



Textes législatifs et réglementaires

► *Apprentis mineurs*

Deux décrets publiés au *JO* le 19 avril dernier assouplissent certaines dispositions permettant à des jeunes âgés de moins de 18 ans de réaliser des travaux dangereux (décrets n°2015-443 et n°2015-444 du 17-4-15).

► *Sécurisation de l'emploi*

Un arrêté du 16 avril 2015 ayant trait à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (NOR: ETSD1508229A) a été publié au *JO* du 23 avril dernier. En conséquence, les dispositions de ladite convention sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L 5422-13 du code du travail.

Jurisprudence

► *Annulation des élections professionnelles et CHSCT*

La Cour de cassation (Cass. soc., 15-4-15, n°14-19139) précise que « l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée ».

Il en résulte que l'annulation de cette élection n'a aucune incidence sur la régularité de la désignation des membres du CHSCT organisée antérieurement.

► *Travail dissimulé*

Le délit de travail dissimulé est constitué lorsqu'un employeur verse à un salarié une indemnité pour frais kilométriques alors qu'il s'agit en réalité d'un complément de rémunération (Cass. soc., 9-4-15, n°13-26817).

Il en va de même lorsque l'employeur présente volontairement la rémunération des heures d'astreinte comme le remboursement de frais professionnels (Cass. soc., 9-4-15, n°13-23066).

► *Clause de garantie d'emploi*

Une clause du contrat de travail a pour finalité de restreindre, pendant une certaine durée, le droit de l'employeur de rompre le contrat de travail, excepté en cas d'accord des parties, de faute grave ou de force majeure.

A défaut, l'employeur devra verser au salarié une indemnité contractuelle. La Cour de cassation considère que cette indemnité est due lorsque le salarié est licencié pour une inaptitude trouvant son origine dans un harcèlement moral (Cass. soc., 15-4-15, n°13-21306).

► *Transaction*

Une indemnité transactionnelle, versée en contrepartie du désistement à un contentieux prud'homal visant à faire reconnaître la prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur, doit-elle être assujettie à l'impôt sur le revenu ? Le code général des impôts pose un principe d'assujettissement de toute indemnité versée « à l'occasion de la rupture du contrat de travail » à l'exception d'un certain nombre d'indemnités limitativement énumérées parmi lesquelles figure l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil d'Etat (CE, 1-4-15, n°365253) considère que lorsque le désistement d'instance n'a pas permis de se prononcer sur le sort de la prise d'acte, pour bénéficier de l'exonération, il appartient au salarié d'apporter la preuve que cette prise d'acte est assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de faits de nature à justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

► *Cannabis au travail*

Par un arrêt de la Cour de cassation du 9 avril dernier, les Hauts magistrats considèrent que le fait de fumer du cannabis sur son lieu de travail justifie un licenciement pour faute grave.

La Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir retenu pour apprécier l'existence de la faute grave que « le fait de consommer des substances stupéfiantes constitue tant une infraction pénale qu'une violation du règlement intérieur » (Cass. soc., 9-4-15, n°14-13900).



► UES

Par un arrêt de la Cour de cassation en date du 15 avril dernier (Cass. soc., 15-4-2015, n°13-24253), les Hauts magistrats approuvent la reconnaissance d'une unité économique et sociale entre trois sociétés quand bien même la holding n'est pas intégrée dans son périmètre.

► Violation du statut protecteur

La Cour de cassation, par deux arrêts en date du 15 avril dernier (n°13-27211 et n°13-24182), précise que l'indemnité due à un délégué du personnel dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration doit être calculée en référence à la durée légale du mandat de deux ans et ce, peu importe que l'article L 2314-27 du code du travail permette à un accord de branche, de groupe ou d'entreprise de porter la durée des mandats à quatre ans.

► Licenciement nul

Un salarié également représentant du personnel est licencié sans que l'employeur ait préalablement sollicité l'autorisation de l'inspection du travail. Il sollicite en justice l'annulation de son licenciement. L'employeur invoque en défense qu'il a proposé au salarié d'annuler le licenciement et de le réintégrer pour, par la suite, enclencher, de nouveau, une procédure de licenciement régulière. Le refus du salarié de l'offre de reclassement empêche-t-il au salarié de se prévaloir de la nullité de son licenciement ? La Cour de cassation (Cass. soc., 15-4-15, n°13-24182) répond par la négative en retenant 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* ».

FOCUS

N'oubliez pas d'informer votre nouvel employeur de l'existence de votre mandat extérieur en cas de transfert d'entreprise !

Par un important arrêt de la Cour de cassation en date du 15 avril dernier qui figurera au sein de son rapport annuel (Cass. soc., 15-4-15, n°13-25283), les Hauts magistrats nous apportent de nouvelles précisions quant aux conditions à réunir pour qu'un salarié détenteur d'un mandat extérieur puisse bénéficier du statut protecteur.

En l'espèce, un salarié engagé par l'AMSAD (Association d'aide médico-sociale à domicile) a été élu le 3 décembre 2008 en qualité de conseiller prud'homme.

Le 28 avril 2009, l'association a été reprise par la Fondation Léopold Bellan par voie de fusion-absorption.

Le contrat de travail du salarié a donc été automatiquement transféré au nouvel employeur en vertu de l'article L 1224-1 du code du travail. Par lettre du 30 juin 2009, le salarié a été licencié pour faute grave sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail n'ait été sollicitée.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la nullité de son licenciement en raison de la violation du statut protecteur. Le conseil de prud'hommes et la cour d'appel de Paris ont favorablement accueilli les arguments du salarié. L'employeur a donc formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation a cassé et annulé, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 septembre 2013 par la cour d'appel de Paris parce que cette dernière avait estimé que l'employeur avait eu connaissance du statut protecteur du salarié retenant l'argumentaire suivant : « *qu'il résulte de l'attention de M. X., président de l'AMSAD jusqu'en septembre 2008, puis vice-président jusqu'au 30 avril 2009 ainsi que de l'attestation de Mme Y., administratrice de l'association, que la direction était informée de la candidature puis de l'élection du salarié* ».

Dans un attendu de principe, les Hauts magistrats énoncèrent que « *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 ; qu'il appartient dès lors au salarié 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* ».

Cette solution n'est pas une surprise. Elle se situe dans la droite ligne de la jurisprudence existante en la matière.

En effet, dans un arrêt en date du 14 septembre 2012 (Cass. soc., 14-9-12, n°11-21307), la Cour de cassation avait déjà considéré qu'un salarié, conseiller prud'homme, ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à son mandat qu'à la condition d'avoir informé l'employeur de son existence au plus tard au moment de l'entretien préalable au licenciement ou avant la notification de la rupture lorsque cette dernière ne nécessite pas d'entretien. Cette même solution avait également reçu application s'agissant du mandat de conseiller du salarié dans un arrêt du 26 mars 2013 (Cass. soc., 26-3-13, n°11-28269).

Il s'agit donc, en l'espèce, de l'application de cette même solution à l'hypothèse du transfert d'entreprise !

Salariés mandatés, redoublez de prudence...