



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Fusion et élargissement - Conventions collectives

L'arrêté du 23 janvier 2019, portant fusion et élargissement de champs conventionnels, est paru au *JO* du 30 janvier.

## Jurisprudence

### ► Harcèlement - Rupture conventionnelle

En l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la rupture conventionnelle.

Le salarié qui souhaite obtenir la nullité de la convention qu'il a signée doit prouver que le harcèlement moral qu'il subissait a altéré son consentement (Cass. soc., 23-1-18, n°17-21550).

### ► Salarié protégé - Recours administratif

Le recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du travail se prononçant sur la demande de licenciement d'un salarié protégé doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.

Le respect de ce délai s'apprécie à la date à laquelle le recours est reçu par le ministre et non pas à la date d'envoi du recours (Conseil d'Etat, 30-1-19, n°410603).

### ► Salarié protégé - Mobilité

Le refus de mobilité n'a pas de caractère fautif dès lors que le contrat de travail ne comprend aucune clause de mobilité, ni aucune indication relative aux fonctions du salarié, dont il est indiqué qu'elles pourront être précisées au fur et à mesure des besoins.

Ainsi, en l'absence de toute précision contractuelle, la société n'est pas fondée à soutenir que la mobilité qu'elle demandait au salarié « était inhérente à ses fonctions ». Peu importe, que l'intéressé avait accepté durant les quatre années précédentes plusieurs déplacements en France ou à l'étranger, qu'une clause contractuelle prévoyait une indemnisation de ses déplacements ou encore le fait qu'il avait été embauché notamment en raison de son expérience à l'international.

En l'espèce, le refus d'autorisation par l'administration de licencier le salarié pour faute grave est confirmé (CAA de Nantes, 10-1-19, n°17NT03657).

### ► Salarié protégé - Faux certificat

Eu égard aux fonctions exercées par la salariée (directrice des ressources humaines), la seule production, lors

de l'entretien d'embauche, d'un faux certificat de travail, indépendamment de son caractère mensonger, constitue une faute suffisamment grave justifiant un licenciement. (CAA de Nantes, 10-1-19, n°17NT03332).

### ► Salarié protégé - Obligation de loyauté

Les agissements d'un salarié protégé, en dehors de l'exécution de son contrat de travail, traduisant une méconnaissance de l'obligation de loyauté qui en découle, constituent une faute suffisamment lourde pouvant justifier un licenciement.

En l'espèce, le salarié avait posé sur une photo, en faisant le geste de la « quenelle », en tenue de service, sur le site de l'établissement et avait été sanctionné.

Par la suite, il avait créé un « groupe de soutien » sur Facebook reprenant la photo litigieuse en arrière-plan (CAA de Lyon, 28-12-18, n°16LY01814).

### ► Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

En cas de mise en place d'un PSE volontaire, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, le contenu du plan peut être contesté devant le juge judiciaire (Cass. soc., 16-1-19, n°17-17475).

### ► Contrat de travail

L'associé unique d'une société, qui dispose du pouvoir de révoquer le gérant, exclut toute dépendance attachée à la qualité de salarié.

L'associé n'est pas dans un lien de subordination à l'égard de la société et donc n'est pas lié à celle-ci par un contrat de travail (Cass. soc., 16-1-19, n°17-12479).

### ► CE - Fusion - Absorption

En cas de fusion-absorption, le comité d'entreprise de l'entreprise absorbée peut décider la dévolution de son patrimoine au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante.

En conséquence, le comité d'entreprise de l'entreprise absorbante peut demander un rappel de subventions et de contributions de l'employeur dues aux comités des entreprises absorbées pour les années antérieures à la fusion (Cass. soc., 16-1-19, n°17-26993).

### ► **Certificat E101 - Détachement**

Le certificat E101 attestant de l'affiliation à un régime de sécurité sociale délivré par l'institution désignée par l'autorité compétente d'un Etat-membre lie tant les institutions de sécurité sociale de l'Etat-membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet Etat.

Ce certificat s'impose même lorsque le juge a constaté que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel du règlement (Cass. civ., 2<sup>ème</sup>, 24-1-19, n°17-20191).

### ► **Accident du travail**

L'absence de notification de la décision de la caisse primaire d'assurance maladie permet seulement à la partie à laquelle cette décision fait grief d'en contester le bien-fondé sans condition de délai. Elle ne lui rend pas cette décision inopposable (Cass. soc., civ. 2<sup>ème</sup>, 24-1-19, n°17-28208).

### ► **Barémisation - Inconventionnalité**

Une fois de plus, un conseil de prud'hommes (CPH) écarte le barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne (CPH Angers, 17-1-19, n°18-00046).

## FOCUS

### **Défenseurs syndicaux : n'omettez pas d'informer votre employeur de votre mandat !**

Un arrêt, fort attendu, vient d'être rendu concernant le statut protecteur du défenseur syndical (Cass. soc., 16-1-19, n°17-27685, P+B).

La loi Macron n°2015-990 du 6 août 2015 a créé un statut de défenseur syndical.

Désormais, nos défenseurs syndicaux sont désignés, sur proposition des organisations syndicales, par un arrêté préfectoral (art. L 1453-4 et D 1453-2).

La Direccte informe l'employeur du salarié inscrit, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical (art. D 1453-2-7).

Le défenseur syndical bénéficie, dorénavant, du statut de salarié protégé.

Ainsi, le licenciement d'un défenseur syndical est obligatoirement soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, sous peine de nullité de la rupture (art. L 1453-9).

Dans la présente affaire, un employeur rompt la période d'essai d'un salarié sans solliciter l'autorisation de l'inspection du travail.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de la rupture de la période d'essai en invoquant la violation de son statut protecteur lié à son mandat de défenseur syndical.

Le salarié n'a jamais informé son employeur de son mandat de défenseur syndical.

L'employeur opposait donc au salarié la jurisprudence constante relative au mandat extérieur.

En vertu de cette jurisprudence, un salarié bénéficiant d'un mandat extérieur à l'entreprise ne peut se prévaloir de sa protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance (Cass. soc., 14-9-12, n°11-21307 ; Cass. soc., 26-3-13, n°11-28269).

Le salarié, quant à lui, invoquait l'article D.1453-2-7 faisant obligation pour la Direccte d'informer l'employeur de l'acquisition du statut de défenseur syndical. Selon lui, « cette obligation d'information emporte présomption de connaissance de ce mandat ». L'argument est malheureusement balayé par la Haute Cour.

Le salarié, détenteur d'un mandat de défenseur syndical, doit « établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance ».

Or, en l'espèce, « le salarié n'avait pas informé son employeur de son mandat de défenseur syndical et (...) il n'était pas établi que l'employeur en ai été informé, au jour de la notification de la rupture de la période d'essai, par » la Direccte.

Ainsi, la Cour de cassation refuse de reconnaître une présomption de connaissance du mandat de défenseur syndical par l'employeur découlant de l'article D 1453-2-7.

Il est donc fortement préconisé d'informer l'employeur du mandat de défenseur syndical par écrit afin de pouvoir se prévaloir du statut de salarié protégé.