

# ACTU SOCIALE

## N° 45

### Sommaire

I - Loi Travail : certaines durées des congés pour évènements familiaux ont été modifiées 2

II - Durée du Cacès : ce que dit la loi 3

III – IRP: Calendrier des premières élections 3

IV - Point de jurisprudence 5

contact :

**Aurélie BRUDER**  
*Juriste Droit Social*  
Tél : 01 55 78 28 98  
[aurelie.bruder@ucaplast.fr](mailto:aurelie.bruder@ucaplast.fr)



## I - Loi Travail : certaines durées des congés pour évènements familiaux ont été modifiées

L'article 9 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 vient modifier l'Article L3142-4 du Code du travail.

Les nouvelles dispositions de l'article accordent trois jours de congés pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Cette disposition est d'application immédiate et d'ordre public.

Dès lors, même si la convention collective nationale prévoit un délai de congés inférieur, il convient d'appliquer l'article du code du travail.

Pour information voici l'article L3142-4 du code du travail modifié par la loi du 8 août 2016 :

« Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :

- ✓ Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- ✓ Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- ✓ Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- ✓ Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- ✓ Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- ✓ Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

## II - Durée du Caces : ce que dit la loi

La conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur (*C. trav., art. R. 4323-56*).

Cette autorisation de conduite (*Arr. 2 déc. 1998, NOR : AGRS9802411A, JO 4 déc1998.*) est établie et délivrée au travailleur par l'employeur, sur la base d'une évaluation délivrée par ce dernier, et destinée à établir que l'intéressé dispose de l'aptitude et de la capacité à conduire l'équipement concerné.

Cette évaluation prend en compte trois éléments :

- un examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail ;
- un contrôle des connaissances et du savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement concerné. Ce contrôle sanctionne une phase de formation, dont la durée et le contenu doivent être « adaptés à l'équipement de travail concerné », et qui doit être « complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire » ;
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

Ces textes ne fixent pas davantage de durée maximale de l'autorisation, ou de fréquence minimale de renouvellement de la formation ou du contrôle des connaissances.

Cependant, la CNAM-TS a élaboré une recommandation R 389, dans laquelle elle préconise de ne confier la conduite des chariots qu'à des conducteurs dont les connaissances sont reconnues par un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité des chariots (Caces), délivré par un organisme testeur conventionné par la CNAM-TS, dont la durée de validité est de cinq ans. Il est donc nécessaire de procéder à un recyclage tous les 5 ans.

## III – IRP: Calendrier des premières élections

Avant les élections :

### J - 90

- Information des salariés de l'organisation d'élections professionnelles ;
- Invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir leurs listes.

### **Entre J-90 et J-25**

Négociation du protocole d'accord préélectoral avec invitation de tous les syndicats 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

### **J - 25**

- Publication des listes électorales ;
- Affichage d'une note précisant aux salariés les modalités du vote (date, heure et lieu du scrutin).

### **J - 15**

Limite de dépôt des candidatures.

### **J - 14**

Affichage des listes de candidats.

### **Jour J - Jour des élections**

Premier tour des élections professionnelles.

### Après les élections :

#### **J + 1**

Si nécessité d'organiser un second tour:

- appel à candidatures au plus tôt ;
- Affichage des résultats ;
- Établir le PV de carence, à transmettre à l'inspecteur du travail.

Si non:

- affichage des résultats ;
- PV des résultats, à transmettre à l'inspecteur du travail.

#### **J+ 7**

Limite de dépôt des candidatures pour le second tour.

#### **J + 8**

Affichage des listes de candidats du second tour.

#### **J + 15**

Second tour des élections professionnelles.

#### **J + 20**

Envoi des résultats des élections à l'inspection du travail.

## IV - Point de jurisprudence

### **1. Rupture conventionnelle : la remise des documents de fin de contrat avant l'homologation vaut licenciement**

Un employeur avait signé avec un salarié une rupture conventionnelle le 30 avril 2009. Le 5 juin, sans avoir encore la confirmation que cette rupture serait homologuée, l'employeur a remis au salarié les documents de fin de contrat (reçu pour solde tout compte ; attestation pôle emploi ; ...). Le 8 juin, l'administration a notifié à l'employeur le refus d'homologation.

Dans ces circonstances, l'employeur a considéré que le contrat n'était pas rompu et a mis en demeure le salarié de reprendre son poste. Ce dernier ne s'étant pas exécuté, l'employeur l'a licencié pour abandon de poste le 19 octobre suivant.

De son côté, le salarié a considéré que le défaut d'homologation produisait les effets d'un licenciement et a donc saisi le tribunal des prud'hommes.

Les juges ont donné raison au salarié. En effet, la validité d'une rupture conventionnelle est conditionnée à son homologation par la DIRECCTE, c'est pourquoi les parties ne peuvent prévoir une date de fin de contrat à une date antérieure au lendemain du jour de l'homologation.

Aussi, en ayant remis les documents de fin de contrat à une date antérieure à la date réponse de la DIRECCTE, l'employeur a matérialisé la rupture du contrat de travail au jour de la remise des documents. Dès lors, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il ressort de cette jurisprudence, qu'il est impératif d'attendre l'écoulement du délai de 15 jours ouvrables dont dispose la DIRECCTE, pour rendre son avis concernant une rupture conventionnelle. Passé ce délai, l'absence de réponse vaut homologation. Les documents de fin de contrat peuvent alors être remis au salarié.

*(Cass. Soc. 6 juillet 2016 – n° 14-20.323)*

### **2. Mise à pieds conservatoire : la maladie ne doit pas retarder l'entretien préalable**

Un salarié, conseiller prud'homal, mis à pied pour faute grave est mis en arrêt de travail pour maladie. L'employeur repousse sa date d'entretien préalable au licenciement à son retour d'arrêt maladie soit 18 jours après le début de la mise à pied. Huit jours après l'entretien, l'employeur adresse sa demande d'autorisation à l'inspection du travail.

Les juges du Conseil d'Etat ont considéré que cette demande était trop tardive. En effet, les délais prévus par le code du travail dans lesquels la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié mis à pied doivent être les plus courts possible. La décision de l'employeur de reporter la date de l'entretien en raison de l'arrêt maladie du salarié concerné n'est pas de nature à justifier un délai de présentation de sa demande d'autorisation excédant les délais requis par le code du

travail. Sauf si la maladie rend impossible la tenue de l'entretien ou si le salarié demande lui-même le report.

Deux points essentiels ressortent de cet arrêt :

- Le licenciement suite à une mise à pied à titre conservatoire doit intervenir dans un délai aussi court que possible. Dans l'affaire en question, les juges ont considéré que le délai de 25 jours entre la mise à pied et le prononcé du licenciement était un délai trop long.
  
- Un arrêt maladie ne peut justifier un retard dans la procédure de licenciement sauf dans deux situations bien précises :
  - La maladie rend impossible la tenue de l'entretien préalable dans les délais ;
  - Le report est demandé dans les délais par le salarié lui-même.

*(CE.29 juin 2016 – n° 381766)*

**3. Congés maternité : seule la prise de congés payés accolée au congé maternité permet de reporter la protection de la salariée**

Une salariée, qui avait été dispensée d'activité à l'issue de son congé maternité, considérait que le point de départ de la protection dont bénéficient les salariées à l'issue de leur congé maternité avait été reporté à la fin de la période de dispense d'activité.

Selon la cour de cassation, seule la prise de congés payés immédiatement après le congé maternité a pour effet de reporter le point de départ de la protection post-maternité des salariées.

*(CE.29 juin 2016 – n° 381766)*

**ATTENTION**

La loi du 8 août 2016 a augmenté la durée de la protection post-maternité des salariées. Cette durée est désormais de 10 semaines au lieu de 4 précédemment.

oOo