnelle**». La formulation n'est pas des plus précise. En toute logique, pour que le statut protecteur puisse être opposé après-coup à l'employeur, l'information devrait avoir eu lieu avant la signature de la convention, voire au plus tard avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours, c'est-à-dire à un moment où l'employeur peut encore requérir l'autorisation de l'inspecteur de travail et non l'homologation du Direccte.

• Bureau de vote : le défaut de signature de la liste d'émargement entraîne l'annulation des élections

Le seul constat du défaut de signature de la liste d'émargement par les membres du bureau de vote suffit pour obtenir l'annulation du scrutin par le tribunal d'instance. Comme le confirme la Cour de cassation dans un arrêt du 30 septembre 2015, il s'agit en effet d'une irrégularité directement contraire au principe général de sincérité des opérations électorales. Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1558 du 30 septembre 2015, Pourvoi n° 14-25.925

La jurisprudence distingue **deux types d'irrégularités** en matière d'élections professionnelles : celles qui sont simplement **susceptibles** d'entraîner l'**annulation du scrutin** lorsqu'il est démontré qu'elles ont exercé une influence sur les résultats, sur l'accès d'un syndicat à la représentativité ou sur la possibilité pour un salarié d'être désigné en tant que DS, et celles qui, étant directement contraires aux principes généraux du droit électoral, entraînent **nécessairement** l'**annulation** du scrutin (*Cass. soc., 13 janvier 2010, n° 09-60.203*).

C'est bien dans la seconde catégorie qu'il faut classer l'irrégularité tirée du **défaut de signature** de la liste d'émargement par les **membres du bureau de vote**. Comme le confirme un arrêt du 30 septembre, la Cour de cassation y voit en effet une atteinte au principe de sincérité des opérations électorales.

Obligation de signature de la liste d'émargement

L'obligation pour les membres du bureau de vote de signer la liste d'émargement dès la clôture du scrutin, ne figure pas expressément dans le Code du travail. Il s'agit d'une création de la jurisprudence qui a transposé aux élections professionnelles certaines règles issues du **Code électoral**, en l'occurrence ici de l'**article R. 62**. Cette transposition s'appuie notamment sur les articles L. 2314-23 (DP) et L. 2324-21 (CE) du Code du travail, qui soumettent les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales «**aux principes généraux du droit électoral**». La Cour de cassation considère dès lors qu'à défaut de dispositions spéciales dans le Code du travail, celles du droit commun électoral sont

applicables lorsqu'elles sont compatibles avec les élections professionnelles (*Cass. soc.*, 25 mars 1985, n° 84-60.856).

Cette obligation de signature participe de la loyauté ou sincérité du scrutin dans la mesure où le dénombrement des émargements permettra de s'assurer de l'absence de fraude par introduction de bulletins supplémentaires dans les urnes.

En 2012, la Cour de cassation avait déjà eu à connaître d'une affaire dans laquelle non seulement la **liste d'émargement** n'avait **pas été signée** par tous les membres du bureau de vote, mais dans laquelle, en outre, le **PV de dépouillement** ne mentionnait **pas les heures** d'ouverture et de clôture du **scrutin**. La Haute juridiction avait alors conclu que ces irrégularités entraînaient « à elles seules » l'annulation du scrutin (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-16.141 ; dans le même sens : *Cass. soc.*, 28 janvier 2015, n° 14-60.510 ; *Cass. soc.*, 10 décembre 2014, n° 14-60.503).

Une question pouvait toutefois se poser : faut-il comprendre que **chacune** de ces irrégularités, **prises isolément**, est une cause d'**annulation automatique** du scrutin ou seulement que ces deux irrégularités, lorsqu'elles sont l'une et l'autre réunies, conduisent à l'annulation ?

Dans la présente affaire, le tribunal d'instance de Tours semble avoir opté pour cette seconde lecture, refusant ainsi de prononcer l'annulation des élections de la DUP malgré l'absence de signature de la liste d'émargement par les membres du bureau de vote. Il avait en effet été relevé que le PV de dépouillement, signé par tous les membres du bureau de vote, dénombrait de façon précise les bulletins et les résultats du scrutin, sans qu'aucune incohérence ou irrégularité n'en ressortent.

L'employeur s'est alors pourvu en cassation et a obtenu l'annulation des élections.

Inobservation justifiant à elle seule l'annulation du scrutin

Au visa de l'article R. 62 du Code électoral, l'arrêt indique que le fait que les membres du bureau de vote n'aient **pas signé la liste d'émargement** « était de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constituait une **irrégularité justifiant à elle seule l'annulation** des élections ».

Lorsque ce type d'irrégularité est soulevé, il n'y a donc pas lieu de rechercher si elle a pu effectivement fausser les résultats. Si le juge est saisi, il doit nécessairement conclure à l'annulation du scrutin concerné, sans aucune discussion possible. Il appartiendra alors à l'employeur de mener un nouveau processus électoral, bien qu'il ne soit pas à l'origine de l'irrégularité.

Le défaut de signature de la liste d'émargement par le bureau de vote rejoint ainsi la liste des **causes d'annulation automatique** du scrutin, dégagées au fil des arrêts de la Cour de cassation, notamment : le fait que les électeurs n'aient pas eu accès librement au lieu du dépouillement (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-16.141), l'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le PV de dépouillement ou un document annexé établi concomitamment (*Cass. soc.*, 17 décembre 2014, n° 14-12.401 ; *Cass. soc.*, 28 janvier 2015, n° 14-60.413 permettant toutefois d'y suppléer par un constat d'huissier), l'absence de président désigné dans les bureaux de vote (*Cass. soc.*, 13 février 2008, n° 07-60.097) ou

encore la présence au sein du bureau d'une personne n'ayant pas la qualité d'électeur (*Cass. soc.*, 13 octobre 2010, n° 09-60.424).

Loi « Rebsamen » : le calendrier des décrets d'application est précisé

Le calendrier de publication des décrets d'application de la loi « Rebsamen » a été publié le 1^{er} octobre par le gouvernement. Les décrets concernant la réforme des IRP et celle du dialogue social devraient paraître entre octobre et décembre 2015. Échéancier de mise en application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La **plupart** des **textes d'application** de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « **Rebsamen** », devrait être **publiée avant** la **fin** du mois de **décembre** 2015, c'est ce qui ressort d'un échéancier de mise en application de la loi publié le 1^{er} octobre.

Réforme des IRP et de la négociation collective

Concernant la réforme des IRP, les premiers décrets sont attendus en **octobre 2015**. Ils fixeraient des **délais** suivants :

- celui de **transmission** des **PV** des délibérations du **CE** (comité d'entreprise) ;
- ceux de transmission de l'**avis** de chaque **comité d'établissement** au **CCE** (comité central d'entreprise) ;
- celui dans lequel les **avis** du **CHSCT** (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont rendus au CE ;
- celui dans lequel les avis des CHSCT sont transmis à l'ICCHSCT (instance de coordination des CHSCT) ;

Les modalités de vote à bulletin secret en **visioconférence** et en **réunion commune** de plusieurs des IRP ainsi que les conditions de recours à l'**enregistrement** ou à la sténographie devraient également être connus en octobre 2015. Le même timing est prévu pour les décrets sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Très attendus, les décrets relatifs à la **DUP** et à l'**instance** conventionnelle **regroupant** les **IRP** devraient paraître en **novembre**. Concernant la DUP, seraient ainsi fixés le nombre de représentants et celui du plafond du nombre d'heures nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux DP, CE et au CHSCT. D'autres décrets fixeraient les conditions d'utilisation des heures de délégation, de désignation d'un secrétaire et de son adjoint et de recours à une expertise commune. Quant à l'instance conventionnelle regroupant les IRP, les décrets fixeraient le nombre de représentants du personnel élu (en fonction de la taille de l'entreprise/établissement), celui de leurs heures de délégation et le nombre de jours de formation ainsi que les règles de fonctionnement de

l'instance (nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation) en l'absence de stipulations dans l'accord sur ces points. Concernant les **commissions paritaires régionales interprofessionnelles** pour les TPE, les décrets sont attendus pour **mars 2016**.

En **décembre**, devraient paraître les décrets listant les **informations** mises à disposition du **CE** en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale. D'autres décrets définiront le contenu des informations mises à la disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du CE, mais également celui de l'information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Les indicateurs et objectifs de progression du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seraient également connus en fin d'année.

Enfin, la fin de l'année serait également marquée par la publication des décrets concernant la **négociation** dans les **entreprises dépourvues de DS** (approbation par les salariés de l'accord, renouvellement, révision ou dénonciation des accords) et celui sur les conditions dans lesquelles le seuil de 300 salariés est réputé franchi.

Pénibilité, burn out, surveillance médicale des salariés

Plusieurs décrets vont venir préciser les mesures « santé au travail » de la loi Rebsamen relatives au compte pénibilité et au burn out.

Concernant le **décret** devant définir la **surveillance médicale renforcée** des salariés affectés à des postes à risques, soulignons que l'échéancier n'évoque qu'une « **publication éventuelle** ».

- **Pénibilité.** La loi Rebsamen a tout d'abord simplifié la mise en œuvre du compte pénibilité en remplaçant la fiche pénibilité par une **déclaration des expositions**. Le décret qui doit préciser les modalités de cette déclaration est attendu pour **novembre**. En outre, la loi a facilité l'évaluation des expositions par l'employeur, celui-ci pouvant pour ce faire se baser sur des accords ou des **référentiels** professionnels de **branche**. Les conditions d'homologation de ces référentiels seront fixées par un décret qui devrait être publié en **octobre**. Enfin, un autre décret à paraître en octobre devrait acter l'annonce du gouvernement de **reporter** au 1^{er} juillet 2016 l'application des **six derniers facteurs** de pénibilité et clarifier la définition et les seuils de plusieurs facteurs de pénibilité, dont le « travail répétitif ».

- **Burn out.** Afin de faciliter la reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle, un décret prévu pour **février 2016** devrait fixer les modalités spécifiques de traitement des dossiers portant sur cette pathologie.

La prime d'activité et les mesures emploi

Quant à la **prime d'activité**, les **deux décrets** dont nous vous avons déjà présenté les projets devraient être publiés en **novembre 2015**.

En matière d'emploi deux décrets devraient également être publiés au cours du mois de **novembre**. L'un définira les modalités de désignation des membres et de fonctionnement du **comité d'expertise** sur les règles spécifiques à l'**indemnisation chômage** des **intermittents**. Rappelons que la mise en place de ce comité vise à favoriser la

négociation de ces règles d'indemnisation par les organisations d'employeurs et de salariés des secteurs concernés. L'autre décret déterminera les modalités d'accueil et le contenu de la **convention** conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et le salarié en **contrat de professionnalisation**. La loi « Rebsamen » a en effet ouvert la possibilité, pour les bénéficiaires de ce contrat en alternance, d'effectuer des périodes d'acquisition de savoir-faire auprès de plusieurs employeurs.

Par ailleurs, un décret, attendu cette fois pour février 2016, encadrera l'accès et la formation aux activités privées de sécurité.

- **La CFTC présente sa motion d'orientation de son prochain congrès**

Le président confédéral de la CFTC, Philippe Louis, a présenté à la presse, le 6 octobre, la motion d'orientation qui sera débattue, en novembre prochain, lors du 52^e congrès du syndicat. Il a estimé que « la CFTC avait le devoir d'anticiper le changement ». La CFTC souhaite relier la « numérisation de la société » au développement du compte personnel d'activité. Selon Philippe Louis, le monde du travail est actuellement divisé entre les salariés, les entreprises et les chômeurs. Mais l'émergence des « auto-entrepreneurs » que le syndicat qualifie d'« auto-salariés », la mise en rapport de donneurs d'ordre avec des travailleurs, dont Uber Pop est le plus connu, nécessite de repenser le partage de la richesse. Ce partage ne doit pas méconnaître l'utilité sociale des activités moins rentables, ni ignorer le droit du travail. La CFTC appelle à réguler ce mouvement, sans chercher à s'y opposer frontalement. Ainsi, elle trouverait légitime qu'Uber Pop puisse avoir une activité en France, si l'entreprise et les personnes auxquelles elle fait appel, finance la protection sociale. La CFTC souhaite que le compte personnel d'activité devienne le lieu où un travailleur connaît l'ensemble de ses droits, de sa couverture chômage, en cas de perte d'emploi à son épargne temps d'entreprise. Philippe Louis, candidat pour le renouvellement de son mandat de président, estime que les militants soutiennent cette orientation. Il annonce par ailleurs, que Bernard Sagez, trésorier sortant, pourrait devenir le prochain secrétaire général de la CFTC.

Temps du délégué syndical

En tant que délégué syndical, vous disposez dans votre entreprise d'un temps nécessaire à l'exercice de vos fonctions, qui sauf circonstances exceptionnelles, est fixé mensuellement comme suit (3) : 10 heures si l'effectif de votre entreprise est compris entre 50 et 150 salariés ; 15 heures dans les entreprises comptant entre 151 et 499 salariés ; 20 heures dans celles d'au moins 500 salariés. Ces heures de délégation vous permettent de remplir votre mission. En plus de ces heures, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ; 15 heures par an dans celles d'au moins 1.000 salariés. Toutefois, il est fréquent que les organisations syndicales fassent appel à vous, en votre qualité de délégué syndical, pour participer au titre de votre organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche . (Article L2143-16-1 du code du travail) Aucune heure de délégation n'était attribuée jusqu'alors, c'est pourquoi la loi du 17 août 2015 vous autorise à utiliser vos heures de délégation (celle que vous détenez de votre mandat, et non celle dévolue à la section syndicale) pour participer à des travaux paritaires à un autre niveau que celui de leur entreprise. Article L2143-16-1 du code du travail Entrée en vigueur 19-08-2015 Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.