

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois

Montant de l'indemnisation en cas de violation du statut protecteur du représentant de section syndicale



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Quelques points sur :

- **Le licenciement d'un salarié protégé**

Durée de mandat du représentant syndical de la société absorbante



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

MONTANT DE L'INDEMNISATION EN CAS DE VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR DU REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE

Le représentant de section syndicale, qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de trente mois, cette durée correspondant à la durée de la protection minimale légale du mandat des représentants élus du personnel augmenté de six mois.

Un salarié protégé qui se voit licencié en violation de son statut protecteur peut prétendre à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection.

Néanmoins, pour la majorité des salariés protégés, **la Cour de cassation a plafonné cette indemnité à l'équivalent de 30 mois de salaire**, correspondant à la durée minimale légale du mandat au titre duquel le salarié bénéficie d'une protection, augmentée de six mois (Cass. Soc., 15 avril 2015, n° 13-24.182, s'agissant d'un délégué du personnel ; Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-13.894, s'agissant du membre d'un Comité d'entreprise). Un montant identique a été retenu s'agissant des médecins du travail, dont la durée de la protection n'est pas limitée par la loi (Cass., avis, 15 déc. 2014, n° 14-70.009), ou des conseillers prud'homaux (Cass. soc., 3 févr. 2016, n° 14-17.000).

Jusqu'à son arrêt du 15 mai 2019, la Cour de cassation plafonnait à douze mois l'indemnisation des délégués syndicaux (Cass. Soc., 27 oct. 2004, n° 01-45.902) et des représentants de section syndicale.

Par arrêt du 15 mai 2019, la Cour de cassation a fait évoluer sa jurisprudence les concernant, en étendant la solution déjà dégagée s'agissant de la majorité des salariés protégés : l'indemnité allouée aux représentants de section syndicale licenciés sans que ne soit sollicitée l'autorisation de l'inspecteur du travail est ainsi portée à 30 mois de salaires.

Cass. Soc., 15 mai 2019 n° 18-11.036

LES ARRÊTS EN BREF

Compétence du juge judiciaire pour apprécier les faits de discrimination à l'encontre d'un salarié protégé dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

Si, en vertu du principe de séparation des pouvoirs, **le juge judiciaire** ne peut apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement d'un salarié protégé, préalablement autorisé par l'administration, il **est compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement susceptible de revêtir la qualification de discrimination** ([Cass. Soc., 29 mai 2019, n° 17-23.028](#)).



Travail dissimulé en cas de décompte des horaires de travail par quantification préalable des missions confiées



Le travail dissimulé peut être caractérisé par la persistance de l'employeur à décompter le temps de travail d'un salarié en se fondant exclusivement sur la quantification préalable des missions confiées ou accomplies par le salarié, dès lors que les horaires effectifs de travail du salarié étaient supérieurs aux temps pré-quantifiés ([Cass. Soc., 5 juin 2019, n° 17-23.228](#)).

Rupture conventionnelle : l'absence d'information du salarié du droit de l'employeur d'être assisté n'entraîne pas la nullité

Dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail, **l'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié de ce qu'il sera assisté lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture**. Cette absence d'information n'entraîne la nullité de la rupture conventionnelle que s'il en a résulté, pour le salarié qui s'est présenté seul à l'entretien, une contrainte ou une pression ([Cass. Soc., 5 juin 2019, n° 18-10.901](#)).



Application du principe d'égalité de traitement entre les salariés à la suite de l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel



Le principe d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce que des salariés, engagés ou promus après l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel, **bénéficient d'une évolution de carrière plus rapide que les autres salariés**. Ils ne peuvent toutefois bénéficier d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés placés dans une situation identique ou similaire. ([Cass. Soc., 5 juin 2019, n° 17-21.749 F-PB](#)).

Validité du PSE : faculté de consultation du CSE ou CE et qualité des signataires de l'accord

Dans le cadre de la procédure de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer de la qualité des signataires de l'accord. **L'omission de cette vérification par l'administration n'est pas de nature à permettre l'annulation de la validation** lorsque les signataires ont effectivement qualité à signer cet accord ([CE 12 juin 2019, n° 420084](#)).



A NE PAS MANQUER

LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Rappel de la procédure de licenciement d'un salarié protégé

1 Convocation du salarié à un entretien préalable

Mentions obligatoires dans la lettre

- ✓ Lieu
- ✓ Date et heure de l'entretien
- ✓ Objet de la convocation
- ✓ Droit d'être assisté

Remise



en mains propre



Lettre recommandée AR



Au moins 5 jours ouvrables

2 Tenue de l'entretien préalable

- Récapitulatif des protections du salarié
- Exposé des motifs pour lequel le licenciement est envisagé
- Recueil des explications et observations du salarié



3 Procédure d'avis du CSE



Seulement pour les membres du :
CSE, CHSCT, CE, DUP ou de la DP



Délai de 10 jours à compter du début de la suspension
En cas de mise à pied conservatoire

Information du comité sur le projet de licenciement

Recueil des explications du salarié

→ Rendu d'un avis du CE/CSE

4 Demande à l'inspecteur du travail



par lettre recommandée AR

- Si l'avis du CSE est requis

Avis du CSE

48h en cas de mise à pied conservatoire

→ Demande

Avis du CSE

15 jours

→ Demande

- Si l'avis du CSE n'est pas requis

Entretien préalable

8 jours en cas de mise à pied conservatoire

→ Demande



Pas de délai général

5 Enquête contradictoire de l'inspecteur du travail

Echange avec



→ de la régularité de la procédure

→ des motifs de licenciement

→ de l'absence de lien entre la demande de licenciement et les mandats du salarié

6 Décision de l'inspecteur du travail



2 mois

Notification à



et au



A défaut de réponse, la demande est rejetée

7 Notification du licenciement



Immédiatement après l'autorisation

Par lettre recommandée AR

Rappel :

- des motifs du licenciement
- de la procédure
- des droits au titre du licenciement

8 Recours éventuels contre la décision



2 mois à compter de la notification

- Recours gracieux
- Recours hiérarchique
- Recours devant le juge administratif

L'actu

[Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 18-14.981](#)

Les **élections professionnelles complémentaires**, organisées pour assurer la représentation de salariés issus de l'**absorption** par une société d'une autre société ne changent pas l'état de la représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise absorbante. Il en résulte que le **mandat de représentant syndical** au comité d'entreprise **ne prend pas fin** du fait de ces élections.

En conséquence, le licenciement prononcé à l'encontre du salarié sans **sollicitation préalable de l'autorisation** de la part de l'inspecteur du travail est nul.

ACTUS DU CABINET

11 juin

Atelier sur le thème des aspects sociaux et fiscaux des indemnités de rupture et de la rémunération des dirigeants. Intervention de Cécile Martin, François Millet, Jean-Marc Albiol, associés et de Nicole Goulard, Avocat associé du cabinet GFD avocats

19 juin

“Loi avenir professionnel : les obligations de l’employeur en matière de formation”, article publié sur notre [blog](#)

26 juin

“Réforme de l’assurance chômage annoncée par le Gouvernement : nouvelles règles à venir”, article publié sur notre [blog](#)



QUI CONTACTER ?



Cécile Martin
Associée, avocat à la cour
01.70.61.24.06
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol
Associé, avocat à la cour
01.70.61.54.73
jean-marc.albiol@ogletree.com



François Millet
Associé, avocat à la cour
01.86.26.27.28
francois.millet@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris



01.86.26.27.42

**Ogletree
Deakins**