

LETTRÉ D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°10 juillet. 2011

Code du travail, Convention collective, Règlement intérieur : les différences

	Code du travail	Convention collective	Règlement intérieur
Mode d'élaboration	La loi est votée par le Parlement.	Les dispositions de la convention collective sont négociées par les syndicats de salariés et d'employeurs.	Le règlement intérieur est établi unilatéralement par l'employeur. Information/consultation du CHSCT et du CE puis, transmis à l'inspecteur du travail.
Personnes concernées	Tous les salariés et employeurs.	Tous les salariés et les employeurs relevant du secteur d'activité et/ou du champ géographique de la convention collective.	Tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.
Objet	Loi. Il fixe les règles applicables dans les relations de travail.	Complément à la loi. Dans un secteur d'activité, elles servent, soit à compléter la loi quand celle-ci est silencieuse sur un thème de droit du travail, soit à proposer des dispositions plus favorables.	Le contenu est limité. Il fixe les règles de : l'hygiène la sécurité la discipline Il fixe les sanctions opposables aux salariés.
Obligatoire ?	Oui. Tous les salariés et les employeurs sont soumis aux règles du Code du travail.	Oui. Elle est obligatoire pour tous ceux qui relèvent du secteur d'activité et/ou du champ géographique de la convention collective.	Il est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés.
Où le consulter ?	Accès libre. Ne se trouve pas nécessairement dans l'entreprise.	Dans l'entreprise. L'employeur doit informer le salarié, lors de son embauche, de la convention collective applicable. Il y a un exemplaire de la convention collective applicable dans l'entreprise, sur le lieu de travail. Disponible sur intranet. Les représentants du personnel en ont une copie. Un avis est affiché dans l'entreprise, précisant les modalités de consultation. Elle peut figurer sur le bulletin de paie. copie.	Il doit être affiché dans l'entreprise

Les heures pour recherche d'emploi

Les heures pour recherches d'emploi sont des heures pendant lesquelles le salarié est dispensé de venir travailler pendant son préavis. La durée de l'absence est fixée par la convention collective ou l'usage.

Elle est généralement de deux heures. Le salarié peut choisir de regrouper ces heures à l'issue du préavis. Le refus de l'employeur de faire droit à la demande du salarié peut être considéré comme abusif (Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 mai 1985 n° de pourvoi : 83-42926).

La rémunération de ces heures n'est pas obligatoire. En effet, la rémunération doit être prévue par la convention collective ou l'usage qui déterminera les modalités de rémunération de ces heures d'absence. En tout état de cause, lorsque ces heures sont payées, elles le sont comme du temps de travail effectif.

Par exemple :

Extrait de l'article 16 c) E.T.A.M. et I.C. de la Convention collective des BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS (dite SYNTEC).

« Dans les deux cas, il est spécifié que ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération pour les salariés licenciés. En revanche, les heures d'absence pour recherche d'emploi des salariés démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération. En outre, aucune indemnité particulière n'est due au salarié licencié qui n'utilise pas ces heures d'absence pour recherche d'emploi ».

Une transaction peut être conclue alors que le salarié est toujours présent dans l'entreprise

Dans une affaire, une secrétaire administrative et comptable a été licenciée pour motif économique. Elle a accepté la convention de reclassement personnalisé (CRP) le lendemain.

Quelques jours plus tard, elle a signé une transaction. Puis elle a saisi les juges pour obtenir l'annulation de la transaction et des dommages et intérêts.

La salariée faisait valoir qu'elle avait accepté une CRP ; son contrat de travail était donc rompu à l'issue du délai de réflexion dont elle disposait, soit le 27 septembre. Or, elle avait signé la transaction le 26 septembre, c'est-à-dire avant que la rupture soit effective. En conséquence, selon elle, la transaction n'était pas valable.

Les juges relèvent que la salariée avait reçu la lettre lui notifiant son licenciement, puis avait accepté la CRP. Elle avait donc connaissance des motifs de la rupture. En conséquence, la transaction pouvait être conclue dès réception de la lettre notifiant le licenciement. Il importait peu que l'effet de la rupture ait été différé du fait de la signature de la CRP. La transaction était donc valable, et n'a pas été annulée.

A savoir :

Pour être valable, une transaction doit être signée postérieurement à la rupture du contrat de travail. La jurisprudence avait déjà énoncé qu'elle ne pouvait pas être conclue avant la date à laquelle le salarié a eu connaissance des motifs de la rupture, par l'envoi de la lettre de licenciement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 14 juin 2006. N° de pourvoi : 04-43123).

Les entreprises de moins de 1 000 salariés qui envisagent de prononcer des licenciements économiques doivent proposer une CRP au salarié. Le salarié a 21 jours pour indiquer s'il accepte la CRP. S'il l'accepte, le contrat est rompu à l'issue du délai de réflexion de 21 jours. Au cours de ce délai de 21 jours, l'employeur peut notifier la lettre de licenciement au salarié.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 2011. N° de pourvoi : 10-14313

Inaptitude : refuser un poste de reclassement ne constitue pas une faute grave

Dans une affaire un peintre industriel, victime d'une maladie professionnelle a été déclaré inapte à son poste de travail. Le salarié est licencié pour faute grave pour avoir " refusé sans motif légitime de reprendre le travail sur le poste de reclassement qui lui avait été proposé ". Le salarié saisit le juge pour contester son licenciement pour faute grave.

L'employeur estime que refus réitéré du salarié de rejoindre le poste de reclassement qui lui était proposé, alors qu'il était conforme aux préconisations du médecin du travail et n'entraînait aucune modification substantielle de son contrat de travail, ni même de ses conditions de travail, était manifestement abusif et que l'abus dans l'exercice d'un droit constitue nécessairement une faute puisqu'il expose son auteur à des réparations ou à des sanctions.

Les juges considèrent que le salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est en droit de refuser le poste de reclassement proposé.

En cas de refus, il reviendra ensuite à l'employeur, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de procéder au licenciement du salarié pour impossibilité de reclassement.

En outre, les juges rappellent que le caractère abusif d'un refus a pour seule conséquence de faire perdre au salarié le bénéfice des indemnités spécifiques prévues par l'article L. 1226-14 du code du travail et ne justifie donc pas un licenciement pour faute grave.

A savoir :

L'article L. 1226-14 dispose que le salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement bénéficie d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 mai 2011. N° de pourvoi : 09-71543.

Chez Carrefour « Le positif est de retour »

Le Code du travail dispose, pour savoir si le SMIC est respecté, qu'il faut prendre en compte les primes correspondant à du travail effectif.

La prime de pause doit être prise en compte que si elle constituait un temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Il faut donc rechercher si pendant la pause, les salariés sont ou non tenus de répondre aux directives de l'employeur et peuvent ou non vaquer à des occupations personnelles.

Dans l'affaire Carrefour, pendant leur pause les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur et ne se conformaient pas à ses directives. Leur prime de pause ne devait donc pas être incluse dans l'appréciation du respect du SMIC.

Selon une étude de l'inspection du travail avait évalué le manque à gagner pour le salarié de 4,53 euros à 45,148 euros par mois, selon les catégories de salariés.

Carrefour a été condamné à verser 2 000 € d'amende par salarié et Carrefour a également été condamné à verser entre 10 000 et 15 000 euros d'amende à chacune des fédérations syndicales qui ont déposé plainte, ainsi qu'entre 300 et 1 000 euros pour chacun des dix salariés qui ont déposé plainte indépendamment.

Jean-Luc Masset, DRH du Groupe Carrefour a déclaré sur RTL, « Nous allons faire appel », en outre "l'ensemble des salariés de Carrefour perçoit une rémunération annuelle qui est supérieure au Smic".

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole