

DANS CE NUMÉRO

Institutions représentatives
du personnel

Maladie et accident

Contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Syndicat

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

■ Subvention de fonctionnement du comité d'entreprise

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Par deux décisions du 27 mars 2012, la chambre sociale apporte des précisions quant aux conditions d'attribution de cette ressource au comité d'entreprise et quant à l'affectation, en termes de dépenses, de cette subvention. Dans un premier arrêt du 27 mars 2012 (n° 11-10.825), la Cour de cassation affirme que la subvention de fonctionnement n'est pas due pour la période antérieure à la création du



comité d'entreprise, lorsque celui-ci n'a pas été constitué alors qu'il aurait dû l'être. Cette solution est pleinement justifiée, dans la mesure où antérieurement à sa création, le comité d'entreprise n'a pas d'existence juridique et ne saurait donc disposer d'un quelconque patrimoine. De sorte qu'une impossibilité logique s'oppose à ce qu'il puisse être créancier de ces sommes.

Dans une deuxième espèce, la question portait sur l'utilisation par le comité d'entreprise de sa subvention de fonctionnement. L'article L. 2325-43 du code du travail se contente d'indiquer que l'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute sans préciser d'aucune façon les dépenses auxquelles ces ressources peuvent être affectés. Est-ce à dire que le comité d'entreprise est totalement libre de l'utilisation de ces ressources ? Par un second arrêt du 27 mars (n° 11-11.176), la chambre sociale répond par la négative et indique que « si le comité d'entreprise décide librement de l'utilisation des fonds reçus au titre de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre du fonctionnement du comité d'entreprise et de ses missions économiques ».

Ainsi, la subvention de fonctionnement peut être affectée à la prise en charge d'actions de formation ou d'achat de presse au profit des membres du comité d'entreprise mais cette prise en charge doit alors se rattacher aux attributions économiques du comité. Tel n'était pas le cas en l'espèce s'agissant de délibérations prévoyant le financement, sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, de formations et d'abonnements lecture sans lien avec ses attributions économiques mais se rattachant à l'exercice de fonctions de nature syndicale et dont le bénéfice était par ailleurs étendu à des représentants syndicaux extérieurs au comité.

Soc. 27 mars 2012,
n°s 11-10.825
et 11-11.176



MALADIE ET ACCIDENT

■ Inaptitude : calcul du salaire dû le mois suivant l'examen médical de reprise

L'article L. 1226-4 du code du travail prévoit que le salarié déclaré inapte, qui n'est ni reclassé ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, a droit au versement, par l'employeur, du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail. Le renvoi au salaire perçu avant la suspension du contrat de travail n'est guère explicite puisqu'il peut concerner aussi bien le salaire théorique que le salaire concrètement perçu par le salarié, voire certaines composantes du salaire à l'exclusion



des autres. La chambre sociale est donc venue préciser que ce salaire comprenait l'ensemble des éléments constituant la rémunération du salarié, notamment la partie fixe et la partie variable de la rémunération perçue (Soc. 16 juin 1998, Bull. civ. V, n° 322). Par un arrêt du 4 avril 2012, la chambre sociale vient confirmer cette solution et elle apporte deux compléments.

Elle décide, d'abord, que, parmi les éléments de rémunération à prendre en compte, doivent figurer les heures supplémentaires. La Cour opte donc pour une approche réaliste dans la mesure où, ce qui importe, n'est pas le salaire contractuellement ou conventionnellement déterminé, mais celui concrètement versé au salarié. La Cour décide, ensuite, que le salaire, correspondant à l'emploi précédemment occupé par le salarié et auquel il a droit en vertu de l'article L. 1226-4 du code du travail, ouvre droit, par application de l'article L. 3141-22 du même code, à une indemnité de congés payés.

La Cour de cassation a, par ailleurs, été amenée à rappeler que constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 3121-10 du code du travail ou de la durée considérée comme équivalente et que cette durée du travail hebdomadaire s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés, et d'en déduire que les jours fériés ou de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif.

Soc. 4 avr. 2012,
n° 10-10.701



#CONTRAT DE TRAVAIL

■ Requalification de contrats successifs et indemnité de requalification

Une décision du 10 mai 2012 fournit à la Cour de cassation l'occasion de confirmer sa jurisprudence sur les conséquences financières de la requalification d'une succession de contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée. En cas de requalification d'une succession de contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, le juge doit accorder une seule indemnité de requalification ; le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à un mois de salaire. Il avait déjà été jugé que les effets de la requalification en contrat à durée indéterminée de contrats de travail temporaire remontent au premier jour de la première mission irrégulière. C'est donc l'ensemble de la relation contractuelle, composée de contrats successifs et parfois interrompue pendant plusieurs mois, qui est requalifiée en un contrat à durée indéterminée unique, dont la rupture s'analyse en un licenciement, le salarié ne pouvant prétendre qu'aux indemnités de rupture lui revenant à ce titre.

Soc. 10 mai 2012,
n° 10-23.514



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Prohibition des périodes d'essai d'une durée de six mois

Une salariée a été engagée en 2006 par une caisse régionale du Crédit agricole, en qualité d'assistante commerciale ayant pour fonctions d'accueillir et d'orienter la clientèle dont elle devait identifier les besoins pour lui donner, notamment en prenant en compte la procédure du traitement du risque, une réponse adaptée. Le contrat de travail stipulait l'obligation d'accomplir, conformément à l'article 10 de la convention collective du Crédit agricole, une « période de stage de six mois », dénomination conventionnelle qui vise en réalité une période d'essai. L'employeur a mis fin à la période d'essai au bout de cinq mois et la cour d'appel a débouté la salariée de ses demandes au motif « que la période de stage de six mois prévue pour les agents [...] n'apparaît pas excessive dès lors qu'eu égard à la définition du poste de la salariée, les fonctions qu'elle devait remplir nécessitaient, pour être évaluées dans leur efficacité, une appréciation dans la durée ». La Cour ne l'entend pas ainsi et censure la décision du juge du fond en énonçant qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois.

Depuis la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », le code du travail s'est enrichi de dispositions nouvelles relatives à l'essai et notamment à sa durée. Ainsi, l'article L. 1221-19 du code du travail dispose que la durée maximale de la période d'essai est de deux mois pour les ouvriers et les employés, de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de quatre mois pour les cadres. La période d'essai peut toutefois être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit, cette norme devra cependant fixer les conditions et les durées du renouvellement sans que la durée totale de l'essai ne puisse dépasser le double des durées initiales maximales précédemment indiquées (C. trav., art. L. 1221-21). L'article L. 1221-22 du code du travail apporte néanmoins une restriction de taille puisqu'il précise que « les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception [notamment] de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ». Une nouvelle fois, la Cour vient restreindre la portée de cette règle.

Soc. 10 mai 2012,
n° 10-28.512



■ Précisions sur la priorité de réembauche

L'article L. 1233-45 du code du travail institue une priorité de réembauche au bénéfice du salarié licencié pour motif économique. Le texte n'opérant pas de distinction, tout salarié licencié pour motif économique bénéficie de cette priorité, peu important le nombre de salariés licenciés, les effectifs de l'entreprise, comme l'ancienneté du salarié. La portée de la priorité de réembauche n'en est pas moins affectée par un certain nombre de limites. Elle n'est, en premier lieu, applicable que dans le délai d'un an qui court à compter de la date de la rupture du contrat de travail et à la stricte condition que le salarié en fasse la demande au cours de ce même délai. En second lieu, il résulte du principe du libre-choix par l'employeur de ses collaborateurs, qui découle de la liberté d'entreprise, que lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier de la priorité de réembauche, l'employeur n'a pas à respecter un ordre déterminé et peut librement choisir celui qu'il retiendra en fonction des intérêts de l'entreprise sauf à communiquer au juge, en cas de contestation, les éléments objectifs sur lesquels ils s'étaient appuyés pour arrêter son choix.

Dans un arrêt du 11 avril 2012, la chambre sociale revient sur ces deux limites et en atténue légèrement la portée. En l'espèce, alors que le salarié n'avait pas manifesté son désir de bénéficier de la priorité de réembauche, l'employeur lui avait indiqué par courrier la faculté que ce dernier avait d'en demander le bénéfice et le sollicitait pour l'exécution de missions temporaires. Le salarié avait accepté la proposition qui lui était faite tandis que l'employeur a ultérieurement embauché deux anciens salariés sur des postes correspondant à sa qualification et qui ne lui ont pas été proposés.

Le premier débat portait sur la question de savoir si le salarié avait, comme le prévoit le texte, demandé à bénéficier de la priorité de réembauche. À cet égard, la chambre sociale indique que la demande tendant au bénéfice de la priorité de réembauche peut être présentée, soit de manière spontanée, soit en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite. La chambre sociale juge que le salarié avait bien demandé à bénéficier de cette priorité étant donné, d'une part, que, dans sa lettre, l'employeur lui avait indiqué qu'il pouvait manifester son désir d'user de la priorité de réembauche et lui avait proposé plusieurs postes de travail et, d'autre part, que le salarié avait donné une réponse positive et opté pour l'un des postes proposés.

Ceci étant admis, l'employeur était-il tenu, pour autant, d'informer le salarié de la disponibilité des postes sur lesquels avaient été embauchés les deux autres anciens salariés ? La Haute juridiction répond par l'affirmative. Rappelant le principe selon lequel, en présence de plusieurs candidatures sur un même poste, l'employeur n'est pas tenu de suivre un ordre déterminé pour le choix du salarié réembauché, la chambre sociale précise toutefois qu'il incombe à l'employeur, en application de l'article L. 1233-45 du code du travail, d'informer préalablement tous les salariés licenciés pour motif économique qui ont manifesté le désir d'user de la priorité de réembauche, de tous les postes disponibles et compatibles avec leur qualification. La solution est pleinement justifiée. Nonobstant la liberté de choix de l'employeur, il doit, aux termes de l'article précité, informer le salarié ayant demandé à bénéficier de la priorité de tout emploi devenu disponible correspondant à sa qualification. Il s'agit de permettre à l'ensemble des salariés qui ont opté pour la priorité d'être candidat, ce qui n'est pas inutile lorsque l'on souhaite être retenu.

Soc. 11 avr. 2012,
n° 11-11.037



■ Plan de sauvegarde de l'emploi : pas de nullité pour défaut de cause économique

Dans un arrêt du 3 mai 2012, au visa de l'article L. 1235-10 du code du travail, la chambre sociale rappelle, dans un premier temps, que, selon ce texte, seule l'absence ou l'insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi soumis aux représentants du personnel entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique. Elle en déduit, pour la première fois, que la procédure de licenciement ne peut être annulée en considération de la cause économique du licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement.

Cette solution semble être la plus respectueuse de la lettre et de l'esprit des textes. En effet, le code du travail différencie nettement, d'une part, ce qui conditionne la régularité du licenciement et la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les sanctions correspondantes. Au licenciement, le contrôle de la cause réelle et sérieuse, avec principalement l'octroi d'indemnités ; au plan de sauvegarde de l'emploi, le contrôle de l'existence ou de la suffisance de mesures de reclassement, avec la nullité du plan et celle des licenciements consécutifs.

Soc. 3 mai 2012,
n° 11-02.741



#SYNDICATS

■ Liberté de choix des candidats présentés au premier tour des élections

En l'espèce, la présentation d'une liste par un syndicat était contestée au motif que cette liste serait en réalité une liste commune avec une autre organisation qui n'aurait pas la qualité de syndicat. La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle considère, d'une part, qu'une organisation syndicale peut présenter comme candidats, soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués ou adhérents à une autre organisation. La liberté de choix des candidats, qui figurent



Soc. 28 mai 2012,
n° 11-61.180



sur la liste présentée par les syndicats au premier tour des élections professionnelles, est consacrée depuis longtemps déjà.

La Cour affirme, ensuite, que la liste contestée n'était pas une liste commune avec un groupement de salariés mais une liste présentée par la seule organisation syndicale Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) comprenant des candidats non syndiqués regroupés sous l'intitulé Union TRS/DP et en conclut que la liste ne contrevenait pas au principe de monopole de présentation syndicale au premier tour des élections prévu par les articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du code du travail.

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.