



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

## FOCUS

### IL NE SUFFIT PAS D'ACQUERIR UN MANDAT APRES UNE DEMANDE DE RESILIATION JUDICIAIRE POUR BENEFCIER DU STATUT DE SALARIE PROTEGE (CASS. SOC., 26 OCTOBRE 2016, N°15-15.923)

Aux termes d'un arrêt publié aux bulletins de la Cour de cassation, celle-ci a précisé qu'un salarié ayant acquis un statut protecteur en cours d'instance relative à sa demande de résiliation judiciaire, ne peut bénéficier des indemnités y afférentes dans l'hypothèse où la résiliation judiciaire serait prononcée. La résiliation judiciaire produira les effets d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse et non d'un licenciement nul ouvrant droit à l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, correspondant aux salaires restant à courir jusqu'au terme de la période de protection.

L'affaire concernait un salarié qui avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire le 23 mars 2004 et qui avait obtenu gain de cause devant la Cour d'appel de Toulouse le 5 novembre 2008 puis devant la Cour de cassation, qui avait cassé l'arrêt d'appel sur un moyen subsidiaire. L'affaire avait donc été portée devant une autre Cour d'appel, celle de Bordeaux, puis à nouveau devant la Cour de cassation.

C'est dans le cadre de cette instance devant la Cour d'appel de Bordeaux que le salarié a invoqué pour la première fois, le fait qu'il s'était porté candidat aux élections prud'homales et que cette candidature publiée le 15 octobre 2008, soit avant l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Toulouse le 5 novembre 2008, lui permettait de revendiquer son statut de salarié protégé acquis durant les six mois suivants.

Il demandait, en conséquence, que la résiliation judiciaire de son contrat de travail produise les effets d'un licenciement nul et que son employeur, la Caisse d'épargne, soit condamné à lui payer l'indemnité relative à la violation du statut protecteur, correspondant aux salaires jusqu'au terme de sa protection.

La Haute Cour ne s'est pas laissé convaincre par l'argumentation du salarié. Elle a ainsi affirmé, aux termes d'un attendu de principe, que « *le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande ; il en résulte que, lorsqu'au jour de la demande de résiliation judiciaire, le salarié ne bénéficiait pas d'un statut protecteur, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.* »

Ainsi, le statut protecteur du salarié doit exister à la date à laquelle il introduit sa demande de résiliation judiciaire, pour bénéficier de l'indemnité réparant la violation du statut protecteur. La qualité de salarié protégé s'apprécie donc à la date de la demande de résiliation judiciaire et non à la date à laquelle le Juge statue. Encore faut-il – comme l'avait précisé la Cour d'appel de Bordeaux – que l'employeur ait été informé de la candidature du salarié.

Cette décision est conforme à la jurisprudence applicable en matière de licenciement, l'existence d'un éventuel mandat devant préexister à la procédure de licenciement pour que le salarié puisse s'en prévaloir.

Cette solution est également juste dès lors qu'elle exclut le bénéfice du statut protecteur et l'indemnité y afférente à un salarié dont la candidature serait présentée de façon opportune postérieurement à une demande de résiliation judiciaire.

### DELAIS DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE (CASS. SOC., 21 SEPTEMBRE 2016, N°15-13.363, N°15-19.003)

Aux termes de deux arrêts en date du 21 septembre 2016 (n°15 19.003 et n°15-13.363), la Cour de cassation s'est prononcée sur la portée des délais préfix de consultation du comité d'entreprise.

Précisons que la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue enfermer la consultation du comité d'entreprise dans des délais maximum. Avant la loi, il appartenait au juge du fond d'analyser si les éléments transmis étaient suffisants et si le comité avait eu assez de temps pour émettre un avis avisé.

Ces nouvelles dispositions avaient vocation à éviter une incertitude sur la durée de la consultation. Désormais, les délais sont fixés par les textes et doivent permettre au comité d'entreprise (ou au comité central et/ou CHSCT) d'exercer utilement leurs compétences. A l'expiration du délai, si le comité n'a pas émis d'avis, ce dernier est réputé négatif (Code du travail, article L 2323-3 al. 4).

Ainsi, sauf accord d'entreprise prévoyant des délais spécifiques, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté (article R. 2323-1-1) après :

- un délai d'un mois dans le cas général,
- deux mois en cas d'intervention d'expert,
- 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT,
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place. En cas d'intervention du CHSCT, ce dernier transmet son avis au plus tard dans les 7 jours précédant l'expiration des délais.

Le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations. Le comité d'entreprise peut saisir le Tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour solliciter la communication par l'employeur de documents manquants qu'il estime nécessaires. Le juge doit statuer dans les huit jours. En application de l'article L. 2323-4 du code du travail, « *la saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis*

Le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations. Le comité d'entreprise peut saisir le Tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour solliciter la communication par l'employeur de documents manquants qu'il estime nécessaires. Le juge doit statuer dans les huit jours. En application de l'article L. 2323-4 du code du travail, « *la saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis*

*motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai. »*

Dans le premier cas soumis à la censure de la Cour de cassation, le comité d'entreprise s'était fait assister d'un expert et avait saisi les juridictions plus de dix semaines après avoir reçu les premières informations de consultation. Il sollicitait un complément d'information pour pouvoir donner un avis avisé.

Confirmant l'analyse des juges du fond, la Haute juridiction a considéré que l'action intentée était tardive (plus de deux mois après le point de départ de la consultation). En effet, le délai avait commencé à courir dans la mesure où l'employeur avait transmis des informations précises (bien que considéré comme insuffisantes par le comité).

L'arrêt précise également que si les parties peuvent, par accord, prévoir des délais de consultations supérieurs à la loi, la tenue d'une réunion après l'expiration du délai légal ne peut s'analyser comme un prolongement du délai de consultation.

Dans le deuxième cas soumis à la Haute juridiction, un comité central d'entreprise, après avoir reçu des informations précises et écrites de la part de l'employeur avait saisi le juge en la forme des référés afin que ce dernier ordonne la suspension de la mise en œuvre d'un projet et de la consultation du comité d'entreprise, dans l'attente de la consultation des CHSCT concernés. Le premier juge avait fait droit à cette demande, la Cour d'appel de Versailles également. La Cour de cassation a censuré au motif que si le tribunal a bien été saisi avant l'expiration du délai de consultation, il n'a pas statué dans ce même délai. En effet, la décision de première instance avait été rendue une fois le délai de consultation expiré, soit à une période où le comité est présumé avoir rendu un avis négatif.

Ces deux décisions démontrent que la Haute juridiction privilégie une interprétation stricte des textes. Cette approche permet d'éviter les contentieux tardifs et apporte une sécurité juridique pour les entreprises.

◆ **ARRETS RELATIFS AUX MODES DE PREUVE EN DROIT DU TRAVAIL (CASS. SOC., 9 NOVEMBRE 2016, N°15-10.203)**

La Cour de cassation pose deux principes en matière de preuve.

D'une part, un syndicat peut produire en justice des éléments que les délégués du personnel ont pu consulter dans le cadre de leurs fonctions, tels que les décomptes de la durée du travail ou des repos compensateurs, etc.

D'autre part, le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié dès lors que la production est nécessaire et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi.

◆ **LE VOTE DE 12 DIMANCHES TRAVAILLES PAR LE CONSEIL DE PARIS**

Le 9 novembre 2016, le Conseil de Paris a décidé d'autoriser l'ouverture des commerces 12 dimanches pour l'année 2017 dans la capitale

Il convient de préciser qu'il s'agit du nombre maximum de dimanche travaillés prévu par la loi Macron du 6 août 2015.

Toutefois, il s'agit d'un avis consultatif qui, pour être effectif, devra être entériné par un avis conforme de la métropole du Grand Paris.

◆ **NEUTRALITE RELIGIEUSE ET REGLEMENT INTERIEUR D'ENTREPRISE**

Le ministre du Travail a publié le 7 novembre un « guide pratique du fait religieux ans les entreprises privées ».

Il ne s'agit pas d'un document normatif à valeur juridique, mais un rappel des règles existantes. En effet, le guide a pour ambition de répondre aux questions que se posent les salariés, leurs représentants ainsi que les employeurs dans tous les aspects de la vie quotidienne au travail.

Ce guide prend également en compte l'article L. 1321-2-1 du Code du travail de la loi Travail du 8 août 2016 qui permet, sous certaines conditions, que le règlement intérieur d'une entreprise instaure un principe de neutralité.

Ce guide sera d'ailleurs appelé à évoluer au fil du temps en fonction des nouvelles questions qui se poseront.

◆ **ABUS DANS LA LIBERTE D'EXPRESSION JUSTIFIANT UN LICENCIEMENT POUR FAUTE (CASS. SOC., 6 OCTOBRE 2016, N°15-19.588)**

Dans cette affaire, un cadre dirigeant avait rédigé un discours, destiné à être lu en public devant un grand nombre d'auditeurs, jouant sur les différents sens pouvant être donnés au mot « collaborateur » et concluant par « *vous l'avez bien compris en tant que collaborateur, vous avez un rôle essentiel dans la démarche, et nous sommes tous des collaborateurs, comme disait si bien Laval* »

La Cour de cassation approuvant la décision des juges du fond a estimé que les propos, « *compte tenu de l'environnement de travail, constituaient un abus de la liberté d'expression du salarié donnant une cause réelle et sérieuse à son licenciement* ».

Nicolas Billon  
Associé-Gérant

[nbillon@simonassociés.com](mailto:nbillon@simonassociés.com)

**Collaborateurs**

Annaël Bashan

[abashan@simonassociés.com](mailto:abashan@simonassociés.com)

Fanny Durand

[fdurand@simonassociés.com](mailto:fdurand@simonassociés.com)

Charlotte Renard

[crenard@simonassociés.com](mailto:crenard@simonassociés.com)

Ambre Corbin

[acobin@simonassociés.com](mailto:acobin@simonassociés.com)

Anne-Laurence Faroux  
Associée

[alfaroux@simonassociés.com](mailto:alfaroux@simonassociés.com)

*Nous attirons votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.*

[www.simonassociés.com](http://www.simonassociés.com)