

Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Mars 2017 / N° 78

Actualité Juridique



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

L'autorité de la chose jugée attachée à la transaction en matière sociale.

Dans un arrêt rendu le 26 janvier 2017 (n° 15-29.233), la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que le juge ne peut, sans heurter l'autorité de chose jugée attachée à la transaction, trancher le litige que cette dernière avait pour objet de clore en se livrant à un examen des éléments de fait et de preuve pour déterminer le motif invoqué dans la lettre de licenciement.

En d'autres termes, la transaction est un jugement, en plus d'être un contrat synallagmatique assez classique, dont la condition de réciprocité (donc d'obligations réciproques), inhérente au synallagmatisme, est d'autant plus importante qu'elle est obligatoire à titre de validité.

La question se pose de la remise en cause de la transaction devant une autorité juridictionnelle. En droit du travail, lorsque la transaction est bien souvent destinée à régir les conséquences de la rupture du contrat de travail, le juge peut-il apprécier les motifs du licenciement invoqués par l'employeur pour vérifier la réalité de la concession faite à l'égard du salarié ?

La réponse est clairement négative, et pour la simple et bonne raison qu'un juge du fond ne peut remettre en cause l'autorité de chose jugée en dernier ressort, pas plus ne peut-il être juge des motivations poussant les parties à conclure tel contrat. La question du bien fondé des motifs du licenciement est définitivement purgée par la conclusion de la transaction.

La transaction pourra aussi, comme tout contrat également, faire l'objet d'une action en résolution en cas d'inexécution des engagements de l'une ou l'autre des parties. Ce n'est ici pas tant l'absence de concession qui doit être appréciée, comme l'avait incorrectement jugé la cour d'appel en l'occurrence, mais plus l'absence d'exécution de la concession accordée au cocontractant, comme corollaire de la condition liée à l'interdépendance des obligations réciproques.

L'autorité de la chose jugée attachée à la transaction en matière sociale pourra donc être contournée à la condition de pouvoir invoquer l'inobservation du formalisme entourant l'opération.

Rejoignez-nous sur :
www.cfdt-metropolelilloise.fr

Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Mars 2017 / N° 78

Discrimination syndicale : l'exercice d'activités syndicales ne peut pas être pris en compte dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.

L'arrêt n°15-20799 de la cour de cassation du 1er février 2017 indique que, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.

À défaut, cela peut caractériser de la discrimination syndicale.

Dans ce litige, les évaluations annuelles d'un salarié faisait état de ses fonctions électives, non pas seulement à titre simplement informatif, mais pour caractériser son comportement. De plus, son évolution professionnelle et salariale s'était avérée être inférieure à celle de ses collègues.

Les articles L.2141-1 à 13 du code du travail déterminent les principes de l'exercice du droit syndical dans le secteur privé et la non discrimination syndicale.

Ainsi, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

De même, il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Les dispositions des articles L.2141-5 à L.2141-7 sont d'ordre public et toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Les articles L.2146-1 et 2 du code du travail indiquent que, le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L.2141-5 à L.2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

Si le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination.

Ainsi, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.

Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Mars 2017 / N° 78

Droit au chômage et rupture de la période d'essai.

A. Vous avez été privés involontairement de votre précédent emploi (Licenciement, fin de CDD, Rupture conventionnelle, fin de mission d'intérim) et vous retrouvez un nouvel emploi sans vous être inscrits comme demandeur d'emploi :

- *Vous mettez fin à votre période d'essai ou vous démissionnez :*

Avant 91 jours de travail : Vous avez droit aux allocations chômage, sous réserve d'avoir suffisamment cotisé durant votre précédent emploi.

Après 91 jours de travail : Vous ne pouvez prétendre à aucune indemnisation. La perte de travail est considérée comme volontaire.

- *Votre nouvel employeur met fin à votre période d'essai :*

Vous avez droit aux allocations chômage.

B. Vous avez démissionné de votre précédent emploi parce que vous avez été embauché par un nouvel employeur en CDI :

- *Vous mettez fin à votre période d'essai :*

Vous ne pouvez prétendre à aucune indemnisation chômage.

- *Votre nouvel employeur met fin à votre période d'essai :*

- Vous justifiez de trois années continues de cotisation à l'assurance chômage (la condition de 3 années consécutives s'apprécie à la date de fin de contrat résultant de la démission. Sont retenues toutes les périodes accomplies que cela soit dans une ou plusieurs entreprises, sous réserve qu'il y ait eu continuité des périodes d'emploi pendant ces 3 années) :

Vous avez droit aux allocations chômage.

- Vous ne justifiez pas de trois années continues de cotisation à l'assurance chômage :

- Le nouvel employeur met fin à votre contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 91 jours :

Vous ne pouvez prétendre à aucune indemnisation chômage.

- Le nouvel employeur met fin à votre contrat de travail après de 91 jours :

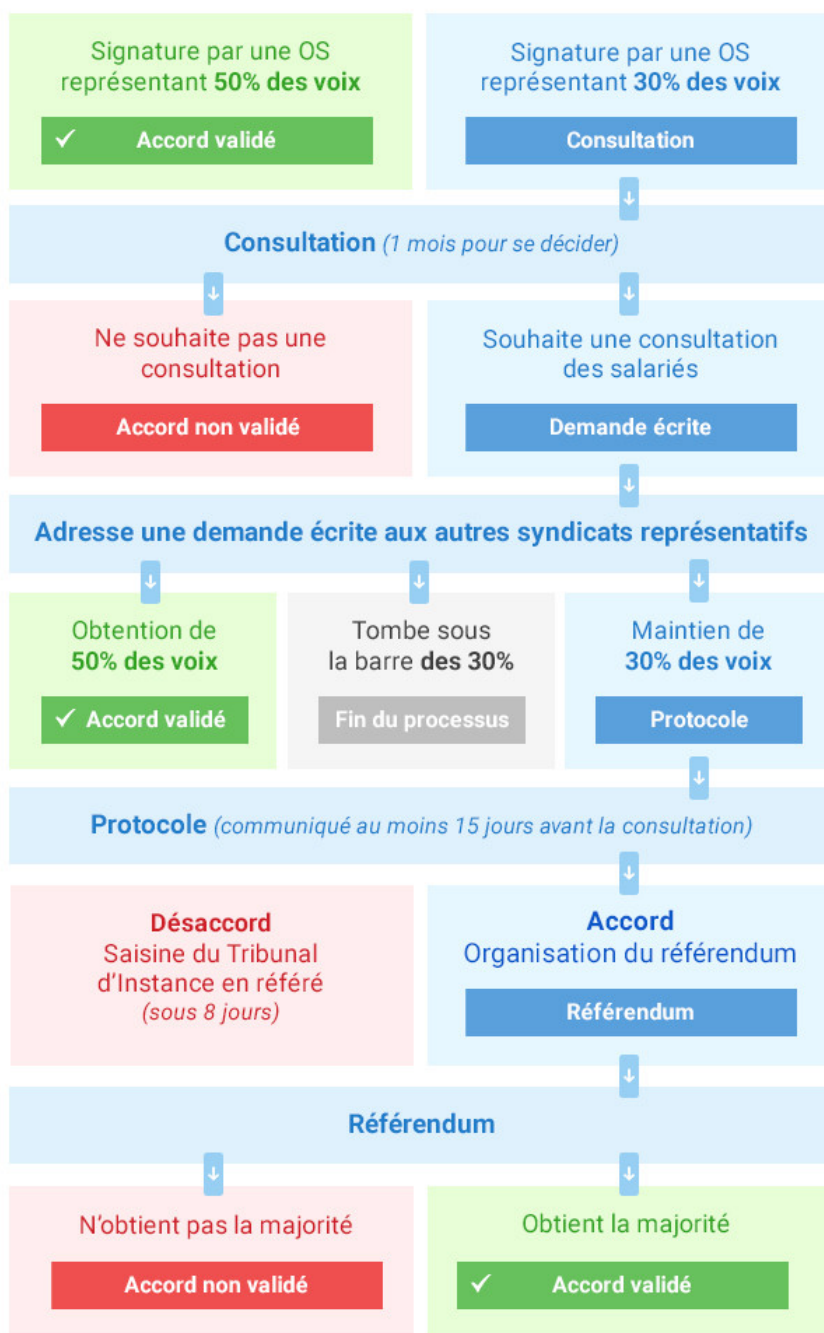
Vous avez droit aux allocations chômage car vous êtes considérés comme étant privé involontairement d'emploi.

Pour résumer, la période de tous les dangers est lorsque vous êtes dans les 3 premiers mois de période d'essai après une démission et que vous n'avez pas travaillé pendant 3 années en continu avant votre démission C'est le cas notamment des cadres en début de carrière pour lesquels la période d'essai est généralement de 3 mois au moins).

Bulletin juridique

UTI Lille métropole / Mars 2017 / N° 78

SIGNER UN ACCORD D'ENTREPRISE entre l'employeur et une organisation syndicale (OS)



Rendez-vous à notre prochaine commission juridique :
Mercredi 15 mars 2017 / 17h30



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS