

Quoi de neuf dans la législation sociale

(lois, décrets, circulaires, jurisprudences)

La perte du permis de conduire n'est pas, toujours, un motif de licenciement disciplinaire

En effet, un motif tiré de la vie personnelle du salarié dont le retrait du permis ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Deux affaires jugées le mois dernier (3 et 4 mai 2011) vont dans ce sens.

Dans le premier cas, un salarié engagé en qualité d'agent de propreté est licencié pour faute grave, après le retrait de son permis de conduire en raison de la perte de la totalité de ses points dans le cadre de sa vie personnelle. Selon la Cour, cela ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail. En effet, même si les dernières fonctions occupées par le salarié supposaient la détention du permis, ni le contrat de travail, ni aucun de ses avenants ne le prévoyaient expressément.

Comme le salarié s'est vu retirer son permis dans le cadre de sa vie personnelle, c'est-à-dire en dehors de l'exécution de son contrat, le juge considère que le licenciement pour motif disciplinaire est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans le deuxième cas, il s'agit d'un coordinateur de préparation de véhicules d'une société de location de voiture licencié lui aussi pour suspension de son permis de conduire. Dans cette situation, le contrat de l'intéressé précisait bien que ce salarié devait être en possession de son permis de conduire, cependant le contrat ne précisait pas que la suspension ou le retrait du permis pouvaient entraîner la résiliation du contrat de travail. De plus, le juge a considéré, en l'espèce, que la conduite d'un véhicule ne constituait pas l'un des éléments des fonctions de coordinateur de préparation qui étaient confiées au salarié.

L'employeur sera donc condamné à payer des dommages-intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 3 Mai 2011 n°S 09-67464 & Cass. Soc. 4 Mai 2011 n°J 09-43192

Inaptitude : quelques précisions

Deux décisions récentes (28 avril et 25 mai 2011) de la Cour de cassation concernant l'inaptitude donnent des précisions d'une part, sur le reclassement du salarié inapte et d'autre part, sur le paiement des salaires d'un CDD déclaré inapte.

Prenons tout d'abord l'arrêt du 28 avril, il s'agit d'un contrôleur qualité d'un fabricant d'air conditionné qui est victime de deux accidents du travail, à un an d'intervalle.

Lors de la première visite de reprise, il est déclaré « inapte au poste de contrôleur, possibilité de travailler à un poste assis ou assis debout, sans manutention de plus de quinze kilos, sans rotation ou flexion fréquente du tronc, pas de brasage régulier supérieur à une heure par jour ».

Lors de la seconde visite, le médecin du travail confirme l'inaptitude et précise que le salarié est apte à un travail administratif ou un travail indirect, type qualité, méthodes, support technique.

L'employeur qui ne trouve pas de poste disponible pour le salarié dans l'entreprise le licencie pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié conteste en considérant que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement. Des emplois correspondant à ses aptitudes résiduelles avaient été pourvus par des CDD de plusieurs mois au moment de son licenciement.

La Cour de cassation considère que des emplois **momentanément vacants** ne peuvent être considérés comme disponible et de ce fait ne peuvent être proposés au salarié inapte, **il faut que l'emploi soit durablement vacant**. Dans ce cas, l'employeur a donc bien respecté son obligation de recherche d'emplois dans l'entreprise et le licenciement du salarié repose sur une cause réelle et sérieuse.

Dans le second arrêt, celui du 25 mai 2011, la Cour de cassation applique au CDD la règle de reprise du paiement du salaire.

En l'espèce, un basketteur professionnel embauché sous CDD pour 4 saisons (2005-2009) est victime d'un accident de travail ; il est déclaré inapte par le médecin le 19 avril 2009. Après avoir refusé une offre de reclassement, il saisit le conseil des prud'hommes pour obtenir la reprise du paiement de ses salaires. Dans un premier temps, la Cour d'appel déboute le salarié, la Cour de cassation quant à elle dit que la règle de reprise du paiement des salaires un mois après l'avis d'inaptitude vaut pour le CDD et évoque aussi la possibilité de demander la résiliation judiciaire du CDD.

Précisons à ce sujet que la loi du 17 mai 2011 est entrée en vigueur le 19. Elle dispose que pour toute inaptitude d'un salarié sous CDD, l'employeur doit rechercher à reclasser le salarié, et passé le délai d'un mois, il doit :

- Soit maintenir le salaire,
- Soit rompre de manière anticipée le CDD.

Cass. Soc. 28 Avril 2011 n° B10-13864 & Cass. Soc. 25 Mai 2011 n° 10-10515

Toutes les réorganisations d'entreprise donnent-elles la possibilité pour le CHSCT de recourir à un expert ?

À l'occasion de deux arrêts récents, la Cour de cassation revient sur la possibilité offerte au CHSCT de recourir à un expert en cas de réorganisation ou lorsqu'un projet de l'entreprise modifie les conditions de travail. Elle apporte alors des précisions sur la légitimité de l'expertise.

L'article L. 4614-12 du code du travail prévoit que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

1. Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
2. En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.

C'est au vu de cet article que la Cour de cassation a apprécié la légitimité des expertises demandées par le CHSCT.

Dans le premier cas d'espèce, un hypermarché prévoyait de mettre en œuvre deux projets de réorganisation des services du magasin. Le premier projet devait permettre d'accroître chez certains salariés la polyvalence déjà existante et le second de remédier à certains dysfonctionnements en réorganisant des services.

Le CHSCT décide alors de recourir à un expert afin que ce dernier apprécie les conséquences de ces projets sur les conditions de travail, la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés. L'entreprise s'y oppose et saisit en référé le tribunal de grande instance. Celui-ci donne gain de cause à l'employeur. La Cour d'appel va dans le même sens.

La Cour de cassation considère que les deux projets en question n'ont pas de répercussion importante sur les conditions de travail des salariés concernés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition. Elle confirme alors la position de l'employeur.

Dans la seconde affaire, une entreprise souhaite implanter une version améliorée d'un logiciel déjà utilisé dans certaines unités impliquant une formation d'une durée limitée pour les utilisateurs. Le CHSCT souhaite alors recourir à un expert. Comme pour le premier cas, les juges de la Cour de cassation décident que l'implantation du logiciel « ne constituait pas un projet important au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail ».

Cass. Soc. 4 mai 2011 n°09-66556

Cass. Soc. 4 mai 2011 n°09-67476

Représentativité : deux nouvelles précisions apportées par la Cour de cassation

Peut-on mesurer la représentativité d'un syndicat lorsqu'au premier tour des élections se déroulant dans une entreprise, il y a eu carence de candidature ?

Quelle conséquence attribuer au changement d'affiliation à une confédération décidée par un syndicat d'entreprise après les élections lors desquelles il a recueilli plus de 10 % des voix ?

Telles étaient les deux questions posées à la Cour de cassation.

REPRESENTATIVITE ET CARENCE DE CANDIDAT AU PREMIER TOUR

On sait qu'en l'absence d'élections professionnelles, les dispositions légales antérieures à la loi du 20 août 2008 continuent à s'appliquer. De même, il a été jugé qu'en cas d'absence de candidature au premier et au second tour des élections professionnelles, la période transitoire continue (voir notre article).

Mais qu'en est-il en cas de carence de candidat au premier tour avec des salariés élus au second ?

La Cour de cassation vient de trancher : « dès lors que les résultats de l'élection ont donné lieu à la proclamation d'élus, la période transitoire prend fin ».

De fait, en cas de carence au premier tour mais avec des salariés élus au second, les syndicats présents avant les élections perdent leur représentativité syndicale dans l'entreprise. Ils ne peuvent plus désigner de délégué syndical. Seul un représentant de la section syndicale pourra être désigné.

Cass. Soc. 18 mai 2011 n°10-60258 et n°10-60259

REPRESENTATIVITE DU SYNDICAT QUI CHANGE DE CONFEDERATION

Lorsqu'un syndicat quitte la confédération pour laquelle il a fait campagne aux dernières élections, peut-il apporter ses voix à sa nouvelle confédération ?

À l'occasion de cinq arrêts, dont quatre significatifs, la Cour de cassation a tranché et apporté des réponses :

Premier arrêt, Cass. Soc. 18 mai 2011 n°10-21705

En l'espèce, le syndicat STAAAP-CFTC obtient plus de 10 % des suffrages au sein de sa société et désigne une déléguée syndicale. Cinq mois plus tard, le STAAAP quitte la CFTC pour s'affilier à l'UNSA. Le nouveau syndicat STAAAP-UNSA confirme alors la désignation de la déléguée syndicale. Mais l'employeur s'oppose à cette désignation.

La Cour de cassation considère alors que « l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections des membres titulaires des comités d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs ».

De ce principe, elle en déduit "qu'en cas de désaffiliation après les élections, le syndicat ne peut plus continuer à se prévaloir des suffrages ainsi obtenus pour se prétendre représentatif". Le mandat STAAAP-UNSA est donc invalide.

Deuxième arrêt, Cass. Soc. 18 mai 2011 n°10-60.300

Dans la même entreprise, au premier tour des élections du CE, le syndicat STAAAP-CFTC obtient 43 % des voix. Après désaffiliation du STAAAP vers l'UNSA, la CFTC désigne un nouveau délégué syndical.

La Cour de cassation valide cette fois le mandat : "En cas de désaffiliation, la confédération ou l'une de ses fédérations ou unions peut, si elle justifie de l'existence dans l'entreprise, au jour de la désignation, d'une section syndicale constituée sous son sigle, procéder à la désignation d'un délégué syndical afin de maintenir dans l'entreprise la présence du mouvement syndical auquel les électeurs ont accordé au moins 10 % de leurs suffrages".

Troisième arrêt, Cass. Soc. 18 mai 2011 n°10-60.273

Dans l'entreprise Renault Trucks, le syndicat FO a obtenu plusieurs élus. Le 5 février 2010, les délégués du personnel, élus CE et représentants syndicaux FO indiquent au syndicat qu'ils démissionnent pour créer une section syndicale affiliée à SUD. Le mois suivant, SUD informe le directeur d'établissement de la désignation de deux représentants syndicaux au CE.

Comme pour l'arrêt précédent, la Cour de cassation énonce la même priorité accordée à la volonté de l'électeur : « Pour apprécier les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise (...), ne peuvent être considérés comme ses élus les salariés qui n'ont pas été candidats sur les listes présentées par ce syndicat lors des dernières élections ».

Quatrième arrêt, Cass. Soc. 18 mai 2011 n°10-60.264

Dans cet arrêt, il s'agit d'une entreprise n'ayant pas encore eu d'élection depuis la loi du 20 août 2008. Après le rapprochement de délégués syndicaux de la CFTC vers l'UNSA, l'UNSA souhaite s'appuyer sur l'ancienne appartenance de ses adhérents au syndicat CFTC pour lui aussi bénéficier de la présomption irréfragable de représentativité.

« Les dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008 ont maintenu jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles postérieures à la date de la publication de la loi, à titre de présomption qui n'est pas susceptible de preuve contraire, la représentativité des syndicats à qui cette qualité était reconnue avant cette date », reconnaît la Cour.

Mais « les nouvelles dispositions légales (...) excluent qu'un syndicat qui bénéficiait de cette présomption en raison de son affiliation à une confédération représentative au plan national interprofessionnel la conserve à ce titre après qu'il s'est désaffilié de ladite confédération ». Aussi la présomption de représentativité ne survit pas non plus à la désaffiliation.

Est-on toujours dispensé de mettre en oeuvre la procédure disciplinaire dans le cas d'un avertissement ?

Lorsqu'un employeur souhaite prononcer une sanction à l'encontre d'un salarié pouvant avoir une incidence sur le maintien de ce dernier dans l'entreprise, il doit le convoquer à un entretien préalable. Qu'en est-il de l'avertissement ?

La Cour de cassation n'exige pas de l'employeur qu'il convoque le salarié à un entretien préalable avant de le sanctionner d'un avertissement.

Dans un arrêt du 3 mai 2011, elle nuance sa position.

En l'espèce, une salariée est licenciée après deux avertissements. Le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait que le licenciement ne pouvait être prononcé que si la salariée avait déjà fait l'objet d'au moins deux sanctions. L'employeur avait donc respecté les prescriptions du règlement intérieur.

La salariée conteste alors la validité de son licenciement considérant que son employeur aurait dû la convoquer à des entretiens préalables à sanctions pour les deux avertissements dont elle a fait l'objet.

La Cour de cassation lui donne raison considérant que « le règlement intérieur énonçait que, sauf en cas de faute grave, il ne pourrait y avoir de licenciement que si le salarié a fait l'objet d'au moins deux sanctions, ce dont il résultait qu'en l'espèce, un avertissement pouvait avoir une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise ».

En conséquence, les entretiens préalables s'imposent même dans le cas d'avertissements s'ils ont une incidence, notamment lorsque le règlement intérieur le prévoit, sur le maintien ou plus généralement ses conditions d'emploi dans l'entreprise.

Cass. Soc. 3 mai 2011 n°10-14104

Rupture conventionnelle : quelles informations donner au salarié ?

À l'occasion d'un arrêt de la Cour d'appel de Rouen des précisions sont apportées sur les formalités concrètes de la rupture conventionnelle.

En l'espèce, un salarié reproche à son employeur de ne lui avoir pas donné un certains nombre d'information lors de la procédure de la rupture conventionnelle. Il considère alors que son consentement a été vicié.

Il reproche à son employeur :

- De n'avoir reçu aucun courrier de convocation à l'entretien qui a précédé la rupture conventionnelle ;
- De pas avoir été informé du délai de carence retardant la prise en charge par l'assurance chômage à raison du montant de l'indemnité de licenciement reçue ;
- De ne pas avoir été mis au courant des droits dont il aurait bénéficié en cas de licenciement (préavis et congés payés) et du délai de recours juridictionnel de 12 mois concernant la convention d'homologation.

Mais la Cour d'appel considère que le licenciement n'a pas été vicié. Le salarié a été informé de sa faculté à s'adresser à Pôle Emploi pour connaître ses droits, avant d'accepter la rupture conventionnelle. De plus, il a reconnu avoir disposé d'un délai de réflexion suffisant et de son droit de rétractation après la signature de la convention.

La Cour d'appel estime qu'aucun texte n'impose à l'employeur de remettre un document écrit au salarié avec les informations demandé par le salarié. De même, l'employeur n'est pas tenu de convoquer par courrier le salarié à un entretien préalable à la signature de la rupture conventionnelle.

CA Ch. Sociale Rouen 12 avril 2011 n°10-04389

Alertes

Pas de revalorisation du SMIC au 1er juillet 2011

L'évolution sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation hors tabac des ménages urbains n'a pas franchi la barre des 2 %, le SMIC ne sera donc pas revalorisé au 1^{er} juillet 2011.

Cet indice a progressé de 1,9 % sur un an. Pour rappel, l'article L. 3231-5 du code du travail prévoit que le SMIC soit relevé automatiquement dès que cet indice atteint une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur. Le SMIC est alors relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant le relèvement.

A noter

« Participation des salariés et performance sociale¹ » : les salariés associés à l'organisation du travail sont moins absents

Une étude du Centre d'analyse stratégique a pour principal objectif de déterminer les combinaisons, entre dispositifs de participation financière et non financière ayant le plus d'impact sur la performance des entreprises.

Dans un contexte de sortie de crise, de nombreuses entreprises réfléchissent à la manière de remobiliser leurs salariés, en conciliant performance sociale et exigence de compétitivité.

¹ « Participation des salariés et performance sociale : de nouveaux enjeux pour les entreprises françaises dans un contexte de sortie de crise », note d'analyse du CAS, rédigée par Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye, département Travail-Emploi

Les dispositifs de partage du profit – et de plus en plus l’actionnariat salarié – trouvent ainsi un regain d’intérêt auprès des dirigeants. Parce qu’ils associent financièrement et collectivement les salariés aux résultats de l’entreprise, ils permettent de réconcilier les attentes des salariés et celles des employeurs avec comme leitmotiv éternel : Comment créer une communauté d’intérêt entre dirigeants et salariés ?

Les principaux constats de cette étude sont les suivants :

- La participation des salariés aux décisions au niveau de l’organisation du travail permet de diminuer les problèmes liés à l’absentéisme de moitié par rapport aux entreprises où le travail est fortement prescrit et centralisée par la hiérarchie. Les incitations basées sur la performance/les résultats de l’entreprise comme l’accès à un PEE ou au capital de l’entreprise, voire dans certains cas une participation aux décisions dans les grandes instances décisionnelles (conseil d’administration, conseil de surveillance), sont comparativement moins efficaces pour réduire les problèmes liés à l’absentéisme.

Il apparaît donc que, selon la place qui est accordée aux salariés dans les procédures de participation, ces derniers peuvent fixer leur niveau d’effort, en fonction non seulement de la rétribution financière mais aussi des avantages retirés en termes de conditions de travail, de relation avec la hiérarchie, de sens donné aux objectifs c’est-à-dire, plus globalement, de la perception qu’ils ont de leur travail.

- Les différents dispositifs collectifs de participation ne sont pas tous aussi efficaces en matière de performance sociale.

Contrairement à l’intéressement qui, utilisé de façon isolée, ne semble pas produire d’effet spécifique à court terme sur les comportements des salariés (ni positivement ni négativement), le PEE permet d’améliorer l’implication des salariés (problèmes d’absentéisme inférieurs de 27 %). De manière générale, l’intéressement ne joue durablement que lorsqu’il est utilisé conjointement avec le PEE, ce qui valide la thèse d’une complémentarité entre les deux dispositifs (probabilité de problèmes d’absentéisme de 20 % inférieure) et confirme le rôle-clé joué par le PEE dans le système de rémunération.

Néanmoins, les gains issus de la complémentarité PEE-Intéressement sont très largement inférieurs à ceux issus de la combinaison entre autonomie des salariés et PEE (probabilité de problèmes d’absentéisme de 68 % inférieure avec l’autonomie horizontale et de 59 % inférieure avec l’autonomie verticale). La détention du capital de l’entreprise par les salariés s’avère également être un dispositif efficace au même titre que le PEE (probabilité de problèmes d’absentéisme de 26 % inférieure), surtout lorsque la gestion du capital de l’entreprise est gérée collectivement (via la présence d’association/club de salariés actionnaires).

- La communication et la proximité sociale entre les salariés et l’équipe de direction sont fondamentales pour mettre en valeur la dimension collective du travail et renforcer la confiance dans les rapports hiérarchiques, davantage que la mise en place des dispositifs participatifs financiers (PEE et actionnariat salarié).

L'étude propose de renforcer la représentation des salariés actionnaires au sein des instances décisionnaires de l'entreprise et conclut en disant : « dans un contexte de sortie de crise, la réflexion sur l'émergence de nouveaux modèles de performance d'entreprise (avec ce que cela suppose en termes de stratégies organisationnelles, d'amélioration des conditions de travail et de construction des compétences) devra passer aussi par l'amélioration de la participation des salariés au sens large ».

Etude du Centre d'analyse stratégique, mai 2011, Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye