

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°17 - mars 2012

RTT et jours fériés

L'employeur peut-il imposer au salarié la prise de jours RTT pendant les jours fériés ?

Non : la Cour de cassation a posé en principe, dans son arrêt du 16 février 2012, que les jours acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié.

L'employeur ne peut donc pas faire perdre au salarié le bénéfice de deux jours fériés auxquels il peut prétendre et doit donc être indemnisé.

Discrimination et embauche

Ce n'est pas parce que la salariée victime de discrimination à l'embauche, a été finalement embauchée, qu'il n'y a pas discrimination!

Dans un arrêt du 4 mars 2010, la Cour d'appel de Dijon a condamné un employeur à verser à une salariée des dommages et intérêts pour discrimination raciale à l'embauche, , décision confirmée par la Cour de Cassation dans un arrêt récent.

En effet, la directrice adjointe a indiqué à la salariée lors de son entretien d'embauche qu'elle ne pouvait pas la recruter, car elle "ne faisait pas confiance aux maghrébines"!

La salariée avait toutefois été finalement recrutée, la directrice adjointe étant par la suite en vacances et ne pouvant alors plus faire obstacle à son embauche.

Trop tard : la discrimination était bien caractérisée dès l'embauche, qu'importe qu'ensuite la salariée ait été embauchée.

Licenciement économique

Dans la stricte ligne de l'arrêt «Renault», la cour de cassation apporte des précisions très importantes en matière de licenciement économique, de plan de sauvegarde de l'emploi et de prise d'acte de rupture du contrat de travail

Par l'arrêt du 26 octobre 2010, dit Renault, la Cour de cassation avait clairement affirmé que l'employeur était dispensé d'inclure un plan de reclassement interne dans le plan de sauvegarde de l'emploi, lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclue tout licenciement.

Dans la droite ligne de cet arrêt, la Cour de cassation, dans l'arrêt du 25 janvier 2012 juge que doit être intégré dans un plan de sauvegarde de l'emploi, un plan de reclassement interne dès lors que la réduction des effectifs pourrait impliquer des suppressions d'emploi.

Une telle solution est logique dans la mesure, où comme c'était le cas en l'espèce, le projet de réduction des effectifs, par l'externalisation d'un service, pouvait conduire à des suppressions

d'emplois en cas de refus de départ volontaire.

Cet arrêt permet également à la Cour de cassation de juger que la prise d'acte de rupture du contrat de travail peut produire, selon les causes invoquées, les mêmes effets qu'un licenciement nul.

En effet, en l'espèce, la prise d'acte de rupture du contrat de travail était justifiée par l'absence ou l'insuffisance du plan social que l'employeur était tenu d'établir.

La Cour de cassation aborde pour la première fois la question de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en cas d'insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi.

Cass.soc.; 25 janvier 2012; n°10-23516

La protection du salarié protégé

La protection du salarié protégé ne joue que lorsque l'employeur a eu connaissance exacte des faits pendant la période de protection

Dans une affaire, un salarié a été engagé en tant qu'agent de maîtrise. Il a été candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise et a par conséquent bénéficié à compter du 4 septembre 2003 de la protection de trois mois prévu par l'ancien article L. 436-1 du Code du travail. Il a été convoqué par lettre du 17 décembre 2003 à un entretien préalable au licenciement fixé le 29 décembre suivant puis a été licencié pour faute grave par lettre du 7 janvier 2004.

Le salarié faisait valoir qu'un salarié protégé en raison de sa candidature aux élections des représentants élus du personnel au comité d'entreprise ne peut être licencié au terme de la période de protection pour des faits dont l'employeur a pris connaissance au cours de celle-ci et qui aurait dû être soumis à l'inspecteur du travail.

Les juges ont estimé que l'employeur établissait n'avoir eu une exacte connaissance des fautes commises par le salarié qu'à l'expiration de la période de protection. Ces faits n'avaient donc pas à être soumis à l'inspecteur du travail.

Ce qu'il faut retenir : Lorsque l'employeur souhaite licencier un salarié protégé, il se doit de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail. Ce dernier statue soit directement lorsque la consultation du comité d'entreprise n'est pas requise ou lorsqu'il n'y en a pas ; soit après consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement du représentant du personnel.

Pour un licenciement pour motif personnel, l'inspecteur du travail doit rendre sa décision dans un délai de 15 jours ou 8 jours en cas de mise à pied (article R. 2421-4 du Code du travail).

Par conséquent, un licenciement prononcé pour faute lourde ou grave du salarié protégé n'exonère pas l'employeur de demander une autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 février 1981, n°79-41327).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 février 2012, n° de pourvoi : 10-19686

Fiches d'évaluation : la référence au mandat de délégué syndical constitue une discrimination

Un délégué syndical dont les fiches d'évaluation de 1991 et 2002 faisaient mention d'une disponibilité réduite du fait de ses fonctions syndicales avait sollicité une indemnisation à ce titre.

Les juges d'appel avaient débouté le salarié en estimant que cette mention constituait un simple constat dépourvu de jugement de valeur ne remettant pas en cause la qualité du travail de l'intéressé soulignée dans d'autres rubriques d'évaluation.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt en considérant que la discrimination syndicale était établie.

Cour de cassation, chambre sociale, 11 janvier 2012, n° 10-16655

Eric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole