

# ACTUALITES JURIDIQUES

Mars 2008

N° 3

## --- LEGISLATION ---

### 1<sup>er</sup> mai et jeudi de l'Ascension

Cette année, le 1<sup>er</sup> mai et le jeudi de l'Ascension tombent le même jour. La coïncidence de ces deux jours fériés impose t'elle aux entreprises d'accorder une journée de repos en compensation.

La réponse dépend de l'existence de clauses conventionnelles.

- ✚ soit il existe une convention collective qui reconnaît le caractère chôme et férié du jeudi de l'Ascension. Dans ce cas, les salariés doivent bénéficier.
- ✚ soit la convention collective n'apporte pas de réponse, il n'y a pas alors d'obligation d'accorder une journée en compensation.

Il convient donc d'examiner, non seulement les dispositions de la convention collective, mais également les usages et les recommandations au niveau de la branche.

### Journée de solidarité

Une proposition de loi supprime toute référence au lundi de Pentecôte comme journée de solidarité. Le lundi de pentecôte a donc vocation à redevenir un jour férié.

Les nouvelles modalités seront fixées soit par accord de branche, soit par accord d'entreprise et il pourra être prévu :

- Le travail d'un jour férié précédemment chôme autre que le 1<sup>er</sup> mai obligatoirement férié
- Le travail d'un jour de RTT dans les entreprises ayant un dispositif de RTT sous forme de jours de repos
- Toutes autres modalités permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou de modalités d'organisation des entreprises

A défaut d'accord, il appartiendra à l'employeur de définir les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, après consultation du Comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel

### Rupture du contrat de travail:

- La prise d'acte de rupture du préavis pendant l'arrêt de travail exonère le salarié du paiement de toute indemnité.

Si le respect d'un préavis s'impose à la partie qui prend l'initiative de la rupture, le principe connaît des exceptions. La salariée qui prend acte de la rupture de son contrat de travail pendant son arrêt de travail n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis car le contrat de travail est suspendu (**Cass Soc 6 février 2008**)

- La mise à pied conservatoire doit être limitée

Un délai de trois semaines entre la mise à pied conservatoire et l'ouverture de la procédure de licenciement pour faute grave est excessif. Dans ce cas, la mesure conservatoire est requalifiée en mise à pied disciplinaire, rendant injustifié le licenciement fondé sur les mêmes faits. (**Cass Soc 13 Février 2008**)

- Licenciement pour absence répétées et prolongées

Les absences répétées d'un salarié malade peut désorganiser l'entreprise et justifier son remplacement définitif. Dans un arrêt du 6 février 2008, la cour de cassation précise que la durée du travail du salarié licencié doit être maintenue pour le salarié engagé en remplacement. Le recrutement d'un salarié à mi-temps ne suffit pas (**Cass 6 Février 2008**)

- Indemnisation du licenciement nul

Lorsqu'un licenciement est nul et irrégulier, l'irrégularité de procédure doit être réparée. L'indemnisation perçue par le salarié pourra être globale ou distincte et cumulative pour chacun d'eux (**Cass Soc 23 Janvier 2008**)

A ce titre, la cour de cassation rappelle qu'un délai de 5 jours ouvrables doit s'écouler entre le moment où le salarié reçoit sa convocation et le jour de l'entretien. Le délai court à compter du lendemain de la réception de lettre ou la remise en mains propres (**Cass Soc 20 février 2008**).

- Le refus d'une mutation ne suffit pas à lui seul à caractériser une faute grave

Le refus d'une mutation ne suffit pas à lui seul à caractériser une faute grave (**Cass 23 Janvier 2008**). De même, parachevant sa jurisprudence en ce domaine, la cour de cassation précise qu'une clause conventionnelle de mobilité ayant un caractère trop général n'est pas directement applicable au salarié en l'absence d'une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail précisant sa zone géographique d'application ; Ce qui est le cas de l'article x de la convention collective SYNTEC.

### Elections professionnelles

- Sur la reconnaissance de l'U.E.S

L'unité économique et sociale est reconnue, quelque que soit l'institution représentative à mettre en place, selon les mêmes critères. Ainsi, lorsqu'un délégué syndical est désigné au niveau d'une Unité économique et sociale, que cette désignation n'est pas contestée, les syndicats sont bien fondé à solliciter la reconnaissance judiciaire de cette U.E.S afin d'y voir organiser des élections du comité d'entreprise et de délégués du personnel (**Cass Soc 13 février 2008**)

## Annexe 1. Détermination des dates de rupture

Mode de rupture	Date de la rupture du contrat	Date de la fin du contrat
<b>Période d'essai</b>		
Période d'essai sans préavis	La date de la rupture de la période d'essai est la date où l'employeur ou le salarié a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire le jour de l'envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception.	En principe, la date de fin de contrat est la date d'envoi de la lettre de rupture de la période d'essai.
Période d'essai avec préavis (régime conventionnel ou contractuel)	A noter : La rupture de la période d'essai envoyée avant la date d'expiration du préavis est valable même si la lettre est présentée au salarié après cette date.	Lorsque la convention collective ou le contrat de travail prévoit un préavis en cas de rupture de la période d'essai, la date de la fin du contrat est l'expiration du préavis. A noter : Selon le projet de loi de modernisation du marché du travail, la période d'essai ne pourra plus être prolongée de la durée du délai de prévenance.
<b>Démission</b>		
Démission non équivoque	La date de rupture du contrat est la date à laquelle le salarié a exprimé sa volonté de démissionner, c'est-à-dire, s'il y a un écrit, la date de notification de la démission à l'employeur.	Le contrat prend fin à l'expiration du préavis. Le point de départ du préavis se situe à compter de la notification à l'employeur de la démission
Démission suivie d'un licenciement	La date de rupture du contrat reste la date de notification de la démission. Le licenciement postérieur à la démission est sans effet.	
<b>Licenciement</b>		
Licenciement	La date de rupture du contrat est le jour de l'envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception	La date de fin du contrat est : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la fin du préavis, sauf en cas de faute grave ou lourde, y compris lorsque l'exécution du préavis est dispensée (article L.122-8, alinéa.2 du Code du travail) ;</li> <li>• la date d'envoi de la lettre de licenciement en cas de licenciement pour faute grave, même si l'indemnité de préavis est versée</li> </ul>

<b>Départ négocié</b>		
Départ négocié pour raison personnelle ou pour motif économique	<p>Les parties sont libres de fixer dans la convention de départ négocié la date effective de la rupture du contrat</p> <p>A noter : Il en va de même pour la nouvelle rupture conventionnelle du contrat.</p> <p>Toutefois, le projet de loi de modernisation précise que la rupture ne peut intervenir « avant le lendemain de l'homologation » par le directeur départemental du travail.</p>	<p>Aucun préavis n'est obligatoire. Les parties sont libres de fixer la date effective de la fin des relations contractuelles : elles peuvent fixer un préavis à leur convenance</p>
<b>Résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié</b>		
Résiliation judiciaire seule	<p>Si les griefs invoqués à l'encontre de l'employeur sont établis et qu'ils sont d'une gravité suffisante, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dont la date de rupture produit effet le jour où le juge la prononce dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de son employeur</p>	<p>À notre avis, la date de fin du contrat correspond à la date du prononcé de la résiliation. La résiliation produisant les effets d'un licenciement abusif, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis. Le juge ne saurait exiger que celui-ci exécute un</p>