

Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°41 février 2014

- **Désignation des CPH : report au printemps**

Depuis le 3 décembre 2008 et le taux de participation catastrophique enregistré ce jour-là, une réflexion s'est engagée sur l'avenir des élections prud'homales. A l'heure qu'il est, le Gouvernement a bel et bien pris position, mais le processus législatif, lui, semble remis à plus tard.

Lors du conseil supérieur de la prud'homie du 17 décembre 2013, les partenaires sociaux ont été consultés sur un projet gouvernemental visant à instaurer un mode de désignation des conseillers prud'hommes fondé, pour le collège salarié, sur l'audience des organisations syndicales.

À l'époque, il avait été précisé que le Gouvernement légifèrerait par voie d'ordonnance et qu'à cette occasion, plusieurs points devaient être traités :

- « 1° le mode de désignation des conseillers prud'hommes, dans le respect de l'indépendance de l'autorité judiciaire ;
- 2° les modalités de répartition des sièges par organisation, section, collège et conseil ;
- 3° les conditions des candidatures et leurs modalités de recueil et de contrôle;
- 4° les modalités d'établissement de la liste de candidats ;
- 5° la procédure de nomination des conseillers prud'hommes ;
- 6° les modalités de remplacement en cas de vacance ;
- 7° la durée du mandat des conseillers prud'hommes ;
- 8° le régime des autorisations d'absence des salariés pour leur formation à l'exercice de la fonction prud'homale ;
- 9° le cas échéant, le régime transitoire applicable jusqu'à l'entrée en vigueur du dispositif qu'elles instituent ;
- 10° le cas échéant, les adaptations nécessaires en matière de définition des collèges et sections.»

Il avait été initialement décidé d'intégrer cette réforme au sein du projet de loi « formation professionnelle et démocratie sociale » examinée le 22 décembre lors du conseil des ministres.

Finalement, le choix a été fait de sortir la partie "prud'hommes" du projet de loi sur la formation professionnelle et de présenter cette réforme dans un projet de loi propre, qui ne devrait être examiné qu'au printemps par le Parlement.

Les groupes de travail que la CFDT avait prévu d'impulser avec les unions régionales dès le mois de janvier, seront donc également différés

Source

http://www.cfdt.fr/portail/le-carnet-juridique/fil-d-actualites/designation-des-cph-report-au-printemps-prod_188425

- **La grossesse n'empêche pas le licenciement en cas de faute grave commise par la salariée**

Le licenciement pour faute grave est confirmé dans le cas d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté (CA Lyon : 11.12.2013 : n°13/00309 : Jurisdata n° 2013-028885).

- ✓ **La protection de la salariée enceinte**

L'article L1225-4 du Code du travail prévoit une protection de la salariée enceinte, dès que la grossesse est médicalement constatée. L'employeur ne peut alors prononcer le licenciement de la salariée, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de grossesse.

Pour bénéficier de cette protection, la salariée doit remettre contre récépissé ou envoyer par lettre recommandée avec AR à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse et la date présumée de son accouchement et s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail (article R1225-1 du Code du travail).

Attention, la protection n'est pas subordonnée à cette formalité (Cass. Soc. 09.07.2008 : n°07-41927).

La jurisprudence a eu l'occasion de rappeler que dès lors que l'employeur a connaissance de la grossesse, la salariée est protégée. Elle peut rapporter la preuve par tous moyens de cette connaissance (Cass. Soc. 04.02.1988 : n° 86-40044).

- ✓ **La limite à la protection : la faute grave de la salariée enceinte**

L'article L1225-4 du Code du travail précité prévoit deux limites à la protection, et parmi celles-ci, figure la faute grave commise par la salariée, sans rapport avec son état de grossesse, dans l'exécution de son contrat de travail.

L'employeur pourra dans ce cas être autorisé à prononcer un licenciement disciplinaire contre la salariée fautive, à condition que celle-ci ne soit pas en période de suspension du contrat de travail (congé maternité ou pathologique par exemple).

Si le contrat est suspendu, l'employeur devra attendre la fin de la période de suspension (fin du congé de maternité et durant les 4 semaines suivant le retour en poste), à condition que le délai de prescription de 2 mois en matière disciplinaire le lui permette.

Si la salariée est en poste, l'employeur peut engager une procédure, si une faute grave est avérée.

La Cour d'Appel de Lyon dans l'arrêt du 11 décembre 2013 rappelle ce principe : si le comportement de la salariée est manifestement fautif, son maintien dans l'entreprise est impossible.

En l'espèce, la salariée s'était connectée durant les heures et sur le lieu de travail sur des sites internet non professionnel liés à son état de grossesse.

Elle se connectait sur des durées de 50 à 80 minutes et ce pendant une période de 2 mois consécutifs.

L'employeur estimait que ces connexions internet personnelles nuisaient au bon fonctionnement de l'entreprise, puisque pendant ce temps la salariée ne travaillait pas pour le compte de son employeur et des erreurs anormales étaient commises.

Pour le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel de Lyon, le licenciement disciplinaire était licite.

Cette décision ne manque pas de rappeler une autre décision rendue par la Cour d'Appel de Pau cette fois ci en matière de connexions internet abusives de la part d'un salarié, au temps et sur le lieu de travail.

La Cour d'Appel de Pau, dans un arrêt du 13 juin 2013 (n° 11/02759) confirmait déjà dans cet arrêt la tendance de la jurisprudence actuelle qui valide les sanctions prononcées à l'encontre des salariés qui négligent leur travail en raison de connexions trop nombreuses et/ou trop fréquentes et/ou trop longues sur des sites extraprofessionnels et des messageries personnelles.

La sanction encourue est le licenciement lorsque le travail est négligé, puisque le salarié contrevient à ses obligations professionnelles issues du contrat de travail (Cass. Soc. 18.03.2009 : n°07-44247).

La sanction peut aller jusqu'à la faute grave lorsque le salarié passe plus de temps à surfer sur la toile plutôt qu'à travailler.

Attendons l'avis de la Cour de Cassation sur cette question, qui confirmera certainement la position des juges du fond.

Sources : CA Lyon, arrêt du 11 décembre 2013, n°13/00309

Cass. Soc. 9 juillet 2008 : RG n°07-41927

Cass. Soc. 4 février 1988, n°86-40044

Cour d'Appel de Pau, chambre sociale, arrêt du 13 juin 2013 : RG n°11/02759

Cass. Soc. 18 mars 2009, n°07-44247

- **Licenciement pour faute grave et paiement du préavis**

Un salarié, engagé en qualité de Directeur général a été licencié pour faute grave.

Au visa de l'article 68 de la Convention collective nationale des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955 et de l'article L2251-1 du Code du travail, la Cour de cassation, dans son arrêt en date du 25 septembre 2013 a cassé la décision de la Cour d'appel qui a débouté le salarié de sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

La Cour d'appel rappelle qu'aux termes de l'article L1234-5 du Code du travail, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due au salarié qui a commis une faute grave.

La Haute juridiction a constaté purement et simplement que la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 68 de la convention susvisée et de l'article L2251-1 du Code du travail.

En effet, en vertu de l'article 68 :

"En cas de licenciement individuel le collaborateur cadre licencié bénéficiera :

- a) d'un préavis de 3 mois ou, le cas échéant de l'indemnité correspondante ;
 - b) de l'indemnité compensatrice de congé payé à laquelle il peut prétendre ;
 - c) de l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention.
- Cependant, si le licenciement est prononcé à la suite d'une faute grave, l'indemnité de

licenciement pourra être supprimée (...) enfin, en cas de faute lourde, il pourra être procédé au licenciement de l'intéressé, sans préavis ni indemnité ".

En d'autres termes, ce n'est qu'en cas de faute lourde que le collaborateur cadre licencié peut être privé de l'indemnité de préavis.

Et en vertu de l'article L2251-1 du Code du travail :

"Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public".

En somme, les dispositions légales sont écartées au profit des dispositions d'une convention collective qui s'appliqueront au salarié, dès lors qu'elles sont plus favorables.

Une telle décision peut être étendue au cas des employés et techniciens.

Source : Cass. Soc. 25 septembre 2013 n°12-19487

- **SMIC, RSA et autres allocations : revalorisation pour 2014**

A compter du 1er janvier 2014, le Smic, le RSA et diverses allocations notamment destinées aux personnes les plus modestes et sans emploi, sont revalorisés.

Voici les différentes revalorisations applicables dès le 1er janvier 2014.

✓ **Le SMIC**

Le décret (n°2013-1190) du 19 décembre 2013 fixe le montant du Smic au 1er janvier 2014. Il porte le Smic brut horaire à 9,53 euros (contre 9,43 euros depuis le 1er janvier 2013), et à un montant mensuel de 1.445,38 euros sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Cela représente une augmentation de 1,1% (1).

Le minimum garanti augmente quant à lui de 0,6% et son montant est fixé à 3,51 euros.

Le revenu de solidarité active (RSA)

Le RSA permet de garantir un niveau minimum de ressources à ses bénéficiaires. Son montant est fonction de la composition et des revenus du foyer.

Le montant forfaitaire du RSA socle pour un allocataire seul est porté à 499,31 euros (contre 492,90 euros depuis le 1er septembre 2013), soit une revalorisation de 1,3%, ce qui correspond à l'inflation prévisionnelle pour 2014 (2).

Le montant du RSA socle (exprimé ci-dessous en euros) varie selon la composition du foyer.

	Sans enfant à charge	1 enfant à charge	2 enfants à charge	Par enfant à charge supplémentaire
Personne seule	499,31	748,97	898,76	199,72
Parent isolé	641,17	854,89	1.068,61	213,72
Couple	748,97	898,76	1.048,55	199,72

Selon le ministère délégué à la lutte contre l'exclusion, cette augmentation du RSA doit être complétée le 1er septembre 2014 par une hausse exceptionnelle de 2%.

✓ **L'allocation temporaire d'attente (ATA)**

Il s'agit d'une allocation versée à certaines catégories d'étrangers et de personnes en attente de réinsertion. Elle a pour but de procurer un revenu de subsistance à chaque catégorie de bénéficiaires, sous certaines conditions.

Le montant journalier de l'ATA est fixé à 11,35 euros (contre 11,20 euros en 2013) (3).

✓ **L'allocation de solidarité spécifique (ASS)**

Cette allocation est versée aux demandeurs d'emploi qui arrivent au terme de leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous certaines conditions d'activité antérieure et de ressources.

L'ASS est fixé à 16,11 euros par jour (contre 15,90 euros en 2013) (3).

Est fixé, quant à lui, à 7,01 euros, le montant de la majoration accordée aux allocataires :

- âgés de 55 ans ou plus et justifiant de 20 années d'activité salariée,
- âgés de 57,5 ans ou plus justifiant de 10 années d'activité salariée,
- justifiant d'au moins 160 trimestres validés dans les régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes.

✓ **L'allocation équivalent retraite (AER)**

L'allocation est versée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein dont les droits à l'AER ont été ouverts avant le 1er janvier 2011.

L'AER s'élève à 34,78 euros journaliers (contre 34,33 euros en 2013) (3).

✓ **L'allocation transitoire de solidarité (ATS)**

L'ATS est destinée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Elle remplace l'AER. Son montant journalier est de 34,78 euros (contre 34,33 euros en 2013) (3).

Références :

(1) Décret n°2013-1190 du 19 décembre 2013 portant relèvement du salaire minimum de croissance

(2) Décret n°2013-1263 du 27 décembre 2013 relatif au montant du RSA au 1er janvier 2014

(3) Décret n°2013-1247 du 27 décembre 2013 relatif à la revalorisation de l'allocation temporaire d'attente, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation équivalent retraite et de l'allocation transitoire de solidarité

Eric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole