



DALLOZ
Lefebvre Dalloz

TRAVAIL

#IO4
SEPTEMBRE
2021

Dans ce numéro

~ # Protection sociale

~ # IRP et syndicat professionnel

~ # Contrat de travail

#PROTECTION SOCIALE

● Indu de RSA : question de compétence

Le juge judiciaire est compétent pour connaître d'une demande d'annulation d'un acte de poursuite relatif à une créance non fiscale d'une collectivité territoriale (indu de revenu de solidarité active [RSA]), lorsque la demande d'annulation est fondée sur la contestation du bien-fondé de la créance.

Le requérant avait saisi, à titre principal, la juridiction administrative d'une demande d'annulation de l'acte de poursuite que constituait la mise en demeure valant commandement de payer un indu de revenu de solidarité active, et de décharge de l'obligation de payer la somme réclamée. Le Conseil d'État a renvoyé au Tribunal des conflits le soin de décider sur la question de compétence.

Le Tribunal observe qu'il ressort des articles L. 1617-5 du code général des collectivités territoriales et L. 281 du livre des procédures fiscales, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017, que « l'ensemble du contentieux du recouvrement des créances non fiscales des collectivités territoriales est de la compétence du juge de l'exécution, tandis que le contentieux du bien-fondé de ces créances est de celle du juge compétent pour en connaître sur le fond ». En l'espèce, la demande du requérant « ressortissant au contentieux du recouvrement, c'est le juge de l'exécution qui est compétent pour en connaître, sans que puisse être remis en cause devant lui le bien-fondé de la créance ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ T. confl., 14 juin
2021, n° 4212

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Annulation par anticipation d'élections professionnelles

La demande d'annulation d'un protocole d'accord préélectoral peut être assortie d'une demande d'annulation des élections subséquentes, laquelle est recevable quand bien même ces élections n'auraient pas encore eu lieu.

Au visa de l'article R. 2314-24 du code du travail, la Cour de cassation rappelle classiquement que lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette ou cette désignation. Surtout, les hauts magistrats ajoutent que celui qui saisit le juge, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole d'accord préélectoral (PAP), est recevable à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du PAP sollicitée.

En l'espèce, des négociations avaient été menées dans une société de la grande distribution entre la direction et les organisations syndicales représentatives afin d'y mettre en place des comités sociaux et économiques (CSE) d'établissement. Restées infructueuses, ces négociations ont été suppléées par une décision unilatérale de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements au sein de la société. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a ensuite rendu une décision en statuant sur le recours de plusieurs syndicats contre l'acte unilatéral de l'employeur. Le comité central d'entreprise s'est alors réuni, précédant la conclusion d'un PAP. Insatisfait de ce protocole, un syndicat a saisi le tribunal d'instance afin d'en obtenir l'annulation, de même que l'annulation du premier tour des élections subséquentes, et sollicité la convocation des organisations syndicales en vue de la négociation d'un nouveau PAP entérinant l'organisation initialement décidée par le Direccte.

→ Soc. 12 mai
2021, n° 19-23.428

- ↳ La demande du syndicat a été rejetée par les juges du fond. Ceux-ci ont considéré que la requête en annulation était irrecevable dans la mesure où elle avait été déposée au greffe le 13 mai 2019, date à laquelle le premier tour des élections professionnelles, prévu au 29 mai 2019, n'avait pas encore eu lieu, et que le délai de contestation n'était pas encore ouvert à la date de saisine. La décision est cassée sur ce point.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Incidences indemnitaires de la requalification en CDI

Dans trois affaires touchant à la problématique de la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) et de la rétroactivité qui lui est consubstantielle, la Cour de cassation s'interroge quant au calcul du rappel de salaire couvrant les périodes séparant les différents CDD et de l'indemnité compensatrice de préavis.

- Elle affirme d'abord (pourvoi n° 19-16.183) que la requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat. En outre, il incombe au salarié qui sollicite un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles de rapporter la preuve qu'il est resté à la disposition de l'employeur durant les périodes séparant deux CDD.
- La chambre sociale rappelle aussi (pourvoi n° 19-18.080) que l'indemnité compensatrice de préavis doit être égale au montant des salaires que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis. Par ailleurs, la troisième affaire (pourvoi n° 20-10.141) donne l'occasion à la Cour de réaffirmer que l'inexécution du préavis n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnités de congés payés comprises. Aussi invalide-t-elle le raisonnement des juges du fond qui ont estimé que le défaut d'exécution du délai-congé résultait de l'action fautive de l'employeur, lequel devait dès lors payer une indemnité compensatrice de préavis correspondant à une durée de travail à temps complet. La Cour invite le juge à vérifier si, au jour de la rupture, le salarié était engagé à temps complet ou à temps partiel : un salarié qui, au moment de la rupture, était à temps partiel doit, quel que soit le motif de la rupture, voir ses indemnités calculées sur la base de ce temps partiel.
- De même, le principe de « réalité » prime quant à l'appréciation de la rémunération mensuelle de référence (pourvoi n° 19-18.080). En l'occurrence, un salarié, qui avait été embauché au titre de plusieurs CDD successifs au sein d'une société d'édition, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat en CDI et le paiement des indemnités afférentes. Or le salarié avait été soumis, lors de ses derniers contrats, à une réduction du nombre des jours travaillés. Au visa de l'article L. 1245-1 du code du travail, la haute juridiction souligne que la requalification ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées, notamment, les stipulations contractuelles relatives au nombre de jours travaillés. Dès lors qu'elle résulte – comme c'était le cas en l'espèce – de l'accord des parties intervenu lors de la conclusion de chacun des contrats, la détermination de ces jours ne doit donc pas être affectée par la requalification en CDD. Par conséquent, les indemnités liées à la requalification doivent être calculées « au réel » et non pas sur la base d'une moyenne reconstituée du nombre de jours de rémunération.

.....
→ Soc. 2 juin
2021, n° 19-16.183 ;
Soc. 2 juin
2021, n° 19-18.080 ;
Soc. 2 juin
2021, n° 20-10.141
.....

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



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.