

A.I.A. ES-TU LÀ ?

| | |
|--|---|
| Editorial | 1 |
| Jurisprudence | 2 |
| • Relations individuelles du travail | 4 |
| • Relations collectives de travail | 4 |
| Publications du cabinet | 7 |

éditorial

Alain Coeuret
Of Counsel

Parmi les nombreuses abréviations qui parsèment la littérature dédiée au droit du travail, il en est une qui demeure (en dépit de sa relative ancienneté) entourée d'un flou inquiétant, c'est l'AIA, c'est-à-dire l'avantage individuel acquis, notion dont on ne trouve dans le code du travail qu'une version au pluriel, à la sous-section 4 de la section 5 du chapitre premier consacré aux conditions d'applicabilité des conventions et accords collectifs de travail. La disposition législative qui s'y rapporte est aujourd'hui l'article L 2261-13 dudit code, dont l'énoncé ne contient aucune amorce de définition, alors que n'importe quel lecteur, même le moins attentif, aura noté que la règle légale est ici de première importance puisqu'elle fixe le principe et les conditions d'une conservation d'une partie au moins de ce qu'il est convenu d'appeler "le statut conventionnel" applicable aux salariés d'une entreprise en cas de remise en question, notamment par sa dénonciation, de la convention ou de l'accord collectif dont ils bénéficiaient jusqu'à la survenance de cet événement.

Notre propos ne peut être, dans ce modeste éditorial, d'entreprendre un commentaire du sens et de la portée de cette règle du "maintien", sous certaines conditions, des avantages déjà acquis par chacun des salariés concernés lorsque, comme l'énonce l'article précité : "*la convention ou l'accord dénoncé n'ont pas été remplacés par une nouvelle norme de même nature dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis...*". Mais cela n'interdit pas de réfléchir sur les paradoxes d'un droit qui fait produire des effets (et non des moindres) à une notion (l'AIA) qu'il ne définit pas.

Néanmoins, dira-t-on, quel esprit chagrin que celui qui s'exprime ainsi. Il existe un juge, doté du pouvoir d'interpréter les textes obscurs ou lacunaires. Et de rappeler qu'aux termes du fameux article 4 du Code civil, le juge qui refusera de juger sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi pourra être poursuivi comme coupable de déni de justice ! Gageons qu'un tel reproche ne puisse en aucune façon être adressé au juge social, lequel, sur la question qui nous occupe, n'a jusqu'ici nullement ménagé ses efforts pour expliciter cette notion d'AIA. L'inconvénient tout de même c'est qu'alors le maintien de la pertinence normative nécessite que l'on change de source et qu'on s'en remette à la "jurisprudence des tribunaux" laquelle, outre qu'elle est fluctuante par nature, a du mal à s'extraire des cas particuliers à l'occasion desquels la question du sens de la règle lui est posée.

Sur la définition de l'AIA, la plus récente illustration de cette instabilité relative correspond au revirement de 2008 portant sur la "structure" de la rémunération (cass. Soc. 1er juillet 2008 n° 06-44437) par lequel la Cour de cassation, chambre sociale, a décidé que cette "structure" constituerait bien un avantage individuel et non plus, comme elle l'estimait auparavant, un avantage "collectif", par hypothèse exclu du champ de la règle du maintien en vigueur. On se laissera volontiers convaincre par la raison avancée par la Haute juridiction dans son rapport annuel (2008) pour justifier ce revirement ; il s'agit d'inciter les partenaires sociaux à négocier utilement sur cet aspect du statut conventionnel antérieurement applicable. Il se trouve que par une nouvelle décision en date du 2 mars 2016 (n° 14-16414) la Cour a réaffirmé sa position en précisant que la "structure" de la rémunération constituait bien, tout comme le "niveau" atteint par celle-ci, un avantage individuel que l'employeur ne peut modifier sans l'accord de chacun des salariés dans le contrat de travail duquel ledit avantage s'est incorporé. Ceci permet de comprendre qu'en l'espèce l'engagement prétendument pris par l'employeur et qui tendait à remettre en question la structure de la rémunération par inclusion dans le salaire de base des primes constituant l'avantage individuel ne pouvait avoir force obligatoire puisqu'il n'était que l'expression d'une décision illicite. En dépit de ses faiblesses, la "jurisprudence" serait-elle en passe de "percer le mystère" des AIA ?

A supposer que tel soit le cas, l'ouvrage pourrait cependant à brève échéance être remis sur le métier car, parmi les propositions faites par l'auteur d'un important rapport portant sur "le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs (Rapport Césaro) il est justement à nouveau question de la définition de l'AIA, laquelle sort passablement bouleversée de cet examen doctrinal. A la notion "d'avantage" est substituée celle, il est vrai plus juridique, de "créance", "*nécessairement créatrice de droit pour les salariés et applicable que si elle apporte des prestations supérieures à celles qui s'imposent à l'issue d'une dénonciation ou d'une mise en cause*" (Interview accordée par l'auteur à la Semaine sociale Lamy 2015 n° 1702 p 11). Avec une honnêteté intellectuelle qu'il faut saluer, l'auteur du rapport admet cependant lui-même que les définitions de clarification juridique ne font que déplacer la complexité sans l'éliminer et il se rallie *in fine* à une approche plus "mathématique" de la question, consistant à prévoir un droit au maintien du niveau de la rémunération conventionnelle versée par l'employeur sous la forme d'une indemnité différentielle. Ainsi, la doctrine propose et le législateur disposera peut-être. Mais, même dans ce dernier cas, il restera encore beaucoup de travail pour l'interprète, ne serait-ce qu'à propos de la "structure" de la rémunération dont, dans les définitions évoquées, il n'est dit mot en tant qu'avantage susceptible de s'intégrer dans le contrat de travail...

JURISPRUDENCE

Relations Individuelles du Travail

CDD : une clarification utile (cass. Soc. 6 octobre 2015 n° 14-19126 et soc. 10 février 2016 n° 14-26304)

Par le premier arrêt analysé, la Cour de cassation décide que la rupture d'un commun accord du contrat à durée déterminée - par hypothèse antérieure à l'arrivée du terme contractuel - a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties. Elle ne constitue pas une transaction destinée à exclure, par des concessions réciproques, toute contestation née ou à naître, résultant de la rupture définitive du contrat de travail. En conséquence, un tel acte ne peut avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution de ce contrat de travail. Mais certains procédés ont la vie dure. C'est le cas en particulier de la pratique consistant à globaliser dans un même écrit l'accord de rupture proprement dit et une transaction, pratique également condamnée par le juge (v. art. cass.

Soc. 5 mars 2009 n° 07-44657) pour la raison simple que la transaction a pour objet de prévenir ou de régler un différend né de la rupture définitive du contrat de travail, laquelle par hypothèse n'a pas encore produit ses effets lorsque la rupture amiable intervient. On comprend dès lors qu'en l'espèce le raisonnement de la Cour d'appel, qui s'était laissée aller à décider le contraire, soit assez sèchement censuré et qu'il soit donné raison à la salariée qui demandait le paiement de l'indemnité de précaution bien que la convention de rupture ait précisé qu'elle ne percevait aucune prime de cette nature.

Par la seconde décision évoquée, la Cour de cassation tranche une question quelque peu différente, située aux confins des relations individuelles et des relations collectives du travail puisqu'il s'agit à la fois du jeu d'une prérogative propre au salarié embauché en CDD, celle de demander la requalification de son contrat en CDI du fait de l'irrégularité commise dans ses conditions d'emploi, et du jeu d'une prérogative de nature syndicale, celle consistant à demander au juge l'application de la même sanction civile à l'employeur mais à raison cette fois du préjudice causé, par la pratique illicite, aux intérêts collectifs de la profession représentée par ledit syndicat. La Haute juridiction opte pour la recevabilité de l'action syndicale sur la base d'une très importante et quelque peu méconnue règle figurant à l'article L 2132-3 du Code du travail, aux termes de laquelle les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Cette action dite "générale" qui présente des traits exorbitants par rapport au droit commun, surtout lorsqu'elle est exercée devant une juridiction pénale, se trouve ici mobilisée, avec l'approbation de la Cour de cassation, pour faire respecter une prérogative de nature contractuelle ressortissant à l'ordre public de protection ce qui devrait normalement entraîner le rejet de toute action autre que celle du salarié lui-même, sauf à respecter les conditions particulières de l'action dite de substitution à l'exercice de laquelle le salarié peut s'opposer (cass. Soc. 12 février 2008 n° 06 45397) alors qu'il ne le peut pas en présence d'une action syndicale "générale". Mais si, en l'espèce, la voie est ouverte à la défense des intérêts collectifs de la profession c'est parce que l'irrégularité imputable à l'employeur correspondait à la violation de la convention collective applicable à la situation contractuelle individuelle, violation qui fait donc apparaître un préjudice porté aux intérêts de la profession, distinct du préjudice causé au salarié lui-même.

La faute lourde du salarié a désormais des effets plus légers (Cass. constitutionnel, 2 mars 2016 QPC n° 2015-523)

On sait que, de façon constante, les tribunaux, sous le contrôle de la Cour de cassation - puisqu'il s'agit d'une notion de droit et non du pur fait - retiennent une définition de la faute lourde située au sommet des fautes civiles qui implique que son auteur ait agi en connaissance de cause afin de nuire à l'employeur. Rares sont par conséquent les inexécutions de la prestation de travail, où la violation d'obligations accessoires qui reçoivent cette qualification. Cependant, si tel est le cas, des effets très nettement sanctionneurs s'abattent sur l'intéressé, à commencer par la perte de diverses indemnités liées à la rupture certaine de son contrat de travail. Le législateur français participait jusqu'à présent à la détermination de cette punition en prévoyant à l'article L 3141-26 alinéa 2 du Code du travail, qu'en cas de faute lourde l'indemnité compensatrice des congés payés non pris ne serait pas versée au coupable. La Cour de cassation a depuis longtemps marqué son hostilité à l'égard d'une telle exclusion, allant jusqu'à rappeler dans son rapport pour l'année 2013 que l'article L 3141-26 précitée lui paraissait incompatible avec la Directive européenne sur le temps de travail qui garantit à tous les travailleurs un congé annuel minimal de quatre semaines et ne prévoit aucune exception. Une question prioritaire de constitutionnalité transmise au Conseil constitutionnel par la chambre sociale de la Cour de cassation a finalement eu raison de cette règle si peu

choquante pour le législateur qu'on la trouvait reprise telle quelle dans le projet de loi "Travail". Le Haut conseil a en effet estimé qu'il y avait là une disposition contraire au principe d'égalité devant la loi dans la mesure où une autre disposition du Code du travail prévoit qu'il n'y a pas de perte de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les salariés auteurs d'une faute lourde dont l'employeur est affilié à une caisse de congés payés de certaines branches (BTP, transport, activités portuaires et spectacles). On n'insistera pas sur la superficialité du raisonnement adopté. Plus intéressante est la question de l'impact de cette solution préservatrice de l'indemnité de congés payés sur la pratique des entreprises. Sauf erreur il n'y a pas là un événement juridique majeur qui bouleverserait leurs rapports avec les salariés. Peut-être faut-il rappeler qu'en raison du principe de la limitation de la responsabilité pécuniaire de ces mêmes salariés, cette faute est, avec le dol, la seule qui puisse fonder une action en dommages-intérêts contre son auteur, solution non remise en cause par l'arrêt commenté et qui est susceptible, selon les circonstances et les facultés contributives du fautif, de constituer une menace disciplinaire dissuasive dont la portée préventive n'est pas négligeable.

Relations Collectives de Travail

Elections professionnelles, encore des précisions ! (cass. Soc. 10 mars 2016 (2 arrêts, n° 15-16807 et n° 15-16184)

Il est des jurisprudences qui mettent clairement en lumière les limites du travail législatif davantage habile à fixer les lignes générales d'un régime juridique qu'à anticiper sur les problèmes techniques qu'un nouveau dispositif met au jour. Tel est le cas du premier de ces arrêts (15-16807) qui perfectionne une solution adoptée par la Cour de cassation en 2014 à la suite de la réforme de la représentativité syndicale. Par un arrêt du 5 novembre 2014 (n° 14-11634) la Haute juridiction avait, dans le silence de la loi, consacré le principe de libre détermination par les syndicats colistiers lors des élections professionnelles d'entreprise, des règles de répartition des suffrages obtenus par la liste commune. Il importait seulement - noyau dur de l'ordre public en la matière - que la clef de répartition retenue ait été portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant le déroulement du scrutin.

Cette jurisprudence libérale s'il en est, autorisait à l'extrême que l'intégralité des suffrages recueillis par la liste puisse être attribuée à l'un seulement des syndicats de l'alliance. Mais par un effet de pendule si caractéristique du travail des juges, l'arrêt présentement commenté apporte un tempérament à cette liberté de choix de la clef de répartition qui fait apparaître un calendrier duquel on ne saurait s'écarter. Les modalités de répartition adoptées doivent ainsi être fixées de manière concrète et définitive avant le scrutin, sans possibilité de les faire varier *a posteriori* en fonction des résultats obtenus par la liste. Exit donc les accords de répartition qui prévoyaient une clef subsidiaire, applicable lorsque l'un des colistiers n'a pas obtenu suffisamment de voix pour être reconnu représentatif. Tel était le cas en l'espèce où une "clause de réserve" garantissait à chaque organisation présente dans la liste une représentativité résultant de l'attribution automatique de 10 % des suffrages valablement exprimés. Si on y réfléchit bien, le "coup d'arrêt" apporté aux "arrangements" électoraux entre syndicats ne peut qu'être approuvé. C'est la liberté de chaque électeur qui est en jeu laquelle ne peut plus être garantie si la base de répartition des suffrages exprimés peut être modifiée *a posteriori*, en fonction du résultat des élections.

Le second arrêt signalé (n° 15-15184) n'a pas la portée du précédent mais traite d'un point qui est rarement évoqué dans le contentieux des élections professionnelles. Il s'agit de l'incapacité à être électeur et surtout éligible à la fonction de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise, pesant sur un certain nombre de personnes qui ont un lien de parenté avec le chef d'entreprise. Aux termes des articles L 2314-16 et L 2324-15 du Code du travail, il s'agit essentiellement, du conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin,

ascendants, descendants frères et sœurs et alliés au même degré (beaux-parents, gendres, belles-filles, belles sœurs et beaux-frères) de "l'employeur" (on observera à quel point l'usage de ce vocable est ici déplacé dès lors que la qualité d'employeur doit être attribuée à une personne morale !). Quoi qu'il en soit, la liste est limitative, il n'est pas possible pour le juge de l'étendre à d'autres personnes ayant néanmoins des liens avec le principal dirigeant. Tel est le cas de la nièce de l'épouse (directrice administrative) du président de la société, en même temps cousine de la fille de ce dernier (elle-même associée et directrice générale). Pour avoir raisonné par analogie, le Tribunal d'instance est censuré car l'inéligibilité aux fonctions de délégué du personnel (seules concernées en l'espèce) est de droit étroit et la simple proximité avec le principal décideur du pouvoir de gestion ne peut être regardée comme une menace pour l'indépendance des élus.

Droit syndical dans l'entreprise (cass. Soc. 17 février 2016 (3 arrêts) n° 14-23854 ; 14-25711 et 14-60815)

Assurément, la désignation du délégué syndical d'entreprise ou d'établissement est un moment fort dans la vie de la représentation institutionnelle des salariés qui forment une communauté de travail d'au moins cinquante membres. L'enjeu est tel qu'il n'est pas rare de constater une certaine concurrence, à l'intérieur d'une même tendance, entre plusieurs organisations syndicales dans la désignation au même mandat. Il résulte alors d'une jurisprudence constante que, sauf convention ou accord collectif contraire, une confédération syndicale et les syndicats qui lui sont affiliés ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués supérieur à celui prévu par la loi (cass. Soc. 15 juin 2011 n° 10-20761). Mais il y a bien conflit et pour le régler le juge ne peut se contenter de renvoyer à un accord entre les intéressés qui pourrait se faire attendre, la confusion et la précarité s'installant dans l'exercice des prérogatives syndicales situées à ce niveau puisque, notamment, il est admis que toute désignation d'un délégué en surnombre ouvre un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations effectuées au nom de la confédération.

La solution dégagée ici par la Cour de cassation consiste alors à préconiser l'examen des statuts de cette confédération ou encore à prendre en compte la décision d'arbitrage prise par cette dernière et, à défaut de l'un ou l'autre de ces éléments, à appliquer un critère "chronologique" qui consiste à privilégier la désignation notifiée en premier à l'employeur (cass. Soc. 29 octobre 2010 n° 09-67969). Cependant, comme le montrent les deux arrêts commentés, la situation peut se présenter différemment parce que l'un des deux syndicats concurrents n'est pas juridiquement affilié à l'union concernée, bien qu'il en utilise le sigle. Face à cette difficulté, le juge d'instance dans les deux affaires avait estimé qu'il n'y avait aucun conflit de désignation à résoudre, les deux désignations opérées par des syndicats distincts étant valables, ce qui revenait à n'attacher aucune conséquence au fait que les syndicats faisaient utilisation du même sigle. Ce n'est pas ce que retient la Haute juridiction qui énonce *"qu'en cas de concurrence dans une même entreprise ou établissement entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l'organisation interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle, se présentent sous le même sigle confédéral national, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique, être validée"*. Sous réserve donc de l'opposition à l'utilisation du sigle confédéral par un syndicat non adhérent, il est donc tout à fait possible - critère chronologique oblige - que, parce qu'elle est intervenue en premier, la désignation opérée par le syndicat non affilié soit celle qui doit être validée par le tribunal d'instance, au détriment de celle opérée ensuite par le syndicat adhérent, aucune désignation en surnombre ne pouvant intervenir y compris dans ce dernier cas de figure.

La dernière illustration de ce contentieux propre à la désignation du délégué syndical (mais aussi du RSS) nous est fournie par l'arrêt du 17 février 2016 (n° 14-60815) rendu dans une espèce où les sociétés employeurs (il s'agissait d'un délégué central dans le cadre d'une UES)

ont saisi tardivement le Tribunal d'instance d'un recours en annulation de la désignation d'un salarié à ce mandat, le délai de forclusion de 15 jours leur étant opposable. Mais la particularité de l'affaire tient dans le fait que cette forclusion n'est pas tant le résultat d'une ignorance du délai légal que de ce que les sociétés destinataires du courrier de désignation avaient estimé que celle-ci était par trop imprécise pour être valide. Le juge les avait suivis dans leur prétention estimant que la lettre de désignation ne comportait pas le périmètre de celle-ci, ni d'ailleurs la catégorie de personnel à laquelle appartenait le salarié concerné. En conséquence, il avait reporté le point de départ du délai de forclusion au jour où l'une des deux sociétés citées dans le courrier (il y en avait plus de soixante !) avait su que la désignation la concernait, jour qui correspondait à la réunion du Comité d'entreprise soit près d'un mois et demi plus tard. Le jugement est cassé au motif lapidaire que les deux sociétés demanderesse avaient reconnu dans leur requête adressée au tribunal avoir pris connaissance de la désignation litigieuse à une date qui rendait tardive leur action en annulation.

Le statut protecteur des représentants du personnel et assimilés : une boîte de Pandore pour le juge, aussi bien administratif que judiciaire (Cons. Et. 9 mars 2016 n° 378129 et 384175 ; cass. Soc. 15 octobre 2015 n° 14-15925 et soc. 12 novembre 2015 n° 14-16369)

Dans ce palmarès, les décisions émanant du Palais Royal se distinguent par leur portée normative, en particulier, lorsqu'il s'agit d'apprécier le bien-fondé d'une circulaire qui semblait régler de façon péremptoire une difficulté liée à la demande d'autorisation de licenciement pour maladie. L'on sait qu'en cas d'absences répétées ou prolongées pour maladie, il est possible de prononcer un licenciement, motivé non pas par l'état de santé du salarié (ce qui serait illicite parce que discriminatoire), mais à raison de la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement se trouve fortement perturbé au point qu'il est nécessaire d'envisager le remplacement définitif de l'intéressé par l'embauche d'un autre salarié. Ce raisonnement a cours pour tous les salariés qu'ils soient ou non protégés au titre d'un mandat représentatif. Cependant, en ce qui concerne les premiers, la circulaire DRT n° 07-2012 du 30 juillet 2012 semblait exiger une condition supplémentaire : celle de rechercher au préalable un poste permettant de reclasser le salarié concerné. L'administration allait même très loin en ce qu'elle indiquait que *"le défaut de toute tentative de reclassement d'un salarié dont les absences répétées ont provoqué des perturbations dans l'organisation de l'entreprise, dans un emploi pour lequel il aurait été physiquement apte ne peut conduire qu'au refus de l'autorisation sollicitée"*.

Il est vrai que, par une première décision, le Conseil d'Etat avait semblé aller lui-même dans ce sens (C. Et. 21 octobre 1996 n° 111 961). L'arrêt du 9 mars 2016 balaye cette interprétation. Aucune obligation préalable de recherche d'un poste de reclassement ne s'impose à l'employeur en dehors du cas où le licenciement relève du régime de l'inaptitude parce que le médecin du travail a conclu en ce sens, hypothèse qu'il ne faut pas confondre avec celle dont il est question ici. Il n'est pas si fréquent que la Haute juridiction administrative prenne ainsi le contre-pied d'une circulaire dans un domaine aussi sensible. Mais la clarification s'imposait même si elle est de nature à troubler les inspecteurs du travail dans leur pratique quotidienne.

Le second arrêt du même jour n'a pas la même portée. Cependant il traite également du reclassement du salarié protégé, matière sensible s'il en est, dans un autre cas de figure qui est celui du licenciement pour motif économique. Un rapprochement s'opère avec la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes de laquelle il résulte de l'article L 1233-4 du Code du travail que le licenciement économique ne peut intervenir qu'en l'absence de possibilité de reclassement au sein de l'entreprise ou des autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, le groupe s'entendant ici comme l'ensemble formé par les entreprises dont *"les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel"* (v. not. Cass. Soc. 24 juin 2009 n° 08-45656). C'est exactement la même formule qui est reprise, en l'espèce commentée, par le Conseil d'Etat, lequel abandonne

ainsi son approche de la question lorsqu'il s'agissait d'un salarié protégé. On se rappelle en effet que pour le juge administratif, l'employeur n'était pas tenu de faire porter ses recherches sur une entreprise avec laquelle il ne formait pas "un groupe au sens de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales (v. not. C. Et. 10 mars 1997 n° 16-4645). Cette conception a donc vécu et le rapprochement entre les deux jurisprudences s'est donc opéré par emprunt au raisonnement judiciaire, ce qui, on le notera, est la marque d'une ouverture de la part d'un juge qui, notamment en matière de licenciement économique, a désormais incontestablement le "vent en poupe".

Bien qu'ils n'aient pas la même importance, on évoquera tout de même rapidement deux arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation qui apportent leur pierre (plus modeste) à cet imposant édifice juridique que constitue le statut protecteur des représentants du personnel.

Le premier (15 octobre 2015) réaffirme que le bénéfice des règles protectrices n'est accordé au salarié ayant demandé l'organisation des élections qu'autant que l'organisation syndicale au nom de laquelle il prend cette initiative remplit les conditions pour négocier le protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections. La protection court alors à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle cette organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections. Quant à la seconde décision (12 novembre 2015), elle vient dire, pour la première fois semble-t-il, que le salarié protégé dont la prise d'acte est jugée justifiée a droit à l'indemnité pour violation du statut protecteur, quand bien même l'inspecteur du travail, saisi antérieurement à la prise d'acte, aurait autorisé le licenciement ultérieurement. L'enjeu est de taille, on en reparlera car, en l'occurrence, il convient de se référer aux effets d'un licenciement nul et pas seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'indemnité qui s'y attache est donc beaucoup plus lourde pour l'employeur qui devra la verser même lorsque le licenciement a été autorisé postérieurement à la prise d'acte. Les prises d'actes étant souvent dans ce domaine des ripostes à la tentative d'obtenir de l'administration le "feu vert" pour licencier les intéressés, on retiendra de l'arrêt qu'il laisse une marge de manœuvre fort étroite à l'employeur surtout s'il n'a pas à temps soupesé la stratégie de son salarié, étant rappelé que, par un autre arrêt du 12 mars 2014 (n° 12-20108), la Cour de cassation avait déjà précisé qu'en cas de prise d'acte justifiée intervenue après la délivrance de l'autorisation administrative de licenciement et alors que la rupture n'avait pas encore été notifiée au salarié, ce dernier conservait également le bénéfice de l'indemnité pour violation du statut protecteur (malgré l'existence de l'autorisation !).

PUBLICATIONS DU CABINET

- **A. Coeuret** - *"De quelques arrêts sur l'UES"*, Semaine Sociale Lamy 2015 n° 1694
- **A. Coeuret** - *"Portée et limite de l'effet exonératoire de la délégation de pouvoirs"* JCPS 2016 n° 1026

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : gide.com

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le "Cabinet") diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Conformément à la loi "informatique et libertés" n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication (privacy@gide.com).

CONTACTS

BAUDOIN DE MOUCHERON
moucheron@gide.com

AURELIEN BOULANGER
boulanger@gide.com

DAVID JONIN
jonin@gide.com

FOULQUES DE ROSTOLAN
rostolan@gide.com

FRANÇOIS VERGNE
f.vergne@gide.com

GUILLAUME NAVARRO
navarro@gide.com

ALAIN COEURET
alain.coeuret@gide.com