



DALLOZ

#39
FÉVRIER 2015

TRAVAIL

Dans ce numéro

- # IRP et syndicat professionnel
- # Accident, maladie et maternité
- # Temps de travail

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

• Temps de trajet du représentant du personnel

Dans un arrêt du 9 décembre 2014, la chambre sociale apporte des précisions sur l'utilisation des heures de délégation des représentants du personnel. Elle décide que le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, en l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.

En l'espèce, un salarié faisait grief à l'arrêt d'une cour d'appel de le débouter de sa demande de rappels de rémunération au titre du temps de trajet et des heures de délégation. Il reprochait à cette juridiction d'avoir considéré que « l'employeur pouvait imputer sur le crédit d'heures de délégation du salarié le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives, de sorte que ce temps n'était plus rémunéré alors que le salarié subissait ainsi une perte de rémunération du fait de l'exercice de son mandat ».

Par le passé, la chambre sociale avait jugé que le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

#ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

• Inaptitude : reclassement impossible en cas de cessation totale d'activité

La Cour de cassation dispense l'employeur, dont l'entreprise cesse totalement son activité et qui n'appartient à aucun groupe, de la mise en œuvre de son obligation de reclassement à l'égard d'un salarié déclaré inapte consécutivement à une maladie.

L'employeur est tenu d'assurer le reclassement des salariés déclarés inaptes (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10) à compter de la seconde visite de reprise. Mais, la liquidation judiciaire, ordonnée à l'égard de l'employeur, entraînant en principe l'arrêt de l'activité de l'entreprise, est-il encore opportun d'attendre la seconde visite de reprise et, peut-être plus encore, de chercher à reclasser le salarié inapte avant que le licenciement de celui-ci ne soit prononcé ?

La Cour de cassation estime que, dès lors que le motif économique de licenciement ressortit à la cessation totale de l'activité de l'entreprise et que celle-ci n'appartient à aucun groupe, ce dont il résulte la suppression de tous les postes de travail et l'impossibilité du reclassement du salarié déclaré inapte, le liquidateur, tenu de licencier celui-ci dans le délai prévu par l'article L. 3253-8, 2°, du code du travail, ne peut plus être tenu d'organiser un second examen médical avant de procéder au licenciement.

Le liquidateur, chargé de procéder aux licenciements de tout ou partie des salariés au lieu et place de l'employeur (C. com., art. L. 641-4 et L. 641-10), est ainsi dispensé, purement et simplement, de l'exécution de l'obligation de reclassement à laquelle il est tenu à l'égard des salariés déclarés inaptes consécutivement à une maladie ou un accident, qu'ils soient ou non de nature professionnelle. La solution semble néanmoins doublement circonscrite.

Il ne semble pas suffire, en effet, que l'employeur soit placé en liquidation judiciaire. Comme l'indique expressément la chambre sociale, la paralysie de l'obligation de reclassement et de ses différentes modalités de mise en œuvre est, plus largement, la conséquence de la cessation totale de l'activité de l'entreprise. La Cour restreint, de la sorte, l'exception portée au principe selon lequel le liquidateur doit toujours rechercher le reclassement des salariés licenciés dans le cadre d'une liquidation judiciaire.



- ↳ La cessation totale de l'activité doit, par ailleurs, concerner une entreprise isolée, c'est-à-dire qui n'appartient à aucun groupe de sociétés. Car, dans le cas contraire, une possibilité de reclassement reste ouverte : le reclassement du salarié déclaré inapte doit être recherché non seulement dans l'entreprise mais encore, le cas échéant, au sein du groupe auquel celle-ci appartient. En présence d'un groupe, la cessation d'activité ne rend que partiellement sans objet l'obligation de reclassement, qui subsiste alors à l'échelle des autres sociétés formant ce groupe.

.....
→ Soc. 9 déc. 2014,
FP-P+B, n° 13-12.535
.....

#TEMPS DE TRAVAIL

● Congé parental d'éducation : passage à temps partiel

Il revient à l'employeur de démontrer que le poste d'une salariée en congé parental à temps plein et qui désire reprendre son poste à temps partiel, n'est pas compatible avec une telle activité.

Il est acquis qu'à l'issue du congé parental d'éducation, « la réintégration doit se faire en priorité dans le précédent emploi ». Toutefois, aux termes de l'article L. 1225-47 du code du travail, « pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de fin d'obligation scolaire, a le droit : 1° soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ; 2° soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires ». En outre, cette faculté se combine avec celle, prévue à l'article L. 1225-51, permettant au salarié de transformer son congé parental en activité à temps partiel. Le congé peut, ainsi, être l'occasion pour le salarié de travailler à temps partiel.

L'arrêt du 10 décembre 2014 apporte une précision inédite en considérant que si l'emploi occupé par le salarié avant son congé est disponible et compatible avec une activité à temps partiel, l'employeur ne peut lui imposer la reprise de son activité à temps partiel sur un autre emploi. Autrement dit, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste précédant la suspension et ce n'est que si ce poste n'est plus disponible ou qu'il démontre qu'il ne peut être exercé à temps partiel, qu'un autre poste peut être proposé pour faire droit à la demande du salarié.

.....
→ Soc. 10 déc. 2014,
FS-P+B, n° 13-22.135
.....



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.