



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ PV des élections

→ Licenciement et droit disciplinaire : poursuite du comportement fautif

Page 3 :

Le point sur ...

→ Le barème MACRON

Actualité du Mouvement

→ Rendez-vous FFR

RESTEZ AU CONTACT



www.unipaar.fr



47/49 av Simon Bolivar
75019 Paris



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

A COTE DU JUN 2022 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Le mois de juin marque la fin de saison, avec des pics émotionnels forts, rares dans une carrière professionnelle, pour l'ensemble des structures du rugby, ses joueurs, ses staffs, ses dirigeants, ses supporters... et bien évidemment ses salariés administratifs.

En cette fin de saison, tâchons de nous rappeler les moteurs de notre engagement, tout en gardant à l'esprit que vos métiers sont la clé de la réussite du rugby français.

Pour la saison 2022/2023, l'UNIPAAR continuera à vous renseigner, vous informer, vous accompagner tout au long de votre carrière, et reste à votre écoute.

Nos élus CSE, nos adhérents nous tiennent également informés des négociations menées localement, car si la passion est belle, elle ne permet malheureusement pas toujours votre épanouissement maximal au quotidien.

Nous basculerons dans quelques jours dans une nouvelle saison. Elle sera riche de nouveautés du côté de l'UNIPAAR pour toujours mieux répondre à vos attentes. Restez connectés !

Je vous souhaite à toutes et tous de bonnes vacances, revenez en forme !

Notre avenir sera à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ

Dans un arrêt de la Cour de cassation en date du 1^{er} juin 2022, la chambre sociale rappelle que le procès-verbal des élections doit être établi immédiatement après la fin du dépouillement

Le fait de ne pas établir le procès-verbal des élections immédiatement après la fin du dépouillement constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

En matière d'élections professionnelles, certaines irrégularités ne pourront justifier l'annulation du scrutin que s'il est prouvé devant le juge que l'irrégularité invoquée a faussé le scrutin ou a eu une influence sur la représentativité syndicale ou sur le droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical. D'autres irrégularités, qui sont directement contraires aux principes généraux du droit électoral, justifient à elles seules l'annulation des élections.

C'est par exemple le cas si l'article R67 du Code électoral n'est pas respecté. Ce dernier dispose qu'**immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales doit être rédigé** dans la salle de vote, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau (à noter que le PV doit obligatoirement être signé par **tous** les membres du bureau avant la proclamation des résultats).

Le PV des élections permet de consigner par écrit toutes les observations, protestations ou contestations sur les opérations électorales. Devant un juge, il **fait foi de la validité des élections jusqu'à preuve du contraire**. Il est donc logique d'attacher une importance particulière au formalisme encadrant son établissement.

Pas de licenciement pour une faute révélée à l'employeur plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire si le comportement fautif ne s'est pas poursuivi

L'employeur **ne peut pas fonder valablement un licenciement pour faute** lorsque les faits reprochés au salarié **sont prescrits**.

L'article L.1332-4 du Code du travail traitant du droit disciplinaire prévoit en effet **une prescription pour la sanction des fautes**. Cette dernière est acquise **deux mois après que l'employeur a eu connaissance de l'agissement fautif** (sauf en cas de poursuites pénales). Après ce délai, l'employeur ne peut plus engager la procédure de licenciement pour faute.

Cependant, **ce délai de prescription ne s'applique pas dans certains cas**. C'est ainsi que la Cour de cassation a récemment rappelé que si, aux termes de l'article L.1332-4 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave le 20 juillet 2016, après avoir été convoqué à un entretien préalable par lettre du 1^{er} juillet 2016. La Cour d'appel valide le licenciement, un audit du 16 octobre 2015 (soit plus de 8 mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires) ayant permis « de constater qu'indépendamment de la vétusté des locaux et de l'organisation du service, le salarié, avait manqué aux règles élémentaires d'hygiène et de sécurité en matière de nutrition et de conservation ou stockage des aliments, contrairement à ce que prévoyait son contrat de travail et la fiche de poste jointe ».

Mais la Cour de cassation reproche aux juges du fond de ne pas avoir vérifié si le comportement fautif du salarié s'était poursuivi entre le rapport d'audit du 16 octobre 2015 et la convocation du salarié à un entretien préalable datée du 1^{er} juillet 2016.



Le point sur ... Le barème MACRON

Dans le numéro *d'A côté du terrain* du mois dernier, nous vous indiquions que par deux arrêts en date du 11 mai 2022, la Cour de cassation, via sa chambre sociale, a validé le barème MACRON en cas de licenciement sans cause.

Cependant, dans une tribune du journal *Le Monde* publiée le 17 juin 2022, le professeur de droit Julien ICARD a révélé que le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a rendu sa décision sur le barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le 23 mars dernier.

Or, dans cette décision, le Comité Européen des Droits Sociaux considère que le barème prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail viole l'article 24 b de la Charte Sociale Européenne.

Le CEDS rappelle qu'un système d'indemnisation est jugé conforme à la Charte s'il prévoit :

- L'indemnisation de la perte financière encourue entre la date du licenciement et celle de la décision de l'organe de recours ;
- La possibilité de réintégration du salarié et/ou une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime.

S'agissant de la réintégration, le Comité constate « qu'en droit français, la réintégration est facultative pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse ».

S'agissant des plafonds et plafonds prévus, le Comité note que « dans la législation française, le plafond maximal ne dépasse pas 20 mois et ne s'applique qu'à partir de 29 ans d'ancienneté. Le barème est moins élevé pour les salariés ayant peu d'ancienneté et pour ceux qui travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés. Pour ces derniers, les montants minimums et maximums d'indemnisation auxquels ils peuvent prétendre sont faibles et parfois quasi identiques, de sorte que la fourchette d'indemnisation n'est pas assez large ».

Le Comité note en outre que « le plafond du barème d'indemnisation ne permet pas de prévoir une indemnité plus élevée en fonction de la situation personnelle et individuelle du salarié, le juge ne pouvant ordonner une indemnisation pour licenciement injustifié que dans les limites inférieure et supérieure du barème, sauf à écarter l'application de l'article L.1235-3 du Code du travail ».

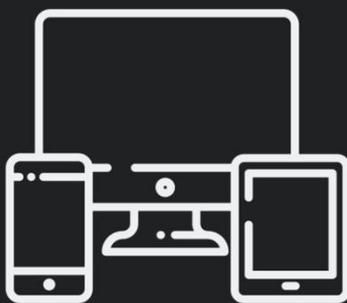
Au vu de tous ces éléments, le CEDS estime que « les plafonds prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur. En outre le juge ne dispose que d'une marge de manœuvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés. Pour cette raison, le préjudice réel subi par le salarié en question lié aux circonstances individuelles de l'affaire peut être négligé et, par conséquent, ne pas être réparé. En outre, les autres voies de droit sont limitées à certains cas. Le Comité considère donc, à la lumière de tous les éléments ci-dessus, que le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée au sens de l'article 24.b de la Charte n'est pas garanti ».

Affaire à suivre...

Actualité du Mouvement

➔ L'UNIPAAR a rendez-vous le 8 juillet prochain à la Fédération Française de Rugby à Marcoussis





COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site unipaar.fr
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ contact@unipaar.fr

📍 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

🌐 unipaar.fr



Notre partenaire

