

TRAVAIL

Dans ce numéro

- # Rupture du contrat de travail
- # Rupture du contrat de travail
- # IRP et syndicat professionnel

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- À chaque rupture conventionnelle son délai de rétractation !

En cas de refus d'homologation d'une rupture conventionnelle, le salarié doit bénéficier d'un nouveau délai de rétractation dans le cadre d'une nouvelle convention soumise à l'administration pour homologation.

Lorsqu'une rupture conventionnelle de son contrat de travail n'a pas été homologuée, le salarié doit-il, dans le cadre d'une seconde convention, bénéficier d'un nouveau délai de rétractation ? C'est sur cette question qu'a dû se pencher la chambre sociale de la Cour de cassation le 13 juin dernier.

Une première convention avait ici été conclue entre les parties, qui prévoyait une indemnité de rupture de 2 980€. Passé le délai de rétractation de quinze jours suivant la signature de l'accord, les parties avaient soumis la convention à l'homologation de l'administration. Celle-ci a cependant refusé d'homologuer la rupture, au motif que l'indemnité prévue était inférieure au minimum conventionnel. Les parties sont donc convenues d'un nouveau montant et ont rempli un nouveau formulaire, qu'elles ont adressé à l'administration sans, cette fois, attendre quinze jours. S'estimant victime de harcèlement moral, la salariée a par la suite saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'annulation de la convention.

Elle obtient gain de cause en appel, puis en cassation : une partie ne peut demander l'homologation de la convention avant l'expiration du délai de rétractation, de sorte qu'en cas de reprise de la procédure par une nouvelle convention adressée à l'administration un nouveau délai de rétractation doit être respecté.

C'est donc en vain que l'employeur a invoqué dans son pourvoi le fait qu'en acceptant de signer une nouvelle convention stipulant une indemnité revue à la hausse, sans avoir exercé son droit de rétractation la première fois, la salariée avait manifesté sa volonté claire et non équivoque de rompre conventionnellement le contrat.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

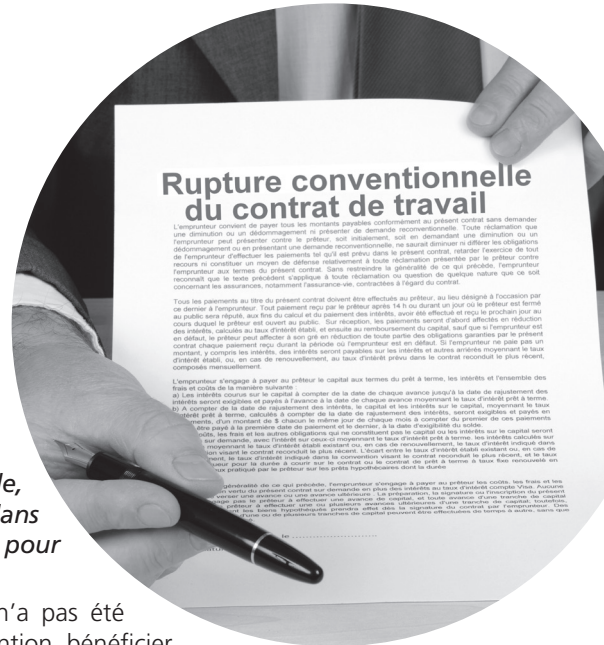
#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- CSP : comment communiquer les motifs économiques au salarié ?

Dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle, les motifs économiques de la rupture du contrat de travail peuvent être communiqués par mail au salarié avant son adhésion au dispositif.

Un salarié avait envoyé à son employeur un bulletin d'adhésion à un dispositif de contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le même jour, l'employeur lui adressa un courrier relatif au motif économique de la rupture, courrier que l'intéressé reçut quelques jours plus tard. Selon la cour d'appel, la rupture était dénuée de cause réelle et sérieuse, en raison notamment de l'absence d'information quant au motif économique avant la décision du salarié.

Rappelons que le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise pour les salariés concernés par une rupture pour motif économique de leur contrat de travail (C. trav., art. L. 1233-65). Proposé par



→ Soc. 13 juin 2018, F-P+B, n° 16-24.830

→ Soc. 13 juin 2018, FS-P+B, n° 16-17.865



- ↳ l'employeur au cours de l'entretien préalable dès lors que l'entreprise compte moins de 1 000 salariés ou s'inscrit une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ce dispositif entraîne, en cas d'adhésion du salarié, la rupture du contrat de travail. Et en vertu d'une jurisprudence constante, cette adhésion constitue une modalité du licenciement pour motif économique. Ce qui justifie que le salarié puisse contester le motif économique de la rupture, bien qu'aucun licenciement pour un tel motif ne soit réellement prononcé. En l'espèce, l'employeur avait adressé un courrier électronique au salarié un mois et demi avant la convocation à l'entretien préalable. Ce courriel comportait le compte-rendu d'une réunion avec le délégué du personnel relative au licenciement pour motif économique envisagé. Y étaient mentionnés les difficultés économiques invoquées ainsi que les postes supprimés, dont celui de l'intéressé. Cassant l'arrêt d'appel, la chambre sociale estime ainsi que l'employeur a satisfait en temps utile à son obligation d'information quant au motif économique de la rupture. La haute juridiction confirme donc sa relative souplesse en la matière, alors même qu'aucun texte ne prévoit de formalisme particulier.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● La représentativité syndicale ne s'acquiert pas en cours de cycle électoral !

L'affiliation confédérale intervenue après l'organisation des élections professionnelles ne permet pas au syndicat nouvellement créé d'exercer les prérogatives liées à la représentativité syndicale, quand bien même la confédération a obtenu plus de 10 % des suffrages dans l'entreprise.

Confirmant sa jurisprudence habituelle, la Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 4 juillet 2018 que « la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral ». Par conséquent, dès lors qu'un syndicat nouvellement constitué n'a pas participé aux dernières élections professionnelles, il ne peut satisfaire à la condition d'audience électorale et se prétendre représentatif pour désigner des délégués syndicaux. En particulier, il lui est impossible de se prévaloir des votes obtenus lors du premier tour des élections professionnelles sous le sigle d'une confédération à laquelle il s'est affilié après celles-ci.

En l'espèce, des élections professionnelles avaient été organisées en novembre 2012 au sein d'une unité économique et sociale (UES). À cette occasion, les listes déposées sous le sigle CGT totalisaient plus de 19 % des suffrages. En septembre 2014, le syndicat CGT NAM, affilié à la CGT, était créé à la suite du dépôt des statuts en mairie. En octobre 2016, une fois l'ancienneté de deux ans acquise, le syndicat désignait deux salariés en qualité de délégués syndicaux. Ces désignations ont toutefois été invalidées par les juges, le syndicat CGT NAM n'ayant pas participé aux dernières élections professionnelles.

Pour rappel, chaque syndicat doit démontrer sa représentativité selon plusieurs critères légaux : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, audience électorale, influence (activité et l'expérience), effectifs d'adhérents et cotisations (C. trav., art. L. 2121-1).

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 4 juill. 2018,
FS-P+B, n° 17-20.710



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.