



Textes législatifs et réglementaires

► *DOM-TOM*

Le décret n°2016-452 du 12 avril 2016 relatif à la mise en œuvre des périodes d'immersion et au taux de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements pour la formation des emplois d'avenir à Mayotte est paru au *JO* du 14 avril dernier.

► *Réunions des IRP*

Le décret n°2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel est paru au *JO* du 14 avril dernier.

Le décret détermine les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel sont réunies en visioconférence. Ces dispositions s'appliquent au comité d'entreprise, au comité d'établissement, au comité central d'entreprise, au comité de groupe, au comité d'entreprise européen, au comité de la société européenne, au CHSCT, à l'instance de coordination des CHSCT et aux institutions réunies en commun.

Le décret fixe également les modalités de consignation des délibérations du comité d'entreprise dans le procès-verbal établi par le secrétaire et le délai de transmission de ce procès-verbal à l'employeur. Il précise enfin les conditions de recours à l'enregistrement et à la sténographie des séances du comité.

Jurisprudence

► *Compétence du juge – Qualité de co-employeur d'une collectivité territoriale*

L'action engagée par la salariée d'un organisme de droit privé (en l'espèce, une association) à l'encontre d'une personne publique gérant un service public à caractère administratif (en l'espèce, une collectivité territoriale), fondée sur l'immixtion de cette dernière dans la gestion de la personne privée et sur la reconnaissance, par voie de conséquence, de la qualité de co-employeur, relève de la compétence des juridictions administratives (Cass. soc., 6-4-16, n°14-26019).

► *Délit d'entrave au fonctionnement du CE*

En vue du déménagement de ses salariés sur de nouveaux sites, un employeur engage la procédure d'information-consultation en décembre 2011. Or, le bail des locaux actuellement occupés a été dénoncé depuis octobre 2011. Par ailleurs, le bail afférent aux nouveaux locaux a déjà été signé. La chambre criminelle (Cass. crim., 15-3-16, n°14-85078) considère que la décision relative au déménagement des locaux pouvait être considérée comme définitivement prise avant la consultation des élus. Le délit d'entrave est constitué.

► *Inaptitude – Obligation de reclassement – Consultation des DP*

L'employeur qui a adressé à un salarié inapte à la suite d'un accident du travail, postérieurement à la consultation des DP, une proposition de reclassement respecte ses obligations.

Il importe peu que l'employeur ait déjà fait au salarié une première proposition de reclassement irrégulière car non préalablement soumise à l'avis du délégué du personnel (Cass. soc., 16-3-16, n°14-13986).

► *Inaptitude – Contestation de l'avis d'inaptitude*

Lorsque, postérieurement à la notification du licenciement pour inaptitude, l'inspecteur du travail, saisi d'un recours contre l'avis d'inaptitude, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 31-3-16, n°14-28249).

► *Surveillance des salariés – Filature*

L'enquête confiée par l'employeur à un détective privé qui a procédé à une filature du salarié de la sortie de son domicile jusqu'à son retour sur sept jours, est un moyen de preuve illicite (Cass. 2^e civ., 17-3-16, n°15-11412). Celui-ci doit, en conséquence, être écarté pour caractériser le motif légitime d'ordonner une mesure d'instruction avant procès.

► *Prise d'acte de la rupture - VRP*

L'indemnité de clientèle prévue par l'article L7313-13 du code du travail est due au salarié lorsque la rupture du contrat de travail d'un VRP est imputable à l'employeur. Celle-ci est donc due en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un VRP aux torts de l'employeur (Cass. soc., 31-3-16, n°15-10630).

► *NTIC – Messagerie personnelle*

La boîte de réception électronique de la messagerie personnelle, même laissée ouverte sur un ordinateur professionnel, est privée. Il ne pouvait être déduit de l'absence de fermeture de cette messagerie, le consentement de son titulaire à la consultation de son contenu, par un tiers, hors de sa présence. Cet arrêt (Cass. 1^{ère} civ., 17-3-16, n°15-14557) rendu à propos d'une collaboratrice avocate est transposable à tout salarié



► NTIC – secret professionnel

La Cour de cassation rappelle que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels

émis ou reçus par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail » (Cass. soc., 7-4-16, n°14-27949).

En conséquence, l'absence maladie prolongée d'un salarié n'autorise pas l'employeur à accéder, dans l'intérêt de l'entreprise, à un courriel se trouvant dans la boîte électronique personnelle de l'intéressé figurant sur son ordinateur professionnel et distincte de sa boîte professionnelle.

FOCUS

Statut protecteur et/ou lettre de convocation

Un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 6 avril 2016 (n°14-23198) apporte deux précieuses précisions.

La première précision concerne les mentions devant figurer dans la lettre de convocation à un éventuel licenciement.

Le code du travail impose que la lettre de convocation comprenne un certain nombre d'indications : l'objet, la date, le lieu, l'heure de l'entretien ainsi que la possibilité d'être assisté au cours de celui-ci (art. L 1232-2, L 12332-4 du code du travail).

La question s'est posée de savoir ce qu'il fallait entendre par « objet » de l'entretien. S'agit-il uniquement de la mesure encourue ? Faut-il aller au-delà et exiger que la lettre de convocation indique les griefs reprochés aux salariés afin de lui permettre de préparer sa défense en vue de l'entretien préalable ?

Jusqu'à récemment la jurisprudence n'imposait pas l'indication dans la lettre de convocation des griefs reprochés par l'employeur. Récemment, certaines juridictions de fond l'ont exigé (notamment CA Paris, pôle 6, ch. 6, 7-5-14, n°14, n°12/02642 ; CPH Evreux, 26-5-15, n°13/00379).

À l'appui de ces décisions, était visé l'article 7 de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n°158 qui dispose que : « un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées (...) ».

Les juges considéraient que l'ignorance des griefs reprochés avant l'entretien préalable privait le salarié de la possibilité de se défendre utilement contre les reproches découverts lors de l'entretien préalable. Or, l'entretien préalable constitue le seul moment où le salarié a la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés. Il s'agissait, selon les juges, d'une violation d'un principe fondamental (les droits de la défense) dont le non-respect entachait le licenciement de nullité.

La Haute Cour, dans le présent arrêt, a mis un frein à ce mouvement des juridictions du fond.

En l'espèce, une salariée licenciée pour faute grave, se prévalant d'une argumentation similaire à celle figurant ci-dessus, demandait la nullité de son licenciement pour absence dans sa lettre de convocation des griefs examinés lors de son entretien préalable. Celle-ci est déboutée par la cour d'appel de Versailles puis par la Cour de cassation qui considère que « l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée au salarié par un employeur qui veut procéder

à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié ». Ainsi, l'objet doit malheureusement s'entendre comme la simple indication de la mesure envisagée par l'employeur à l'encontre du salarié. Exit les griefs !

La seconde précision est relative à la renonciation de son mandat par le délégué syndical.

La salariée formulait une autre demande en nullité de son licenciement pour non-respect du statut protecteur attaché à son mandat de déléguée syndicale. L'employeur n'avait pas demandé, préalablement au licenciement de l'intéressé, d'autorisation à l'inspection du travail.

L'employeur conteste cette demande en produisant une lettre envoyée par l'intéressée aux salariés, dans laquelle elle faisait part de sa décision de « ne pas avoir de mandat de n'importe quel syndicat que ce soit au sein de la société ». Pour l'employeur, ce courrier vaut renonciation du délégué syndical à son mandat. Ce courrier, en revanche, n'avait pas été remis à l'organisation syndicale.

Ainsi la question se posait de savoir si le courrier valait renonciation du salarié à son mandat de délégué syndical, le privant ainsi du statut protecteur.

La cour d'appel avait estimé qu'il s'agissait d'une manifestation claire et non équivoque de mettre fin à sa fonction de délégué syndical au sein de l'établissement.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, en s'appuyant notamment sur les dispositions du code civil relatives au contrat de mandat. Elle énonce qu'un « délégué syndical peut renoncer à son mandat en informant l'organisation syndicale qui l'a désigné de sa renonciation ». Cette renonciation ne peut donc pas passer par une lettre aux salariés de l'entreprise.

En clair, la fameuse lettre n'avait pas mis fin au mandat. Le salarié ne pouvait dès lors être licencié sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. La présente décision incitera les employeurs à la vigilance afin qu'ils s'assurent avant toute chose de la régularité de la renonciation.

Bien que ce point ne soit pas l'enjeu du présent arrêt, les employeurs ne devront pas oublier que les délégués syndicaux sont protégés pendant une période de 12 mois suivant la date de cessation des fonctions, si celles-ci ont été exercées pendant au moins un an (art. L 2411-3 du code du travail, al.2).