

La lettre des cadres

Décembre 2012 / N° 95

Mariage pour tous : quelles incidences en droit social ?

Le projet de loi « ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe » a été adopté en Conseil des ministres le 7 novembre dernier. **Ce projet aura des conséquences certaines en droit du travail.** L'impact peut d'ailleurs être comparé à l'entrée en vigueur du PACS en 1999. Ainsi, les avantages reconnus aux couples mariés et aux pacsés seront étendus « aux couples mariés de personnes de même sexe » et ceux par application des principes d'égalité et de non discrimination reconnus en droit français et européen.

Principaux impacts :

- Les congés pour événements familiaux (ex. autorisation d'absence de 4 jours pour le mariage ou 2 jours en cas de décès du conjoint) Art. L3142-1 C.trav.,
- Elargissement du congé d'adoption et du congé parental,
- Adaptation du régime des majorations d'assurance retraite.

Les entreprises seront amenées à modifier leurs conventions collectives afin d'accorder aux couples homosexuels les mêmes avantages que pour les couples hétérosexuels sauf si leurs conventions utilisent le terme « couples mariés ».

Rappelons que le Code du travail sanctionne toutes les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou sur la situation de famille (Art. L 1132-1 C.trav.). De ce fait, aucun salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement, être sanctionné ou licencié pour ces motifs.

La CFTC demande l'ouverture « *d'un débat structuré qui se déroule dans un climat apaisé dans le cadre éventuel d'Etats généraux de la Famille* »* sur la question de l'ouverture du mariage pour tous.

Nous CFTC Cadres, pensons que ce sujet est un vrai débat sociétal ; nous préconisons qu'avant la loi, ait lieu un large débat national sur ce sujet.

Projet de loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe

**La Lettre Confédérale n°1424, « Mariage pour tous, la CFTC demande un vrai débat »*

Salarié titulaire d'un mandat extérieur : il faut informer votre employeur !

La Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 14 mars 2012 que « *le salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homal mentionné par l'article L. 2411-1-17 du Code du travail ne peut se prévaloir de cette 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* ».

Il est ici question de l'opposabilité du statut protecteur attaché à un mandat extérieur (cette jurisprudence s'étend au mandat de conseiller de salarié, administrateur Urssaf etc..) à l'entreprise et dont l'employeur n'a pas forcément connaissance. Ainsi, le salarié titulaire d'un mandat extérieur pour bénéficier de la protection attachée à cette fonction (notamment pour le licenciement) doit informer préalablement son employeur ou à défaut d'information rapporter la preuve que ce dernier avait eu connaissance de celui-ci. Cette information doit avoir lieu au plus tard lors de l'entretien préalable de licenciement.

Auparavant, le défaut d'information de l'employeur n'entraînait qu'une diminution du montant de l'indemnisation du salarié protégé.

Aujourd'hui, si le salarié protégé n'informe pas son employeur et s'il est incapable de rapporter la preuve de cette information, il ne pourra plus obtenir l'annulation de son licenciement. Ainsi, même si l'employeur n'a pas rempli les formalités attachées au statut protecteur, le licenciement sera légitime et aucune réintégration ou indemnisation pour violation du statut protecteur ne sera accordée.

Soc., 14 septembre 2012, n°11-21307

Régime juridique des heures de délégation prises hors temps de travail

Lorsque les heures de délégation sont prises en dehors des horaires de travail et pour les nécessités du mandat, **elles constituent des heures supplémentaires. Leur paiement doit donc suivre le même traitement.**

En l'espèce, un salarié veilleur de nuit, titulaire de plusieurs mandats syndicaux était souvent amené à prendre ses heures de délégation en dehors de son temps de travail, en journée. En janvier 2011, son employeur met en place, en application d'un avenant à la convention collective applicable à l'entreprise, un repos compensateur de remplacement pour toute heure supplémentaire effectuée au delà de 39 heures par semaine. À partir de cette date, le représentant du personnel voit donc ses heures de délégation prises en dehors de son temps de travail de 39 heures remplacées par un repos compensateur. Il a saisi le Conseil des Prud'hommes d'une demande de rappel de salaire, il estimait que ces heures de délégation hors temps de travail doivent être rémunérés en numéraire.

La Cour de cassation a cassé cette argumentation et a jugé que *« l'employeur avait fait application dans l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2011 à tous les salariés de l'avenant n°2 du 2 février 2007 à la convention collective des hôtels, cafés et restaurants prévoyant la possibilité de mettre en œuvre un repos compensateur de remplacement en compensation des heures supplémentaires, ce dont il résultait que les heures de délégation accomplies par le salarié en dehors de ses horaires de travail pour les nécessités du mandat donnaient lieu à un repos compensateur de remplacement »*.

Ainsi, dès lors que l'entreprise est couverte par un accord collectif prévoyant la rétribution des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement, les heures de délégation accomplies hors temps de travail suivront ce même régime.

Soc., 9 octobre 2012 n°11-23167

« Sur-classement » de salariés non-cadres

En l'espèce, l'article 7 de l'accord collectif d'entreprise du 4 février 2002 et l'article L212-15-3 III du Code du travail alors applicable (aujourd'hui article L3121-38 et suivants) prévoient que *« les cadres susceptibles de conclure une convention de forfait en jours doivent obligatoirement bénéficier d'une autonomie à la fois dans la fixation de leur horaire de travail et dans le mode d'organisation de leur travail »*.

Dans les faits, la salariée ne remplissait pas ces critères comme l'a relevé la Cour d'Appel (la salariée ne *« disposait d'aucune autonomie dans l'exercice de ses fonctions, qu'elle n'avait pas d'équipe placée sous sa responsabilité et ne prenait aucune initiative dans l'exécution de ses tâches, en sorte qu'elle ne remplissait pas les conditions prévues pour la qualification de cadre par la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire »*). Cependant, son employeur lui avait accordé le statut cadre dans un avenant à son contrat de travail. Suite à son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la reconnaissance de la qualification cadre et un rappel de salaire attaché à cette qualité.

La Cour de cassation fonde son arrêt au visa de l'article 1134 (*« les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites »*). Ainsi, bien que la salariée ne remplisse pas les conditions prévues par la convention collective pour obtenir le statut cadre (1^{er} attendu), celui-ci doit lui être reconnu comme l'avenant au contrat de travail le prévoit. Le contrat de travail prévaut sur les dispositions de la convention collective car son contenu est plus favorable pour la salariée.

Attention, le sur-classement pour un employeur est surtout un moyen pour lui de contourner la législation sur les heures supplémentaires et de ce point de vue cela ne représente pas un avantage pour les salariés (qui sont de fait) non cadres. **La CFTC Cadres rappelle que le recours aux conventions de forfait en jours ne doit être réservé qu'aux salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et leur travail.**

Soc., 21 novembre 2012, n°11-10829

**XIVème CONGRES UGICA CFTC
LA BAULE 5 et 6 DECEMBRE 2012**

Le Bureau	
POIZAT Patrick <i>Président</i>	Banques
THERRY Jean-Pierre <i>Secrétaire Général</i>	PSE
LOISEL Jean <i>Trésorier</i>	FESEP
MICHOUD Gérard <i>Vice-président</i>	CSFV
IMENEURAE Geneviève <i>Vice-présidente</i>	FESEP
DE CHATEAU THIERRY Brigitte <i>Secrétaire Adjointe</i>	CSFV
POUZIN Gilles <i>Secrétaire Adjoint</i>	Communication
VIAL MONTPELLIER Karine <i>Trésorière adjointe</i>	Banques
HAYAT Bernard <i>Membre</i>	Métallurgie
JENNY Véronique <i>Membre</i>	CSFV
POISSON Bernard <i>Membre</i>	Postes et Télécom.

Le Conseil	
BRAULT Didier	Postes et Télécom.
BUGNICOURT Béatrix	Santé et Sociaux
CABOT Jean-Pierre	PSE
CHEVAL Bernard	Postes et Télécom.
COLLET Jean-Marc	PSE
DOUINE Thierry	FGT Transports
ETINEAU Claire	Agriculture
FERSING François	Banques
FRANCOIS Joël	Banques
JEAN-JACQUES Christian	CSFV
JUNG Valère	Métallurgie
LEFEBVRE Denis	FAE
LESNE Bernard	Agriculture
MISSAIRE Yves	UNAR
PRIVAT Frédérique	FESEP
SIEBERT Jacques	CMTE
SOUARY Tamou	PSE
VAUDRY Patrice	Métallurgie
VERGNES Jean-Michel	CSFV
YPMA Onno	CSFV

La nouvelle équipe élue

