



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 02 mai au 13 mai 2016

## Textes législatifs et réglementaires

### ► Insertion des détenus

Le décret n°2016-531 du 27 avril 2016, pris en application de l'article 33 de la loi pénitentiaire n°2009-1436 du 24 novembre 2009 est paru au *JO* du 30 avril. Il permet, notamment, aux détenus d'accéder aux dispositifs de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) au sein des établissements pénitentiaires.

### ► Allocation temporaire d'attente, allocation de solidarité spécifique et allocation équivalent retraite

Le décret n°2016-540 du 3 mai 2016 revalorisant l'allocation temporaire d'attente, l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation équivalent retraite est paru au *JO* du 4 mai dernier. Le présent décret fixe, notamment, le montant journalier :

- de l'allocation temporaire d'attente à 11,46 € ;
- de l'allocation de solidarité spécifique à 16,27 € ;
- de l'allocation équivalent retraite à 35,13 €.

### ► Représentativité TPE

Le décret n°2016-548 du 4 mai 2016 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés est paru au *JO* du 5 mai dernier. Le présent décret précise, notamment, les modalités de présentation de la propagande des organisations syndicales et simplifie le dispositif de vote par correspondance. Il a été suivi de la parution de l'arrêté du 4 mai 2016 relatif à la mesure en 2016 de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés (NOR: ETST1611874A). Les élections professionnelles dans les TPE se dérouleront par internet du 28 novembre au 12 décembre, et par courrier jusqu'au 16 décembre.

### ► Inspection du travail

Le décret n°2016-558 du 6 mai 2016 portant dispositions relatives au corps de l'inspection du travail est paru au *JO* du 8 mai dernier. Le même jour est également paru le décret n°2016-559 du 6 mai 2016 modifiant le décret n°2011-182 du 15 février 2011 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi de responsable d'unité départementale en Direccte.

### ► Fonction publique

Le décret n°2016-554 du 6 mai 2016 fixant la liste des emplois mentionnés au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public est paru au *JO* du 8 mai.

### ► SA non cotées

La loi n°2016-563 du 10 mai 2016 ratifiant l'ordonnance n°2015-1127 du 10 septembre 2015 portant réduction du nombre minimal d'actionnaires dans les sociétés anonymes non cotées est parue au *JO* du 11 mai.

## Jurisprudence

### ► Clause de non-concurrence

Ne caractérise pas une atteinte excessive au libre exercice d'une activité professionnelle, une clause de non-concurrence limitée à une durée d'un an et au territoire de la Corse, comportant une contrepartie financière s'élevant au quart du salaire moyen des six derniers mois (Cass. soc., 31-3-16, n°29865).

### ► Arrêt de travail - Contre-visite de l'employeur

La Cour de cassation rappelle que, afin de mettre l'employeur en mesure de procéder à une contre-visite, le salarié est tenu d'avertir celui-ci si son lieu de convalescence est distinct de

son lieu habituel de résidence (Cass. soc., 16-3-16, n°14-16588). A défaut, l'absence du salarié de son domicile lors de la contre-visite justifiera la suspension du versement du complément de salaire.

### ► IJSS - Fraude

Un salarié, qui perçoit durant plusieurs années des indemnités journalières de sécurité sociale et qui s'abstient d'indiquer à la CPAM qu'il exerce une autre activité, se rend coupable du délit de fraude ou fausse déclaration en vue d'obtenir des prestations sociales (Cass. crim., 4-5-16, n°14-86468).



### ► Titre emploi service entreprise - Requalification en CDD

En cas d'utilisation du titre emploi service entreprise, l'employeur doit remettre « sans délai » au salarié la copie du volet d'identification qui lui est destinée.

Une remise tardive entraîne la requalification de la relation de travail en CDI (Cass. soc., 3-15-16, n°14-29317).

### ► Congé parental

Le salarié en congé parental d'éducation qui ne reprend pas son travail à l'issue de ce congé, sans pouvoir justifier d'une demande de prolongation, tombe sous le coup, à défaut d'un autre motif d'absence, d'une absence injustifiée.

Les Hauts magistrats (Cass. soc., 3-5-16, n°14-29190) ont approuvé la cour d'appel d'avoir validé le licenciement du salarié pour abandon de poste.

### ► Rupture de la période d'essai - Délai de prévenance

Par un arrêt en date du 15 avril dernier (Cass. soc., 15-4-16, n°15-12588), les Hauts magistrats admettent que le contrat de travail puisse imposer à l'employeur un délai de prévenance supérieur au minimum légal : « *Qu'en statuant ainsi, alors que les stipulations contractuelles prévoyaient un délai de prévenance d'une semaine pour une rupture du contrat de travail intervenant au cours des quatre premiers mois de la période d'essai, la cour d'appel, qui n'a pas appliqué au salarié ces dispositions plus favorables que la loi, a violé le texte susvisé* ».

### ► Prise d'acte - Modification « forcée » du contrat de travail

Un employeur qui sanctionne le refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail, consistant en un détachement au sein du groupe, en cessant de lui fournir du travail et de lui payer son salaire, commet des manquements d'une gravité suffisante, de nature à justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur (Cass. soc., 15-4-16, n°15-11041).

### ► Entrave à la libre circulation des DP - Retrait de badge d'accès

Le retrait d'un badge d'accès de nuit à un délégué du personnel est constitutif d'un délit d'entrave lorsqu'il n'est justifié ni par les impératifs de sécurité ni par la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (Cass. crim., 12-4-16, n°15-80772).

### ► Licenciement économique d'un salarié protégé

En cas de nouvelle demande d'autorisation de licenciement économique concernant le même salarié (consécutive au refus par l'inspection du travail de la première demande pour un motif tiré de l'irrégularité de la consultation du comité d'entreprise), le Conseil d'Etat, saisi d'un recours en annulation pour manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, apporte deux précisions (CE, 23-3-16, n°386108). En premier lieu, il indique que l'employeur n'est pas tenu, avant de présenter la seconde demande, d'adresser à nouveau au salarié les propositions de reclassement faites précédemment. En second lieu, le Conseil d'Etat estime que l'employeur doit, toutefois, tenir compte des nouvelles possibilités de reclassement qui seraient apparues dans l'intervalle et les proposer au salarié.

### ► Salariés siégeant dans une commission régionale de branche - Statut protecteur

Le salarié mandaté par un syndicat pour siéger au sein d'une commission paritaire régionale bénéficie du statut protecteur conféré aux délégués syndicaux en cas de licenciement en vertu de l'article L 2234-3 du code du travail (CE., 4-5-16, n°38095). Ces dispositions étant d'ordre public, les dispositions de la convention collective de branche ne peuvent y déroger.

### ► CHSCT - Statut protecteur

Ne bénéficie pas du statut protecteur en qualité de membre du CHSCT, la salariée dont la désignation ne résultait pas d'un vote du collège désignatif et dont la présence au CHSCT s'expliquait par (i) ses fonctions de responsable d'entrepôt et (ii) la délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité qui lui avait été consentie (Cass. soc., 12-4-16, n°14-23855).

## FOCUS

### *Pas d'obligation de référence à la situation du groupe dans la lettre de licenciement économique*

La lettre de licenciement pour motif économique doit mentionner la raison économique ainsi que son incidence sur l'emploi du salarié (Cass. soc., 30-4-97, n°94-42154). A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 27-3-12, n°11-14223).

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur qui invoque une suppression de l'emploi justifiée par des difficultés économiques, doit-il faire référence, dans la lettre de licenciement, aux difficultés économiques au niveau du secteur d'activité du groupe auquel celle-ci appartient ?

A première vue, on pourrait le penser puisque le groupe constitue le cadre d'appréciation du motif économique (Cass. soc., 5-4-95, n° 93-42690 ; Cass. soc., 10-2-10, n° 08-45381).

Par ailleurs, la lettre de licenciement fixe les limites du litige quant aux motifs énoncés.

Telle n'est pas la position retenue par la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 3 mai dernier (n°15-11046). Ce n'est qu'en cas de litige que l'employeur doit démontrer la réalité du motif invoqué au niveau du secteur d'activité du groupe



En l'espèce, pour dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a relevé, notamment, que la lettre de licenciement faisait exclusivement état des difficultés économiques de la société employeur, sans aucune référence à la situation du secteur d'activité du groupe auquel elle appartenait.

La Cour de cassation censure l'arrêt rendu par la cour d'appel. La Haute Cour rappelle que la lettre de licenciement doit, selon l'article L 1233-16 du code du travail, comporter *« l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur ; cette obligation légale a pour objet de permettre au salarié de connaître les motifs de son licenciement pour pouvoir éventuellement les discuter et de fixer les limites du litige quant aux motifs énoncés »*.

Toutefois, la Cour de cassation poursuit en énonçant que : *« si la lettre de licenciement doit énoncer la cause économique du licenciement telle que prévue par l'article L. 1233-3 du code du travail et l'incidence matérielle de cette cause économique sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié, l'appréciation de l'existence du motif invoqué relève de la discussion devant le juge en cas de litige »*.

Il en résulte que : *« la lettre de licenciement qui mentionne que le licenciement a pour motifs économiques la suppression de l'emploi du salarié consécutive à la réorganisation de l'entreprise justifiée par des difficultés économiques et (ou) la nécessité de la sauvegarde de sa compétitivité répond aux exigences légales, sans qu'il soit nécessaire qu'elle précise le niveau d'appréciation de la cause économique quand l'entreprise appartient à un groupe ; que c'est seulement en cas de litige qu'il appartient à l'employeur de démontrer, dans le périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif invoqué »*.

La cour d'appel ne pouvait donc pas retenir l'absence, dans la lettre de licenciement, de référence à la situation du secteur d'activité du groupe pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un arrêt du même jour a rendu une solution similaire (Cass. soc., 3-5-16, n°14-29698, 14-29699, 14-29700).

Ces deux arrêts du 3 mai 2016 constituent une confirmation de la jurisprudence (Cass. soc., 4-11-15, n°14-18140).

La volonté de la Cour de cassation de ne pas accroître le formalisme de la lettre de licenciement se fait au détriment du salarié.

Celui-ci est, en effet, privé de la pleine connaissance des motifs de son licenciement lors de la notification de ladite lettre.