



# Juridique avril 2014

## **Le juge judiciaire est incompétent pour apprécier la validité de la rupture conventionnelle du salarié protégé**

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier la validité de la rupture conventionnelle conclue entre un salarié protégé et son employeur et autorisée par l'administration, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié. C'est ce que décide la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 26 mars 2014 qui sera publié au rapport annuel de la Cour.

La chambre sociale de la Cour de cassation retient dans un arrêt du 26 mars 2014 que le juge judiciaire n'est pas compétent pour apprécier la validité de la rupture conventionnelle conclue par un salarié protégé, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié.

Dans cette affaire, un cadre, qui est également délégué syndical et conseiller prud'hommes, signe le 9 juin 2009 avec son employeur une convention de rupture autorisée par l'inspecteur du travail le 1er septembre 2009, l'autorisation leur ayant été notifiée le 3 septembre 2009. Le salarié saisit le juge judiciaire pour demander notamment l'annulation de la rupture conventionnelle. Il invoque un vice du consentement, et fait valoir que la transaction serait intervenue avant même la délivrance par l'autorité administrative de l'autorisation de recourir à une rupture conventionnelle.

### **SÉPARATION DES POUVOIRS**

La cour d'appel le déboute de sa demande. Elle juge qu'à "supposer que le juge judiciaire puisse se faire juge de la légalité de la décision d'autorisation administrative notamment quant à l'absence de vice de consentement, il n'est en tout état de cause justifié d'aucun vice susceptible d'avoir altéré le consentement des parties". Les juges constatent en outre que "les relations contractuelles ont cessé le 3 septembre 2009, soit postérieurement au délai d'un jour suivant l'autorisation de l'inspecteur du travail prévu par l'article L. 1237-15 du code du travail".

La chambre sociale de la Cour de cassation censure cette décision sur un moyen soulevé d'office. Les magistrats de la chambre sociale énoncent dans un attendu de principe que "le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur et au salarié bénéficiant d'une protection mentionnée aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail, pour procéder à la rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie et sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier la validité de ladite rupture, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié". Dès lors, pour la haute juridiction, la cour d'appel "aurait dû se déclarer incompétente pour connaître de la validité de la rupture conventionnelle autorisée par l'inspecteur du travail et renvoyer les parties à mieux se pourvoir".

Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136, FP-P + B + R

## **Renégociation d'une convention collective : précisions sur la portée d'une clause de maintien des avantages acquis**

Une convention collective prévoyant une structure de la rémunération est renégociée et remplacée par une autre prévoyant une structure de la rémunération différente. La nouvelle convention collective contient une clause de maintien des avantages acquis. La chambre sociale de la Cour de cassation retient dans un arrêt du 19 mars 2014 qu'un salarié ne peut invoquer cette clause pour demander à bénéficier de la structure de la rémunération antérieure. En effet, observe la haute juridiction, "la structure de la rémunération" du salarié ne résultait "que de dispositions conventionnelles, modifiées par la nouvelle convention [...] sans qu'un avantage individuel ait été acquis à ce titre", et "le montant de [sa] rémunération n'avait pas subi de réduction".

Un salarié ne peut invoquer une clause conventionnelle de maintien des avantages acquis pour revendiquer le droit à la structure de la rémunération prévue par l'ancienne convention collective annulée et remplacée par une nouvelle, dès lors que le montant de la rémunération n'a pas subi de réduction, juge la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 19 mars 2014.

Employée depuis 1975 par un cabinet d'assurance, une secrétaire saisit la justice pour obtenir des rappels de salaire. Elle estime que son employeur lui a imposé une modification de son contrat à l'occasion de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective du 2 juin 2003. Alors que la convention collective antérieure prévoyait notamment le versement d'une prime d'ancienneté et d'une prime de 13e mois, celles-ci ne sont plus prévues par la convention collective qui s'y est substituée. La salariée invoque le bénéfice des dispositions de l'article 61 de la nouvelle convention collective, qui garantit le maintien des avantages individuels acquis.

### **LA MODIFICATION DE LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION S'IMPOSE**

La cour d'appel écarte les prétentions de la salariée. Elle observe qu'en « l'absence de contrat écrit liant les parties, la structure de la rémunération versée » à la secrétaire « résulte des dispositions conventionnelles. La modification de cette structure, telle que visée par l'article 31 de la nouvelle convention collective s'impose au salarié, sans que » l'intéressée « puisse invoquer une modification de son contrat de travail ». En ce qui concerne la prime d'ancienneté et la prime de 13e mois, les juges d'appel vérifient ensuite si « la rémunération de la salariée n'a pas été minorée ». À cet égard, « l'examen comparatif de ses bulletins de salaires (avant et après application de la nouvelle convention collective) permet de s'assurer que la salariée a vu sa rémunération progresser au fil des ans, pour une somme (hors heures supplémentaires) supérieure

aux minima annuels bruts déterminés pour l'application de la convention collective du 2 juin 2003 ». Dès lors, des rappels de salaires à ce titre ne sont pas dus.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve cette analyse. Elle considère que « la structure de la rémunération dont bénéficiait la salariée ne résultant que de dispositions conventionnelles, modifiées par la nouvelle convention conclue le 2 juin 2003, sans qu'un avantage individuel ait été acquis à ce titre, la cour d'appel qui a vérifié que le montant de la rémunération n'avait pas subi de réduction a retenu à bon droit que la clause contenue à l'article 61 de cette convention ne permettait pas à l'intéressée de prétendre au maintien de la structure de la rémunération antérieure ».

Cass. soc., 19 mars 2014, n° 13-10.021, FS-P + B

## **Ne pas avoir contesté sa classification selon la procédure conventionnelle n'interdit pas de le faire en justice**

L'absence de contestation par un salarié de sa classification dans les formes et délais prévus par la convention collective et l'absence de saisine de la commission paritaire de conciliation ne peut valoir renonciation à contester judiciairement sa nouvelle classification professionnelle et priver l'intéressé du droit de soumettre cette contestation à une juridiction. C'est ce que précise la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 19 mars 2014 portant sur la contestation de sa classification par une salariée d'une société d'assurances.

Le fait pour un salarié de ne pas avoir contesté sa classification selon les modalités prévues par la convention collective ne le prive pas du droit de porter cette contestation devant un juge, décide la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 19 mars 2014.

Dans cette affaire, une secrétaire employée dans une société d'assurances saisit la justice pour contester sa classification et demander sa requalification en classe 4 de la convention collective. L'employeur s'oppose à cette demande en faisant valoir que la salariée n'a pas respecté la procédure prévue par la convention collective pour contester sa classification. La cour d'appel suit le raisonnement de l'employeur, observant qu'il "ne résulte pas des pièces versées aux débats ni écritures de l'appelante que celle-ci, avant la présente instance ait contesté, dans le délai de 2 mois à compter de la notification de sa reclassification [...], celle retenue par l'employeur, ni saisi la commission paritaire professionnelle de conciliation et/ou d'interprétation tel que prévu par les dispositions conventionnelles de l'article 16" de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. Elle juge que "l'absence de contestation par la salariée de sa classification dans les formes et délais prévus par la convention collective et de saisine de la commission paritaire de conciliation ne pouvait valoir renonciation de la salariée à contester judiciairement sa nouvelle classification professionnelle et la priver du droit de soumettre cette contestation à une juridiction". Pour les magistrats de la chambre sociale, il appartenait à la cour d'appel "de déterminer, au regard des fonctions réellement exercées par la salariée, si la nouvelle classification qui lui était attribuée par l'employeur était conforme aux dispositions conventionnelles".

## **Menacer d'informer les organismes de tutelle de l'employeur des raisons d'une démission n'est pas nécessairement fautif**

Ne commet pas une faute grave justifiant l'interruption du préavis la comptable qui menace dans un courrier à son employeur d'informer les autorités de tutelle de l'association qui l'emploie des revendications salariales qui ont motivé son départ, dès lors que la lettre, qui ne contient aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif, ne caractérise pas un abus de sa liberté d'expression. C'est ce que retient la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 19 février 2014.

Ne caractérise pas un abus de la liberté d'expression la lettre envoyée à son employeur par une salariée démissionnaire, pendant son préavis, dans laquelle elle menace d'informer les autorités de tutelle de l'association des revendications salariales qui ont motivé sa démission, dès lors que cette lettre ne contient aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif. C'est ce que juge la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 19 février 2014.

Dans cette affaire, la comptable d'une association démissionne le 13 mars 2009 en raison du refus opposé par son employeur à sa demande de rappel de salaire correspondant au statut cadre. Pendant son préavis, elle adresse à l'employeur une lettre dans laquelle elle indique que dans sa saisine du conseil de prud'hommes, elle ne manquera "pas de rétablir la réalité des événements qui l'ont conduite à démissionner et d'en informer l'ensemble des organismes dont dépend l'association". L'association met immédiatement fin au préavis. Elle soutient que la salariée a commis une faute grave dès lors que sa menace d'informer les organismes de tutelle emportait des risques de perturbation budgétaire. Elle estime que la comptable entendait "déstabiliser l'association à partir d'éléments calomnieux".

### **INTERDICTION DE NUIRE AUX INTÉRÊTS DE L'EMPLOYEUR PENDANT LE PRÉAVIS**

La cour d'appel de Paris donne raison à l'employeur et déboute la salariée de sa demande de complément d'indemnité de préavis. Les juges d'appel considèrent que la menace de la salariée "d'informer les organismes tutélaires dont dépend le budget de l'association de ses revendications salariales alors qu'elle était encore soumise aux obligations de son contrat de travail pendant le temps du préavis lui imposant de ne pas nuire aux intérêts de l'association constitue une faute grave justifiant l'interruption immédiate du préavis".

Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation. Les magistrats de la chambre sociale rappellent que "sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression" et "qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché". Dans cette affaire, la lettre litigieuse "ne contenait aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif, ne caractérisait pas un abus de la liberté d'expression de la salariée", considère la Cour de cassation. Dès lors, la salariée qui agissait dans les limites de sa liberté d'expression ne pouvait être sanctionnée.

# Rompre la période d'essai le premier jour pour des considérations professionnelles n'est pas abusif

Le fait pour un employeur de rompre une période d'essai de trois mois à l'issue du premier jour de travail n'est pas abusif, dès lors que la rupture est motivée par des considérations professionnelles portant sur l'aptitude du salarié à assumer les fonctions. Tel est le cas d'un salarié engagé comme directeur d'une maison de retraite et dont l'employeur apprend qu'il a fait l'objet d'une suspension administrative dans des fonctions similaires parce qu'il compromettait « gravement par sa présence dans l'établissement la sécurité et le fonctionnement de ce dernier », et qui a caché l'existence de cette mesure en mentant sur son CV. C'est ce que retient la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 15 janvier 2014.

N'est pas abusive la rupture d'une période d'essai dès le premier jour dès lors qu'elle est motivée par des considérations professionnelles portant sur l'aptitude du salarié à assumer les fonctions, rappelle la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 15 janvier 2014.

Dans cette affaire, le contrat de travail d'un salarié engagé en qualité de directeur d'une maison de retraite prévoit une période d'essai de trois mois. Or, l'essai est rompu à l'issue du premier jour de travail, le 1er juillet 2009, avec un délai de prévenance de 24 heures. L'employeur indique par la suite qu'il a appris le 1er juillet 2009 que le directeur avait fait l'objet deux ans auparavant d'une suspension administrative alors qu'il exerçait des fonctions similaires. Cette suspension était motivée par le fait que le salarié compromettait « gravement par sa présence dans l'établissement la sécurité et le fonctionnement de ce dernier » et que « le climat social et le fonctionnement de la maison de retraite [devaient] être restaurés dans les délais les plus brefs ».

## APPRÉCIATION DE L'APTITUDE DU SALARIÉ À OCCUPER SON POSTE

Le salarié saisit la juridiction prud'homale pour contester cette décision. Il fait notamment valoir que, du fait de la brutalité et de la rapidité de la rupture, il n'a pas été mis en mesure d'exercer ses fonctions et que l'employeur n'a pu apprécier personnellement son aptitude à occuper son poste. La cour d'appel lui donne tort.

Les juges d'appel retiennent que « si la rupture est certes intervenue brutalement, dès le premier jour de la période d'essai, ces circonstances étaient justifiées par la gravité de la décision administrative elle-même et de ses motifs de nature pour l'employeur à mettre en œuvre le principe de précaution ». Elle étaient également justifiées « par la circonstance que [le directeur] avait caché à l'association l'existence de cet arrêté et menti dans l'élaboration de son CV ». La cour d'appel considère que l'employeur « a agi de bonne foi, considérant [que le salarié] avait manqué à son obligation de loyauté à son égard ». Le « comportement déloyal » du salarié, qui avait caché « sciemment » sa position administrative « et l'arrêté de suspension le concernant, sans pouvoir ignorer qu'ils étaient de nature à compromettre son embauche », est « un élément d'appréciation par l'employeur des qualités professionnelles » du salarié.

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel et retient que la rupture de l'essai était justifiée. Elle décide que « la cour d'appel, ayant apprécié souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a, sans se contredire, retenu que la rupture était motivée par des considérations professionnelles portant sur l'aptitude professionnelle du salarié à

assumer les fonctions de directeur de la maison de retraite et qu'elle n'avait pas été mise en œuvre de manière abusive ».

Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-14.650, non publié

## **Le mandat d'un représentant du personnel prorogé par accord ouvre droit au statut protecteur**

« La Cour de cassation précise expressément pour la première fois dans un arrêt du 4 février 2014 que le mandat d'un représentant du personnel prorogé par accord collectif donne droit au statut protecteur », commente pour AEF Laurence Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation. Dès lors, le licenciement d'un membre du comité d'entreprise, dont le mandat a été prorogé à trois reprises par un accord signé et mis en œuvre par l'employeur, est nul faute pour l'employeur d'avoir respecté les règles du statut protecteur en sollicitant notamment l'autorisation de l'inspecteur du travail. « Cet arrêt est en convergence avec celui du Conseil d'État du 3 juillet 2013 (n° 342291) », indique la magistrate. Cette décision de la haute juridiction administrative retient que l'inspecteur du travail n'a pas à tenir compte d'un mandat qui a été prorogé trop tardivement par un accord intervenu plusieurs mois après la fin du mandat.

Lorsque les élections n'ont pu avoir lieu avant l'expiration du mandat des représentants du personnel, un accord unanime conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise peut proroger ces mandats (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-60.246). Le mandat ainsi prorogé ouvre bien droit au statut protecteur, juge la Cour de cassation dans un arrêt du 4 février 2014. « Cette décision est importante car ni la Cour de cassation ni le Conseil d'État n'avaient jusqu'alors statué sur les droits du salarié dont le mandat est prorogé », commente pour AEF Laurence Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation. « Elle l'est d'autant plus que les situations de prorogation de mandats vont se multiplier avec la jurisprudence du 26 septembre 2012 sur le protocole préélectoral et la saisine de l'inspecteur du travail », souligne la magistrate (1).

Dans cette affaire, les mandats des membres d'un comité d'entreprise élus en 2002 sont prorogés par un accord du 24 juin 2004, puis du 16 septembre 2005 et enfin du 26 octobre 2006. L'un des élus du CE est licencié le 22 juin 2007. Il saisit la juridiction prud'homale pour qu'il soit constaté que son licenciement est nul, faute pour l'employeur d'avoir respecté les règles du statut protecteur. La cour d'appel de Paris fait droit à sa demande. Elle annule son licenciement et ordonne sa réintégration. La société forme un pourvoi en cassation.

L'employeur fait valoir que l'accord de prorogation des mandats n'ayant pas été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le salarié ne bénéficiait plus, lors de son licenciement, du statut de salarié protégé.

### **PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

La Cour de cassation ne retient pas les arguments de la société. Elle considère que « l'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif prorogeant les mandats qu'il a signé et appliqué sans réserve ». Puis la haute juridiction précise que le mandat d'un représentant du personnel prorogé par accord collectif ouvre droit au statut protecteur. Dans cette affaire, la cour d'appel, « ayant constaté que les mandats des membres du comité d'entreprise avaient été prorogés à trois reprises par un accord signé et mis en œuvre par l'employeur, en a exactement déduit que le salarié bénéficiait, à ce titre, du statut protecteur », estime la haute juridiction.

« Cet arrêt de la Cour de cassation est en convergence avec celui du Conseil d'État du 3 juillet 2013 (n° 34229) précise Laurence Pécaut-Rivolier. Dans sa décision, le Conseil d'État juge que l'inspecteur du travail saisi d'une autorisation de licencier un salarié protégé n'a pas à prendre en compte un mandat prorogé après son terme par un accord collectif, dès lors que le salarié ne bénéficie plus, lorsque l'inspecteur du travail se prononce, de la protection exceptionnelle instituée par le code du travail. » « Si le Conseil d'État dit qu'une prorogation d'un mandat terminé ne donne pas lieu à une mesure de protection, c'est parce qu'en réalité ce n'est pas une prorogation », puisque le mandat est terminé, souligne-t-elle. « La Cour de cassation indique dans son arrêt du 4 février 2014 que si le mandat est prorogé à temps dans les formes requises, il donne lieu à statut protecteur. »

Cour de cassation, chambre sociale, 4 février 2014, n° 11-27.134, FS-P+B

(1) Lorsque le protocole préélectoral n'a pas été conclu à la condition de double majorité prévue par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail, la saisine du Direccte pour déterminer les modalités d'organisation du scrutin suspend le processus électoral jusqu'à sa décision et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour du scrutin (Cass. soc., 26 septembre 2012).



Syndicat national  
01 Av du Dr Gley  
75020 PARIS  
[syndicat.unsa@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.unsa@pole-emploi.fr)