



Textes législatifs et réglementaires

► *Défenseur syndical*

Un arrêté du 25 octobre 2017, relatif aux modalités de remboursement et d'indemnisation liées à l'activité de défenseur syndical, est paru au *JO* du 29 octobre 2017.

Pour rappel, il a été prévu, par la loi Macron n°2015-990 du 6 août 2015, dans les entreprises de plus de 11 salariés, la possibilité de disposer d'un crédit de 10 heures par mois payé par l'employeur via un dispositif de maintien de salaire. L'employeur se fait alors rembourser par l'État.

Le décret n°2017-1020 du 10 mai 2017 est venu préciser les modalités de la prise en charge de ce remboursement de l'employeur par l'État.

Le présent arrêté fixe la liste des pièces justificatives à fournir par l'employeur pour obtenir le remboursement des salaires maintenus.

L'arrêté détermine également les modalités de remboursement au défenseur syndical des frais engagés dans le cadre de sa mission. Il est, à ce titre, inscrit que le remboursement des frais kilométriques de déplacement se fait semestriellement.

Jurisprudence

► *Annulation de la désignation d'un RSS* *Effets*

L'annulation, par une juridiction judiciaire, de la désignation d'un représentant de section syndicale, n'a pas d'effet rétroactif. La perte du statut protecteur n'intervient donc qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé.

Aussi, une autorisation administrative de licenciement est requise pour le salarié qui bénéficiait encore de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable de licenciement (Cass. soc., 11-10-17, n°16-11048).

► *Autorisation administrative de licenciement* *annulée* *Résiliation*

Le juge judiciaire ne peut plus statuer sur une demande de résiliation judiciaire lorsqu'un salarié licencié, sur le fondement d'une autorisation administrative, ensuite annulée par le tribunal administratif, ne demande pas sa réintégration (Cass. soc., 11-10-17, n°16-14529).

Il importe peu que la saisine du conseil de prud'hommes ait été antérieure à la rupture du contrat de travail.

En effet, dans une telle hypothèse, le contrat de travail est rompu par l'effet du licenciement et le salarié a droit à diverses indemnités.

► *Violation d'un arrêté préfectoral* *Fermeture hebdomadaire*

Une cour d'appel ne peut rejeter une demande de référé pour violation d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire en se basant sur l'ancienneté du texte, celui-ci datant de 1952.

La cour d'appel considérait que : « l'évolution du contexte socio-économique et des structures professionnelles dans le département concerné » faisaient obstacles à l'existence d'un trouble manifestement illicite.

La Cour de cassation en estime autrement puisqu'elle affirme que : « L'arrêté [...] demeure applicable tant qu'il n'a pas été abrogé, et que la violation d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire dont la légalité n'est pas sérieusement contestée constitue un trouble manifestement illicite qu'il entre dans les pouvoirs du juge des référés de faire cesser » (Cass. soc., 5-10-17, n°15-23221).

► *Prise d'acte justifiée* *Non-paiement de commissions*

Le fait, pour l'employeur, de promettre sans cesse le paiement de commissions dues au salarié, portant sur des sommes non négligeables, sans jamais l'effectuer, justifie à lui seul la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié (Cass. soc., 19-10-17, n°16-12441).

► *Abus de la liberté d'expression*

Le salarié, cadre d'une entreprise, qui tient auprès de trois salariés pris individuellement, soit des propos diffamatoires et injurieux (en imputant à l'employeur un vol concernant les jours de RTT), soit des propos excessifs concernant la répartition des portefeuilles clients dans le but de dresser ces salariés contre l'employeur et qui, par ailleurs, incite l'un d'eux à quitter la société pour créer sa propre entreprise, abuse de sa liberté d'expression d'une manière telle qu'il rend impossible son maintien dans l'entreprise (Cass. soc., 18-10-17, n°16-18163).

Le licenciement pour faute grave est donc justifié.



FOCUS

La protection du futur candidat aux élections professionnelles

Dans un arrêt publié au bulletin (Cass. soc., 11-10-17, n°16-10139), la Cour de cassation rappelle, avec force, la façon dont doit être appliquée la protection des candidats aux fonctions de représentant du personnel.

En l'espèce, une salariée avait informé, le 29 avril 2013, l'employeur de son intention de se présenter au second tour de l'élection de la délégation unique du personnel prévue le 28 mai 2013.

Cette salariée a été, par la suite, convoquée à un entretien préalable de licenciement, puis licenciée.

Le jour de son licenciement correspondait à la date limite de dépôt des candidatures et aucune candidature officielle de la salariée n'avait été finalement déposée.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin que son licenciement soit déclaré nul.

Elle estimait que celui-ci aurait dû être autorisé par l'inspecteur du travail puisqu'elle bénéficiait du statut protecteur au titre de l'imminence de sa candidature prévue par l'article L 2411-7 du code du travail.

Cet article dispose que : « Une autorisation de licenciement est requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement ».

L'employeur prétendait que la salariée ne pouvait se voir appliquer la protection édictée par l'article L 2411-7 dans la mesure où, certes la salariée avait prévenu son employeur de sa candidature avant sa convocation à l'entretien préalable, mais que celle-ci ne s'était ensuite pas présentée aux élections litigieuses.

La Cour de cassation accueille la demande de la salariée. Elle affirme que la protection prévue par l'article doit lui être appliquée.

La Haute juridiction rappelle que : « Pour l'application des dispositions susvisées [art. 2411-7], c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature du salarié ou de son imminence », et non au moment de la notification du licenciement.

En conséquence, le fait que la salariée n'ait pas déposé effectivement sa candidature pour le second tour importe peu dès lors que l'employeur était au courant au moment de la convocation à l'entretien préalable de l'imminence de la candidature du salarié.

La décision aurait pu être différente si la convocation à l'entretien préalable au licenciement avait eu lieu après la date de dépôt des candidatures. En effet, la protection acquise au titre de l'imminence de candidature n'est que provisoire : le salarié en perd le bénéfice si, ultérieurement, il ne présente pas effectivement sa candidature. (Cass. soc., 21-12-06, n°04-47426).