

TRAVAIL

Dans ce numéro

IRP et syndicat professionnel
Rupture du contrat de travail
Contrat de travail

IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

Désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail

La chambre sociale précise les modalités de désignation d'un troisième collège électoral en application de l'article L. 2314-11 du code du travail et la compétence du tribunal judiciaire saisi d'une contestation relative à la désignation des membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail.

Dans ces deux affaires, des élections professionnelles en vue du renouvellement des mandats des élus aux Comités sociaux et économiques (CSE) de deux entreprises avaient été organisées. Dans les deux cas les élections avaient été établies sur la base de trois collèges électoraux. Le nombre d'ingénieurs et de cadres ayant dépassé vingt-cinq, un troisième collège avait été institué. Les membres élus titulaires d'un des CSE ont désigné en leur sein des membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui appartiennent tous au collège des techniciens et agents de maîtrise. Les deux entreprises ont saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annulation de ces désignations. Dans la première espèce, la cour d'appel rejette les demandes des entreprises et confirme la position du tribunal judiciaire.

La Haute cour va censurer cette dernière et faire une application combinée des articles L. 2315-39, R. 2314-24 et R. 2314-25 du code du travail selon laquelle le tribunal judiciaire saisi d'une contestation des désignations des membres de la CSSCT, désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, statue par décision en dernier ressort susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours.

Dans la seconde espèce, la Haute cour va lever l'ambiguïté de la formule de l'article L. 2315-39 du code du travail qui prévoit que la commission comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Le terme « ou le cas échéant » laisse entendre que la présence d'un membre du deuxième collège pourrait suffire à satisfaire à l'obligation. Or, la Cour de cassation juge que la désignation du représentant du troisième collège est obligatoire.

● Soc.

29 févr. 2025,
n° 23-20.714
et 24-12.295

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rappel du salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement en cas de temps partiel thérapeutique

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique.

Une salariée engagée en qualité de responsable administrative a occupé un emploi à temps partiel pour motif thérapeutique. Par la suite, elle a été placée en arrêt maladie puis a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail avant d'être licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Cette dernière a saisi les juges d'une demande de versement d'un reliquat au titre de l'indemnité de licenciement.

● Soc.

5 mars 2025,
n° 23-20.172

- ● ● La cour d'appel a refusé, pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement, de prendre pour assiette les salaires qu'elle avait perçu lorsqu'elle travaillait à temps plein.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle juge que lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

CONTRAT DE TRAVAIL

Transfert des contrats de travail vers le secteur public : le silence gardé par le salarié vaut refus

Dans le cadre d'une reprise d'activité par une personne publique, le refus du salarié de signer le contrat de droit public proposé n'est soumis à aucune formalité et peut résulter du silence gardé par le salarié.

Une salariée exerçant en qualité de médecin gynécologue auprès d'une association hospitalière et en arrêt de travail pour grossesse pathologique s'est vue informée du transfert de son contrat de travail au profit d'un centre hospitalier. Il lui était indiqué que le refus de signer le contrat de droit public ou l'absence de réponse à l'expiration du délai de réflexion aura pour effet de rompre de plein droit son contrat de travail. Elle adressa un courrier sollicitant un délai de réflexion plus long. Le centre hospitalier lui notifia la rupture de plein droit de son contrat de travail au motif de son refus du contrat de droit public qui lui avait été proposé. La salariée a saisi la juridiction prud'homale en annulation de cette rupture.

La cour d'appel a retenu que le refus de la salariée de signer le nouveau contrat avec l'établissement public ne pouvait se déduire ni des termes du courrier ni du silence de la salariée à l'issue de son délai de réflexion. Le contrat était alors transféré de plein droit au centre hospitalier. Par conséquent, le licenciement avait été prononcé en violation des dispositions relatives à la protection de la salariée enceinte et était nul.

Censurant cette position, les hauts magistrats jugent qu'en l'absence de dispositions prévoyant, vis-à-vis des salariés concernés, une procédure particulière pour la proposition de contrat de droit public en cas de reprise par une personne publique, le refus par le salarié de signer le contrat de droit public proposé par la personne publique n'est soumis à aucune forme particulière. La Cour de cassation admet que le refus du salarié d'accepter un contrat de droit public peut résulter de son silence.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.

12 mars 2025,
n° 22-20.627