



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Présomption de salariat*

Le décret n°2015-461 du 22 avril 2015 relatif à la levée de présomption de salariat des personnes occupées dans les exploitations ou entreprises de travaux forestiers est paru au *JO* le 24 avril dernier.

## Jurisprudence

### ► *Vote par correspondance*

Lorsque le vote se déroule uniquement par correspondance, il n'y a pas lieu de mentionner au procès-verbal de dépouillement les heures d'ouverture et de clôture du scrutin (Cass. soc., 15-4-15, n°14-60688).

### ► *Inspection du travail*

Un employeur avait fait l'objet de rappels réitérés de l'inspection du travail d'avoir à respecter son obligation d'affichage des horaires de travail afin de permettre le contrôle de la durée du travail. Ces rappels réitérés étaient restés sans effet. La Cour de cassation (Cass. crim., 14-4-15, n°14-83267) a estimé que le délit d'obstacle était constitué.

### ► *Salarié protégé*

Un salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'hommes, a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir une indemnité pour violation de son statut protecteur. Celui-ci a été licencié sans autorisation préalable de l'inspection du travail.

L'employeur a porté plainte au pénal pour tentative d'escroquerie au motif que le salarié aurait volontairement passé sous silence son mandat dans le but d'obtenir l'indemnité ci-dessus. Le délit d'escroquerie n'a pas été retenu par le juge pénal. En effet, cette infraction se définit comme « le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant obligation ou décharge » (art. L 313-1 du code pénal). Or, le fait pour un salarié de s'abstenir d'informer l'employeur de la protection dont il bénéficie au titre de son mandat de conseiller prud'hommes ne constitue pas une fausse qualité au sens de l'article précité (Cass. crim., 14-4-15, n°14-81188).

### ► *Force majeure*

Ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la résiliation du contrat « d'un agent de service avion », « la situation résultant du retrait d'une habilitation par l'autorité publique en

raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation » (Cass. soc., 9-4-15, n°13-25813).

### ► *Elections professionnelles*

Un directeur général adjoint s'était porté candidat pour le second tour des élections professionnelles qui se sont déroulées en juin 2014.

La société demande l'annulation des élections. Le tribunal d'instance fait droit à sa demande. Il constate, en premier lieu, qu'en sa qualité de directeur adjoint, le salarié fait partie des cadres dirigeants de l'entreprise. En second lieu, le tribunal souligne que l'intéressé avait participé à une réunion du comité d'entreprise en septembre et en novembre 2011 et qu'il a représenté la direction lors des réunions du CHSCT d'octobre 2011 et de juin 2013.

Le salarié forme un pourvoi en cassation au motif que l'éligibilité d'un salarié s'apprécie à la date des élections et qu'à cette date, en juin 2014, il n'avait pas représenté la direction devant des instances représentatives du personnel depuis juin 2013.

Le pourvoi est rejeté. La chambre sociale estime que le pouvoir de représentation persistait à la date des élections (Cass. soc., 15-4-15, n° 14-20237).

### ► *Sanction disciplinaire*

Un salarié a fait l'objet d'un avertissement pour « attitude provocatrice et délibérément nuisible au bon fonctionnement de la division » et « non-respect de la position fonctionnelle » d'une collègue. Peu de temps après, ce salarié a fait l'objet d'un licenciement, pour faute grave, motivé par un prétendu harcèlement moral.

Afin de contester cette décision, le salarié invoquait le principe « non bis in idem » en vertu duquel un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits, sauf à l'employeur de justifier d'un élément nouveau ou de la poursuite de l'agissement fautif.

La Cour de cassation considère (Cass. soc., 16-4-15, n°13-27271) que ce licenciement ne constituait pas une double sanction dans la mesure où, postérieurement à l'avertissement, une enquête interne avait été diligentée. Le juge considère que « l'employeur n'avait eu connaissance qu'après l'enquête (...) de l'ampleur et de l'ancienneté du comportement du salarié ».

