Votre avocat vous informe

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX
LES AVOCATS

DALLOZ
Lefebvre Dalloz

TRAVAIL

#100
AVRIL
2021

Dans ce numéro

#Négociation collective
#IRP et syndicat professionnel
#Temps de travail

#NÉGOCIATION COLLECTIVE

● Bénéfice des avantages rétroactifs antérieurs au licenciement

Un salarié licencié avant la conclusion d'un accord d'entreprise peut bénéficier des avantages conventionnels prévus rétroactivement pour la période précédant la rupture du son contrat.



Un salarié, licencié le 28 janvier 2015, sollicitait le bénéfice d'un accord d'entreprise conclu postérieurement, lequel prévoyait notamment une augmentation de salaire et une nouvelle prime rétroactivement au 1er janvier 2015. L'employeur soutenait, à l'inverse, qu'un accord collectif nouveau n'est applicable qu'aux contrats de travail en cours au moment de sa date d'entrée en vigueur, de sorte qu'un salarié licencié ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions d'un accord collectif conclu après son licenciement.
La Cour de cassation donne raison au salarié. Rappelant qu'une convention ou un accord collectif, même dérogatoire, ne peut le priver des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord, la Cour confirme qu'une différence de traitement entre des salariés occupant le même emploi selon que leur contrat de travail était ou non rompu au moment de la signature de l'accord n'est pas justifiée. Aussi, la seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce salarié ne bénéficie pas des avantages salariaux institués par celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat.

→ Soc. 13 janv. 2021, n° 19-20.736

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Recours au vote électronique par décision unilatérale de l'employeur

À défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur sans que celui-ci, en l'absence de délégués syndicaux, soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires.

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, un employeur avait décidé, par décision unilatérale en date du 22 août 2018, de recourir au vote électronique pour les élections des membres du comité social et économique (CSE). Un syndicat avait alors saisi le tribunal d'instance (aujourd'hui tribunal judiciaire) en la forme des référés d'une demande d'annulation de la décision unilatérale. Selon le syndicat, l'employeur aurait dû privilégier la négociation d'un accord collectif suivant les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 et suivants du code du travail. Par ordonnance du 7 octobre 2019, le président du tribunal d'instance de Nice déboutait le syndicat de sa demande. Ce dernier formait alors un pourvoi en cassation, que la chambre sociale rejette.
La Cour indique notamment que « ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique ». Lorsqu'il en a la possibilité, l'employeur doit donc prioriser la négociation collective en vue d'aboutir à un compromis quant à la mise en place du vote.
La chambre sociale ajoute que cette prévalence accordée par le législateur à la négociation collective ne joue qu'en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise : dès lors « que le législateur a expressément prévu

→ Soc. 13 janv. 2021, n° 19-23.533

qu'à défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique pouvait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du code du travail. »

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#TEMPS DE TRAVAIL

● *Quid* des JRTT en cas de suspension de la convention de forfait-jours ?

Selon la Cour de cassation, la privation d'effet de la convention de forfait-jours fonde l'employeur à réclamer le remboursement des jours de réduction du temps de travail (JRTT) accordés en exécution de celle-ci.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas respecté les modalités de contrôle du temps de travail et de suivi de la charge de travail fixées par l'accord collectif, dont le respect est nécessaire pour garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Ce non-respect a eu pour incidence de priver d'effet la convention de forfait-jours, ce qui a permis au salarié de réclamer le paiement des heures supplémentaires.

Mais c'est bien la question du sort des JRTT prévus par la convention qui se posait ici ; et plus précisément celle de leur remboursement ou non par le salarié.

→ Soc. 6 janv. 2021, n° 17-28.234

Contrairement aux juges d'appel, la haute juridiction répond par l'affirmative. Elle retient que les JRTT étaient, en l'occurrence, la contrepartie directe de la convention de forfait annuel en jours de sorte que, pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle, le paiement de ces JRTT était devenu indu.

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.