

**Avril / N°113**

## **DES FAITS COMMIS A L'OCCASION DU MANDAT PEUVENT JUSTIFIER UN LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE**

En principe, une faute commise dans l'exercice du mandat ne peut justifier un licenciement<sup>1</sup>. Cependant il convient de nuancer cette position. En effet, de même que les agissements commis dans la vie personnelle, ceux commis dans l'exercice d'un mandat peuvent justifier le licenciement disciplinaire d'un salarié protégé lorsqu'ils constituent un manquement à ses obligations contractuelles. Le Conseil d'Etat le rappelle dans deux arrêts du 27 mars 2015.

Dans la première affaire, un délégué syndical et représentant syndical au CE et au CHSCT, avait asséné un violent coup de tête à un autre salarié, lors d'une suspension de séance du CE, lui occasionnant une incapacité de travail de 30 jours. Le Conseil d'Etat a rappelé **qu'un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf si la faute traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant du contrat.**

Tel était bien le cas en l'espèce, **cet acte de violence délibérément commis sur la personne d'un collègue sur le lieu de travail, même à l'occasion des fonctions représentatives de l'intéressé, doit être regardé comme une méconnaissance par celui-ci de son obligation, découlant de son contrat de travail, de ne pas porter atteinte, dans l'enceinte de l'entreprise, à la sécurité d'autres membres du personnel.**

Dans la seconde affaire, il était reproché à une titulaire de mandats de représentation d'avoir, durant ses congés payés et ses heures de délégation, exercé une activité salariée auprès d'une autre société. Le Conseil d'Etat a considéré **qu'un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail, et notamment durant ses heures de délégation, ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance d'une obligation découlant de ce contrat. Or l'utilisation par un salarié protégé de ses heures de délégation pour exercer une autre activité professionnelle**

<sup>1</sup> CE 4 juill. 2005, n°272193

**méconnaît l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur qui découle de son contrat de travail.**

Il est intéressant de mettre ce second arrêt en parallèle avec une décision rendue par la Cour administrative d'appel de Paris le 9 avril 2015, dans laquelle le juge a considéré **qu'un simple essai en vue d'une éventuelle embauche, effectué par un délégué syndical, durant un arrêt de travail pour maladie, ne présente pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement.**

C'est donc le rattachement des faits fautifs, à une obligation du contrat de travail, qui peut justifier le licenciement d'un salarié titulaire d'un mandat, sous réserve d'un degré de gravité suffisant.

CE 27 mars 2015, n°368855 et n° 371174  
CAA Paris, 9 avril 2015, n°14PA01447

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MAINTIEN DES PRESTATIONS ACQUISES OU NÉES DURANT CETTE RELATION**

Un salarié en arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle est licencié pour inaptitude. Jusqu'à la consolidation de son état il percevait des indemnités journalières complémentaires de l'institution de prévoyance. La caisse a reconnu l'ancien salarié en incapacité permanente partielle et lui a attribué une pension d'invalidité. Ce dernier réclamait le bénéfice de la pension complémentaire invalidité prévue par le régime de prévoyance. Face au refus essuyé, il a assigné l'institution en exécution de ses obligations contractuelles.

La Cour de cassation a considéré que **lorsque des salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la cessation de la relation de travail est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant cette relation. Ajoutant qu'il ne peut être dérogé à ce principe par une disposition contractuelle.**

Ce faisant, étant donné que l'invalidité résultait de la maladie professionnelle déclarée avant la rupture du contrat de travail, la prestation afférente constitue une prestation dont l'institution de prévoyance devait assurer la prise en charge, peu important l'existence d'une clause contraire.

**Pour la CFTC Cadres**, la Haute juridiction a fait une juste application de l'article 7 de la loi du 31 décembre 1989, dite loi Evin, lequel dispose que *la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution. Le critère déterminant, en définitive, réside dans la naissance du fait générateur de l'invalidité au cours de la période de validité du contrat.* Si cette condition se trouve remplie, il appartient à l'institution de prévoyance de verser les prestations différées, chaque fois qu'est rapportée la **preuve du lien pathologique avec l'arrêt de travail né pendant l'exécution du contrat.**

Civ. 2<sup>e</sup> 5 mars 2015, n°13-26892

### LA LIMITATION DE L'INDEMNITE POUR VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR

Pour la première fois la Cour de cassation s'est prononcée sur le plafonnement de l'indemnité due en cas de violation du statut protecteur.

Une salariée, élue du personnel suppléante, a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement. Aucune autorisation n'ayant été demandée à l'inspection du travail, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité du licenciement et une indemnisation à ce titre.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande en condamnant l'employeur à lui verser une indemnité pour violation du statut protecteur équivalant à 40 mois de salaire. Ces 40 mois se décomposent de la façon suivante : 34 mois de mandat restant auxquels viennent s'ajouter 6 mois de protection dus aux anciens élus.

La Cour de cassation a censuré cet arrêt en posant pour principe que *le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois.*

En d'autres termes, **la Haute Cour plafonne l'indemnisation à 30 mois** en se fondant sur la durée minimale de protection légale accordée aux délégués du personnel. En effet la durée de leur

mandat peut, par voie d'accord collectif, être fixée entre deux et quatre ans.

Cas. Soc. 15 avril 2015, n°13-24182

### UN CHANGEMENT D'HORAIRE PEUT LEGITIMER LA PERTE D'UNE PRIME NON CONTRACTUELLE

Un salarié exerçait ses fonctions selon un cycle réparti sur quatre semaines, correspondant à deux semaines de nuit, une semaine de matin et une semaine d'après-midi. L'employeur a modifié ce cycle, de sorte que le salarié ne bénéficiait plus de la prime de panier réservée aux travailleurs de nuit. Ce dernier faisait donc valoir que sa rémunération avait été modifiée par ce changement d'organisation.

La Cour de cassation a considéré au contraire que *la diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.*

Cela aurait été le cas uniquement si la prime avait été contractualisée.

En d'autres termes, la modification des horaires de travail d'un cycle constitue un **simple changement des conditions de travail**, peu important que cela entraîne la suppression d'une prime qui compensait les sujétions liées à l'ancien horaire.

Cette solution s'inscrit dans le prolongement des précédentes décisions de la Haute Cour, relatives notamment à la suppression des astreintes<sup>2</sup> ou des changements d'affectation<sup>3</sup> entraînant une perte de prime non contractualisée.

Cas. Soc. 9 avril 2015, n°13-27624

### L'EFFECTIF PERMETTANT A UN SYNDICAT DE DESIGNER UN REPRESENTANT AU CE S'APPRECIIE A LA DATE DES DERNIERES ELECTIONS

Au sein des entreprises de 300 salariés et plus, un syndicat peut désigner un représentant syndical au CE, à condition d'y avoir obtenu des élus<sup>4</sup>. En deçà de ce seuil, le délégué syndical occupe, de droit, cette fonction<sup>5</sup>.

Dans cette affaire, une société saisie le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation d'un représentant syndical au CE de l'UES dont elle fait partie. L'employeur considérait que,

<sup>2</sup> Soc. 13 juillet 2010, n°08-44092

<sup>3</sup> Soc. 16 mars 2011, n°08-42671

<sup>4</sup> C. trav. art. L. 2324-2

<sup>5</sup> C. trav. art. L. 2143-22

dès lors que l'effectif de l'entreprise était inférieur à 300 salariés, le délégué syndical devait occuper la fonction de représentant au CE.

La Cour de cassation a néanmoins rappelée que **c'est à la date des dernières élections professionnelles que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au CE.**

En conséquence un syndicat peut désigner un représentant syndical au CE dès lors, qu'aux dernières élections, l'effectif de l'entreprise était supérieur à 300 salariés, peu important que cet effectif soit depuis passé en dessous de ce seuil.

*Cass. soc. 15 avril 2015, n°14-19197*

## LES GARANTIES CONVENTIONNELLES DE LICENCIEMENT : DES GARANTIES DE FOND

Il est possible d'établir, par voie conventionnelle, des garanties relatives au pouvoir de licencier pour motif disciplinaire de l'employeur. Certaines peuvent exiger une justification accrue, d'autres le respect de conditions préalables au prononcé du licenciement.

Dans deux affaires similaires, les employeurs respectifs n'ont pas respecté l'obligation conventionnelle d'information des délégués du personnel, préalable au licenciement disciplinaire.

En définitive, **la question était de savoir s'il s'agissait de garanties de fond**, auquel cas leur non-respect privait le licenciement de cause réelle et sérieuse, ou s'il s'agissait d'une simple irrégularité de procédure.

La Cour de cassation a considéré, dans ces deux arrêts, que *l'information des délégués du personnel préalable au licenciement disciplinaire institué par [...] la Convention collective [...], constitue une garantie de fond dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.*

**La CFTC Cadres accueille très favorablement cette décision** en ce qu'elle fait du droit négocié, un droit dur et donc plus protecteur pour l'ensemble des salariés. En effet, les conventions collectives issues de la négociation entre partenaires sociaux, lorsqu'elles mettent en place un régime de licenciement plus contraignant que la loi, ont un caractère de fond auquel il est impossible de déroger.

*Cass. soc. 17 mars 2015, n°13-24252 et n°13-23983*

## CONTROLE D'ALCOOLEMIE AU TRAVAIL : JUSQU'OU L'EMPLOYEUR PEUT-IL ALLER ?

Environ 15% des accidents du travail surviennent chez des personnes présentant un taux d'alcoolémie supérieur au taux légal de 0,5g/L. Ce faisant, la lutte contre l'alcoolisme doit constituer une priorité.

Dans cette affaire un salarié a été **licencié pour faute grave** pour s'être notamment trouvé en **état d'ébriété sur son lieu de travail**. Il contestait son licenciement au motif, d'une part, que **le contrôle d'alcoolémie était intervenu en dehors de son lieu de travail**, et, d'autre part, que la charte applicable dans l'entreprise, en plus du règlement intérieur, ne permettait de sanctionner des faits d'alcoolémie qu'en cas d'avertissement préalable.

La Cour de cassation n'a accueilli aucun de ces deux arguments, considérant au contraire que *ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise.*

La Haute juridiction dégage ainsi deux conditions de recours au contrôle d'alcoolémie : la nature du travail effectué et l'obligation que les modalités du contrôle soient prévues au règlement intérieur afin d'en permettre la contestation.

En l'espèce **le salarié était amené à conduire un véhicule sur le réseau autoroutier**, sans que celui-ci ne soit fermé à la circulation publique. Par ailleurs la possibilité de contrôle était prévue par le règlement intérieur.

S'agissant du lieu du contrôle, la Cour autorise qu'il y soit procédé en dehors du lieu de travail, sous réserve que cela soit justifié par des raisons techniques.

En l'espèce le contrôle a été effectué à la gendarmerie car l'entreprise ne disposait pas d'éthylomètre sur le lieu de travail du fait de sa révision annuelle. Le contrôle extérieur se trouvait ainsi justifié par des raisons techniques.

*Cass. soc. 31 mars 2015, n°13-25436*

---

« La lettre des cadres » n°113 - Imprimée par la CFTC Cadres  
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX  
Courriel : [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr) CPPAP n° 1007 S 06214  
Directeur de la publication : Patrick Poizat.  
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Jérôme So