



DALLOZ

#36

MAI 2014

TRAVAIL

Dans ce numéro

~~~~~ #IRP et syndicat professionnel

~~~~~ #Contrat de travail - Rupture du contrat de travail

~~~~~ #Accident, maladie et maternité - Rupture du contrat de travail

## #IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

### ● Assistance du comité d'établissement par un expert-comptable

*Il appartient au seul comité d'établissement d'apprécier l'opportunité de se faire assister d'un expert pour l'examen des comptes de cet établissement, sans que le droit du comité central d'entreprise d'être lui-même assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise ne soit de nature à le priver de cette prérogative.*

L'article L. 2327-15 du code du travail dispose que les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement (C. trav., art. L. 2327-15). À l'inverse, le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs du chef d'établissement (C. trav., art. L. 2327-2, al. 1). Par ailleurs, pour exercer leurs prérogatives, le comité central d'entreprise (art. L. 2325-35 C. trav.) et les comités d'établissement bénéficient de la possibilité de recourir à un expert-comptable. Une question se pose alors : le recours par le comité central d'entreprise à un expert-comptable empêche-t-il les comités d'établissement de recourir à une expertise portant sur le même objet ?

En l'espèce, la cour d'appel a estimé que l'expertise commandée par le comité central, qui portait sur l'analyse des comptes globaux de l'unité économique et sociale (UES) mais également sur un examen spécifique et détaillé de la situation de l'établissement en cause, privait le comité d'établissement de la possibilité de mandater un expert-comptable, aux frais de l'employeur, pour effectuer une expertise similaire à celle réalisée pour le compte du comité central d'entreprise. Toutefois, par l'arrêt rapporté du 8 avril 2014, la Cour de cassation considère « qu'il appartient au seul comité d'établissement d'apprécier l'opportunité de se faire assister d'un expert pour l'examen des comptes de cet établissement, sans que le droit du comité central d'entreprise d'être lui-même assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise ne soit de nature à le priver de cette prérogative ».

En conséquence, dès lors que l'expertise commandée respecte le cadre des prérogatives du comité d'établissement qui la sollicite, l'exercice par un comité central d'entreprise de ses propres prérogatives ne saurait priver le comité d'établissement de l'exercice des siennes, qu'importe que les deux expertises aient le même objet. L'employeur doit donc assumer la prise en charge des frais occasionnés par ces deux expertises simultanées.

.....  
→ Soc. 8 avr. 2014,  
FS-P+B, n° 13-10.541  
.....

## #CONTRAT DE TRAVAIL - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Refus d'affectation : manquement contractuel non constitutif d'une faute grave

*Le déplacement refusé par le salarié qui s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité d'assistant chef de chantier constitue un manquement à ses obligations contractuelles. Ce manquement ne constitue cependant pas une faute grave en l'absence de caractérisation d'une volonté délibérée de se soustraire aux obligations contractuelles et sans réponse de la cour d'appel aux justifications apportées par le salarié.*



↳ Un assistant chef de chantier a été licencié pour faute grave pour avoir refusé, à deux reprises, d'être affecté sur deux chantiers d'autoroutes, l'un en Gironde, le second dans les Pyrénées-Atlantiques. Pour contester son licenciement, le salarié a fait valoir que le changement d'affectation doit à la fois être dans l'intérêt de l'entreprise et justifié par des circonstances exceptionnelles et que le salarié doit être averti dans un délai raisonnable du caractère temporaire et de la durée prévisible de l'affectation.

La Cour de cassation rejette cette branche du moyen en considérant qu'« ayant constaté que le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité d'assistant chef de chantier, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que le salarié avait manqué à ses obligations contractuelles ». Cette solution n'est guère surprenante, puisque, en 2010, la Cour a étendu sa solution, rappelée en l'espèce dans le moyen, à l'ensemble des salariés, abandonnant à cette occasion la condition que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique. Ainsi, depuis 2010, tout salarié peut se voir affecté temporairement dans un autre secteur géographique de travail.

Cependant, de manière subsidiaire, le salarié a contesté la gravité de la faute en faisant valoir que son refus ne compromettait pas la bonne marche de l'entreprise et ne permettait donc pas de caractériser une faute grave. Et sur ce point, la Cour de cassation va casser la solution d'appel qui avait estimé que le licenciement était fondé sur une faute grave liée à l'insubordination du salarié qui caractérisait un manquement grave de l'intéressé à ses obligations contractuelles rendant impossible son maintien dans l'entreprise. La Haute juridiction considère en effet qu'« en se déterminant ainsi, sans s'expliquer sur les faits invoqués par le salarié qui faisait valoir que ses précédentes affectations étaient toutes dans l'est de la France et que la durée prévisible de la mutation ne lui avait pas été précisée, ni caractériser sa volonté délibérée de se soustraire à ses obligations contractuelles, la cour d'appel n'a pas donné de base légale » à sa décision.

→ Soc. 2 avr. 2014,  
FS-P+B, n° 12-19.573

## #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● L'incidence de la prise de congés payés sur la protection de la maternité

*La période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés, son point de départ étant reporté à la date de la reprise du travail par la salariée.*

La durée de la protection renforcée contre le licenciement dont bénéficie la travailleuse enceinte est au cœur de la problématique soulevée par le présent arrêt. En droit communautaire, la directive n° 76/207 du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de conditions de travail et la directive n° 92/85 du 19 octobre 1992 qui vise à améliorer leur santé et leur sécurité constituent un premier niveau de protection. L'article 10, point 1, de la directive n° 92/85 interdit tout licenciement pendant la grossesse, sauf « en cas d'exception non liés à cet état ». Complétant ces dispositions, l'article L. 1225-4, alinéa 1, du code du travail dispose qu'« aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ». Dès lors, en application de cet article, pendant les quatre semaines qui suivent la fin du congé de maternité, la protection de la salariée est la même que celle dont elle bénéficiait durant sa grossesse, cette solution étant renforcée par la jurisprudence constante de la Cour de cassation au sujet du congé parental.

Cependant, à la seule lecture de cet article, une interrogation subsiste. On sait, en effet, qu'à leur retour de congé de maternité, les salariées ont droit à leur congé payé annuel. Les salariées dont le congé de maternité coïncide avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise peuvent donc prendre leurs congés payés à leur retour. Faut-il alors encore appliquer la protection contre le licenciement lorsque la salariée a prolongé son congé maternité par un arrêt maladie ou une prise de congés payés ?

En l'espèce, une salariée dont le congé de maternité s'était achevé le 7 septembre 2004 prit ses congés payés à partir du 8 septembre jusqu'au 20 octobre 2004. Le lendemain, elle fut convoquée par une lettre remise en main propre à un entretien préalable en vue de son licenciement. Licenciée le 16 novembre 2004, elle saisit la juridiction prud'homale aux fins d'annuler son licenciement.

Les magistrats de la cour d'appel de Paris relevèrent que la période de protection des quatre semaines suivant le congé de maternité, instituée par l'article L. 1225-4 du code du travail, nécessairement liée à l'exercice effectif de son travail par la salariée, est suspendue pendant la durée des absences régulières ou des périodes



#### 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.

↳ de suspension du contrat de travail. Appliqué au cas d'espèce, ce délai de protection, qui devait commencer le 8 septembre 2004, s'est trouvé suspendu pendant la période de suspension du contrat de travail résultant de la prise de congés et reporté au terme de ceux-ci. La Cour de cassation reprend cette solution, qui semble d'ailleurs être applicable aux autres cas de suspension du contrat de travail dès lors qu'ils seraient accolés à la fin du congé de maternité.

Cependant, dans un second temps, la Haute juridiction rappelle, au visa des articles L. 1225-4, L. 1225-17 et L. 1225-71 du contrat de travail, que « l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ». Par conséquent, elle considère que la cour d'appel, qui s'est prononcée sans rechercher, comme il lui était demandé, si le licenciement n'était pas justifié par une faute grave non liée à l'état de grossesse, n'a pas donné de base légale à sa décision. Au demeurant, il ressortait de la lettre de licenciement visée par l'arrêt d'appel que la rupture du contrat de travail avait précisément été prononcée en raison de l'impossibilité de maintenir le contrat de la salariée pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Même insuffisamment fondé, le licenciement se justifiait donc par l'un des motifs autorisés par l'article L. 1225-4 du code du travail.

.....  
→ Soc. 30 avr. 2014,  
FS-P+B, n° 13-12.321  
.....



**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.