

LETTRE D'ACTUALITE SOCIALE PVB

04/2015

La possibilité de licencier un salarié protégé pour une faute commise dans l'exécution de son mandat

CE 27 mars
2015 n°371174

CE 27 mars
2015 n°368855

Par deux arrêts en date du 27 mars 2015, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur le licenciement de salariés protégés ayant commis une faute dans le cadre de leurs fonctions représentatives.

Dans le premier cas, un représentant syndical avait asséné un violent coup de tête à un de ses collègues, lui causant une fracture au visage, au cours d'une suspension de séance du comité d'entreprise. Dans le second cas, le salarié avait exercé une activité pour le compte d'une société concurrente pendant ses heures de délégation. Dans ces deux situations, les salariés avaient été licenciés pour faute sur autorisation administrative. Ils avaient alors saisi le juge administratif en considérant que les faits reprochés n'étant pas liés à leur travail, mais à leurs fonctions représentatives, ils ne pouvaient valablement fonder leur licenciement.

Par ces deux arrêts, le Conseil d'Etat pose une nouvelle exception au principe selon lequel les faits commis en dehors de l'exécution du contrat de travail (dans le cadre de la vie privée, ...) ne peuvent motiver un licenciement pour faute en affirmant que l'employeur retrouve son pouvoir de sanction si les faits commis (ici, dans le cadre de leurs fonctions représentatives) par les salariés traduisent une méconnaissance des obligations découlant de leur contrat (obligation de loyauté et obligation de sécurité en l'espèce).

Précision du régime de la rupture conventionnelle

Cass Soc 25
mars 2015,
n°14-10.149,
FS-P+B

Cass Soc 25
mars 2015,
n°13-23.368,
FS-P+B

Si la loi ne le dit pas expressément, l'administration avait considéré qu'il n'était pas possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié dont le contrat est suspendu et qui bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement (congé maternité, arrêt imputable à un accident ou une maladie professionnels – cf. circulaire n°2009-4 du 17 mars 2009).

Dans sa première décision du 25 mars 2015, la Cour de cassation précise que, sauf fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut valablement être conclue pendant le congé maternité d'une salariée et dans les quatre semaines suivant la fin de son congé. Une solution qui met fin aux divergences de position et confirme celle validant la rupture conclue en période de suspension du contrat en raison d'un accident du travail.

Par une seconde décision rendue le même jour, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence limitant les possibilités de conclure une transaction postérieurement à l'homologation de la convention de rupture. La Chambre sociale rappelle que la conclusion d'une transaction n'est possible qu'à la condition, d'une part, d'intervenir postérieurement à l'homologation de la convention de rupture et, d'autre part, de ne pas viser à régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail mais uniquement un différend relatif à son exécution, sur des éléments non compris dans la convention de rupture (Cass Soc, 26 mars 2014, n°12-21.136), ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Modification du contrat de travail et changement des horaires du cycle de travail

Traditionnellement, la Cour de cassation considère que la rémunération ou la durée du travail constituent des éléments contractuels dont la modification ne peut intervenir qu'avec le consentement du salarié.

En l'espèce, un employeur avait modifié le cycle de 4 semaines en instituant un nouveau cycle de travail sur 12 semaines. Le salarié avait fait l'objet de deux mises à pied avant d'être licencié car il refusait de se soumettre aux nouveaux horaires. Il a invoqué le fait que le changement de cycle de travail avait entraîné une diminution de sa prime de panier, non contractuelle, liée aux horaires de nuit et donc de sa rémunération.

La Cour a toutefois considéré que le licenciement était fondé au motif que la diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutives à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

L'obligation d'aménager des espaces « vapoteurs » dans les entreprises ?

Le 14 avril 2015, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture le projet de loi de modernisation de notre système de santé dont la mesure phare est la mise en place progressive du tiers payant généralisé.

Une autre mesure prévoit d'interdire l'usage de la cigarette électronique dans certains lieux publics et en particulier dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. En contrepartie, les employeurs seraient dans l'obligation de mettre en place des espaces réservés aux « vapoteurs ». Leurs modalités d'aménagement seraient définies par un décret en Conseil d'Etat.

L'interdiction envisagée ne serait pas aussi générale que celle de fumer compte tenu de l'absence de certitude sur les effets nocifs du vapotage passif notamment et il ne serait pas interdit de vapoter dans les bureaux individuels.