



JURISPRUDENCE

CONTRAT ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL p. 2

... *Clause de non concurrence*
Minoration de la contrepartie selon le mode de rupture du contrat

... *Contrat à durée déterminée*
L'accroissement d'activité saisonnier comme motif de recours au contrat

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ... p. 3

... *Nullité du licenciement du salarié protégé*
Refus du salarié de réintégrer son poste et plafond de l'indemnité

... *Salarié protégé*
Plafond de l'indemnité en cas de prise d'acte justifiée

... *Transfert du contrat de travail d'un salarié protégé*
Notification de la protection au nouvel employeur

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

Travail des mineurs en formation professionnelle : Dérogation pour les travaux interdits p.2
Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015

Contrat de sécurisation professionnelle p. 2
Arrêté du 16 avril 2015

... *Mode de rupture*
Garantie d'emploi : incidence du mode de rupture

RELATIONS COLLECTIVES p. 5

... *Affichage obligatoire*
Affichage et contrôle des horaires de travail

... *Elections professionnelles*
Conséquences de l'annulation des élections des DP et des membres du CE sur la désignation du CHSCT

... *Unité économique et sociale*
Exemple de reconnaissance d'une UES



TRAVAIL DES MINEURS

Aux termes de l'article L. 4153-8 du Code du travail, les travailleurs d'au moins 15 ans de moins de 18 ans ne peuvent être employés pour effectuer certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Sont notamment visés les travaux en hauteur portant sur des arbres, les travaux nécessitant une exposition à de très fortes températures.

Les jeunes en formation peuvent toutefois bénéficier de dérogation pour les travaux interdits les moins dangereux. Un décret du 17 avril 2015¹ modifie ce régime dérogatoire. Désormais, il n'est plus nécessaire d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail. L'employeur ou le chef d'établissement doit uniquement lui adresser une déclaration. La dérogation est valable pour une durée de trois ans à compter de la date d'envoi de la déclaration et doit être renouvelée si nécessaire au terme de ces trois années (R.4153-44 du Code du travail). Il convient donc de recourir à un mode d'envoi permettant de justifier de cette date.

La déclaration doit contenir les éléments suivants (Art. R. 4153-41 du Code du travail) :

- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Les formations professionnelles assurées ;
- Les différents lieux de formation connus ;
- Les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation, ainsi que, le cas échéant, les machines dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail ;
- La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

En cas de modification, des deux premiers éléments ou du quatrième mentionnés ci-dessus, ceux-ci sont actualisés et communiqués à l'inspecteur du travail par tout moyen conférant date certaine dans un délai de huit jours à compter des changements intervenus (Art. R.4153-42 du

Code du travail). En cas de modification des autres informations mentionnées dans la déclaration, celles-ci doivent être tenues à la disposition de l'inspecteur du travail.

Enfin, l'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger tient à disposition de l'inspecteur du travail, à compter de l'affectation de chaque jeune aux travaux en cause, les informations relatives (Art. R.4153-45 du Code du travail) :

- Aux prénoms, nom et date de naissance du jeune ;
- A la formation professionnelle suivie, à sa durée et aux lieux de formation connus ;
- A l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux ;
- A l'information et la formation à la sécurité prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4141-3, dispensées au jeune ;
- Aux prénoms, nom, et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux en cause.

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le 26 janvier 2015, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle convention avec l'Etat aux termes de laquelle le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle a été reconduit jusqu'au 31 décembre 2016 malgré quelques modifications. Cette convention a fait l'objet d'un arrêté d'agrément du ministère du travail le 15 avril 2015.

JURISPRUDENCE

Minoration de la clause de non concurrence selon le mode de rupture du contrat

Soc. 9 avril 2015 (n°13-25.847) FS-PB :

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait une clause de non concurrence moyennant une contrepartie financière fixée à 25% de la rémunération moyenne perçue au cours des

¹ Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans

vingt-quatre mois derniers mois en cas de licenciement et à 10% en cas de démission.

Les parties ayant signé une convention de rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en demandant notamment le paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence. La Cour d'appel avait retenu que le salarié qui démissionne et celui qui signe une rupture conventionnelle manifestent l'un et l'autre une même intention de quitter l'entreprise puis a fixé la contrepartie financière de la clause de non-concurrence au montant prévu en cas de démission.

La Cour de cassation a au contraire souligné que 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 doit être réputée non écrite. En conséquence, la Cour de cassation a considéré que la cour d'appel, qui a refusé de faire application de la contrepartie de 25 %, laquelle n'est pas susceptible de réduction par le juge et ouvre droit à congés payés, a violé l'article L.1121-1 du Code du travail et le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle.

Il n'est donc pas possible de faire varier le montant de la contrepartie financière de l'obligation de non concurrence en fonction du mode de rupture.

Motif de recours au contrat à durée déterminée

Soc. 25 mars 2015 (n°13-27.695) FS-PB :

Un salarié a été embauché en contrat à durée déterminée pour une période de trois mois en vue de pallier un accroissement temporaire d'activité découlant d'une commande. Il était prévu que le contrat pourrait être renouvelé pour une durée égale ou supérieure ne pouvant excéder dix-huit mois au total. Au cours d'un arrêt consécutif à un accident du travail, l'employeur a indiqué au salarié que son contrat prendrait fin à la date initialement prévue.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. A l'appui de sa demande, le salarié a notamment invoqué le fait que son contrat a été conclu dans le but de pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale de l'entreprise et devait donc être requalifié.

La cour d'appel a rejeté la demande de requalification en se fondant sur l'existence d'un besoin saisonnier.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié. Selon la Cour, «*après avoir relevé que le contrat de travail avait été conclu (...) aux fins de faire face à un accroissement temporaire d'activité et que l'employeur exerçait l'activité habituelle de manutention de pneumatiques, la cour d'appel, qui a constaté l'existence, fût-elle liée à une production supplémentaire adaptée à l'hiver, d'un surcroît d'activité pendant la période pour laquelle le contrat avait été conclu, a, sans modifier l'objet du litige, légalement justifié sa décision*».

Refus du salarié dont le licenciement est nul de réintégrer son poste et plafond de l'indemnité

Soc. 15 avril 2015 (n°13-24.182) FS-PBR :

Une salariée, délégué du personnel suppléant a été déclarée définitivement inapte à son poste puis a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement sans que l'employeur ait sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail. La salariée a saisi le conseil de prud'hommes afin de voir prononcer l'annulation de son licenciement.

La cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée et a condamné l'employeur à payer à la salariée une indemnité correspondant à la rémunération qu'elle aurait perçue jusqu'à l'expiration de la période de protection, soit quarante mois de rémunération.

L'employeur a alors contesté cette condamnation au motif que le salarié dont le licenciement est nul et qui refuse la réintégration renonce à se prévaloir de la nullité de la rupture.

La Cour de cassation, casse partiellement l'arrêt. Elle rappelle d'abord que le salarié dont le licenciement est nul peut refuser la réintégration proposée par l'employeur sans qu'il en résulte renonciation à se prévaloir de la nullité de la rupture.

En revanche, la Cour annule la condamnation de l'employeur à payer une indemnité correspondant à quarante mois de rémunération. Selon la Cour de cassation, le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu 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.

L'indemnité est donc plafonnée à 30 mois de salaires bien que la loi de 2005 ait porté la durée du mandat de 2 à 4 ans.

Prise d'acte du salarié protégé : montant de l'indemnité

Soc. 15 avril 2015 (n°13-27.211) FS-PBR :

Une salariée qui avait été convoquée à un entretien préalable a été élue déléguée du personnel. L'autorisation de licenciement ayant été refusée, la salariée a finalement pris acte de la rupture du contrat et a saisi la juridiction prud'homale.

La cour d'appel a considéré que la prise d'acte était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul. En conséquence, elle a condamné l'employeur à payer une indemnité correspondant à cinquante-deux mois de salaires.

L'arrêt d'appel est cassé par la Cour de cassation. Selon la Cour, 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.

L'indemnité est donc plafonnée à 30 mois de salaires bien que la loi de 2005 ait porté la durée du mandat de 2 à 4 ans.

Transfert du salarié protégé

Soc. 15 avril 2015 (n°13-25.283) FS-PBR :

La Cour de cassation précise qu'en cas de transfert, la seule poursuite du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1 du code du travail n'a pas pour effet de mettre le nouvel employeur en situation de connaître l'existence d'une protection dont bénéficie un salarié en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise.

Il appartient dès lors au salarié qui se prévaut d'une telle protection d'établir qu'il a informé le

nouvel 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 avait connaissance.

Clause de garantie d'emploi

Soc. 15 avril 2015 (n°13-21.306) FS-PB :

En l'espèce, un salarié en arrêt maladie puis en invalidité a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La cour d'appel a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes notamment en exécution d'une clause de garantie d'emploi.

Selon la Cour de cassation, « *le contrat comportant une clause de garantie d'emploi ne peut être rompu pendant la période couverte par la garantie qu'en cas d'accord des parties, de faute grave du salarié ou de force majeure* ». Il en résulte que la rupture, qui trouvait son origine dans une situation de harcèlement moral subie par le salarié, ne procédait d'aucune de ces causes ce qui justifiait la condamnation de l'employeur.

Affichage et contrôle de la durée du travail

Crim. 14 avril 2015 (n°14-83.267) F-PB :

En l'espèce, un inspecteur du travail a constaté le défaut d'enregistrement ou d'affichage des heures de travail et a rappelé à l'employeur, par courrier, ses obligations en la matière. L'employeur n'ayant fourni aucune réponse, une lettre de rappel lui a été adressée. L'inspecteur du travail a ensuite effectué une contre-visite au cours de laquelle, en l'absence de l'employeur, le salarié lui a déclaré que les horaires de travail n'étaient ni enregistrés ni affichés. Estimant qu'il était mis dans l'impossibilité de contrôler et de vérifier la réalité du temps de travail, l'inspecteur a établi un procès-verbal du chef d'obstacle. L'employeur a alors été déclaré coupable de ce délit par le tribunal et a relevé appel du jugement. La cour d'appel a relaxé le prévenu.

La Cour de cassation relève que le prévenu avait fait l'objet de rappels réitérés d'avoir à satisfaire à ses obligations afin de permettre le contrôle de l'application des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans



l'exploitation agricole qu'il dirigeait, et que ces rappels étaient demeurés sans effet. En conséquence, la Cour casse l'arrêt d'appel.

similaires, sont mobiles entre les sociétés en cause, relèvent de la même convention collective et bénéficient d'avantages spécifiques identiques.

Conséquence de l'annulation d'élections professionnelles

*David Truche, Delphine Tingry et Chaouki Gaddada
Avocats*

Soc. 15 avril 2015 (n°14-19.139) FS-PB :

Des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise, membres du collège désignatif d'une entreprise, ont procédé à la désignation des membres du CHSCT. Les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ayant été annulées, des salariés ont demandé l'annulation de la désignation des membres du CHSCT.

Selon la Cour de cassation, 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. Il en résulte, que l'annulation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise le 1^{er} avril 2014 était sans incidence sur la régularité de l'élection des membres du CHSCT organisée le 31 mars précédent.

Définition d'une unité économique et sociale (UES)

Soc. 15 avril 2015 (n°13-24.253) FS-PB :

Les salariés d'une société ont été transférés et répartis au sein de quatre sociétés dont la première était l'unique associé. Un syndicat et un salarié ont alors saisi le tribunal d'instance afin de voir reconnaître une UES entre ces quatre sociétés. La cour d'appel a fait droit à cette demande.

La Cour de cassation, confirme l'arrêt. A l'appui de sa décision, la Cour relève d'une part, la concentration des pouvoirs par la société, associée unique de chacune des quatre sociétés, leur complémentarité en ce qu'elles concourent toutes à des activités de rénovation des canalisations de gaz et des lignes haute tension au profit des sociétés ERDF et GRDF. D'autre part, elle retient que les salariés, tous issus de la même société et titulaires de contrats de travail