

RELATIONS INDIVIDUELLES

Forfait-jours – Accord collectif instituant les conventions de forfait – Non-respect par l'employeur – Convention de forfait privée d'effet – Décompte des heures supplémentaires

Rappel : L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait-jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (article L. 3121-60 du Code du travail).

L'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit notamment déterminer les modalités (article L. 3121-64 du Code du travail) :

- selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise,
- d'exercice du droit à la déconnexion.

Ces modalités sont destinées à garantir le droit à la santé et au repos des salariés en forfait-jours.

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'accord collectif, la convention de forfait est privée d'effet (Cass. Soc., 22 juin 2016, n° 14-15.171). Ce qui ouvre droit pour le salarié à un rappel de salaires à titre d'heures supplémentaires (Cass. Soc., 2 juillet 2014, n° 13-11.940).

Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 15-21.950

A la suite de son licenciement pour motif économique le 17 novembre 2011, une salariée en forfait-jours a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de ses heures supplémentaires.

Elle reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté les dispositions de l'accord collectif instituant les conventions de forfait en jours.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée après avoir constaté que l'employeur :

- n'avait pas organisé au cours de l'année 2009 l'entretien annuel portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle ;
- n'avait pas pris de mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail qui lui avait été signalée par la salariée le 14 avril 2011 lors de son entretien annuel.

La Cour a jugé que la convention de forfait en jours était privée d'effet. Elle a alors accordé à la salariée le paiement de ses heures supplémentaires pour la période de décembre 2006 à septembre 2011.

L'employeur s'est pourvu en cassation au motif que le paiement des heures supplémentaires devait se limiter « à la seule durée de l'inobservation », c'est-à-dire « au cours des années 2009 et 2011 ».

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et confirme la décision d'appel.

Note : A l'époque des faits, le délai de prescription pour réclamer le paiement des heures supplémentaires était de 5 ans. Depuis le 17 juin 2013, le délai est réduit à 3 ans (article L. 3245-1 du Code du travail).

Congé de maternité – Licenciement économique – Décision de l'employeur d'évincer la salariée – Acte préparatoire au licenciement

Rappel : Pendant le congé de maternité, la salariée bénéficie d'une protection totale contre le licenciement. L'employeur ne peut la licencier

quel qu'en soit le motif (article L. 1225-4 du Code du travail).

Cette interdiction s'étend également aux mesures préparatoires au licenciement (Cass. Soc., 15 septembre 2010, n° 08-43.299).

Dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, la Cour de cassation a jugé que ne constituait pas un acte préparatoire au licenciement, le fait pour l'employeur de proposer à la salariée des postes de reclassement (Cass. Soc., 14 septembre 2016, n° 15-15.943 ; Cf. Actu-tendance n° 370).

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 15-26.250

Pendant son congé de maternité, une salariée est informée par le Directeur des ressources humaines de l'entreprise qu'elle allait faire l'objet d'un projet de licenciement économique.

La salariée est reçue à un entretien au cours duquel le DRH lui a indiqué qu'il « *était inutile qu'elle reprenne son travail à l'issue de son congé de maternité* ». Il lui a alors demandé de rédiger deux courriers : l'un pour annuler sa demande de congé parental à temps partiel et l'autre pour demander à bénéficier d'une absence autorisée et rémunérée à l'issue de son congé et jusqu'à son licenciement.

La salariée s'est exécutée et a transmis ces deux courriers. Par la suite, elle a reçu une proposition de reclassement, qu'elle a refusé. Elle a ensuite été licenciée pour motif économique à l'issue de sa période de protection.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir la nullité de son licenciement. Elle reprochait à son employeur d'avoir préparé son licenciement pendant son congé de maternité.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée et a annulé le licenciement.

L'employeur s'est pourvu en cassation au motif que « *l'interdiction des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection*

liée à la maternité ne s'applique pas en cas de licenciement collectif pour motif économique ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi en rappelant « *qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à ce texte, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision* ».

En l'espèce, il était clairement démontré que le DRH avait commis des actes préparatoires au licenciement en demandant à la salariée de ne pas revenir travailler à l'issue de son congé de maternité.

Violences – Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat (NON) – Victime a l'origine de l'altercation

Rappel : L'employeur est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat, ce qui implique de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver leur santé et leur sécurité (article L. 4121-1 du Code du travail).

La Cour de cassation a jugé que l'employeur ne méconnaissait pas son obligation de sécurité de résultat lorsqu'il justifiait avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444).

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 15-24.166

A la suite d'une altercation avec un collègue, un salarié a été placé en arrêt de travail puis déclaré inapte à son poste. Par la suite, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande après avoir constaté que l'altercation avait « *pour seule cause son propre comportement* ». En effet, le salarié avait reçu un coup-de-poing après avoir

volontairement bousculé violemment un de ses collègues.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision d'appel considérant que « les actions que l'employeur doit mettre en œuvre pour protéger la santé physique et mentale des salariés concernent la prévention des risques professionnels et l'évaluation de ceux qui ne peuvent être évités ».

Or, en l'espèce, les juges ont estimé que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat dans la mesure où :

- le salarié était à l'origine des violences qui lui ont causées ;
- il ne pouvait anticiper un tel risque qui résultait d'un comportement unique et spontané ;
- il était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation.

Accident du travail – Faute inexcusable – Action contre l'entreprise utilisatrice (NON) – Action contre l'employeur de la victime seulement

Rappel : Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat présente le caractère de faute inexcusable, lorsque l'employeur :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié ;
- et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass., Soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535).

La faute inexcusable de l'employeur n'a pas à être la cause déterminante de l'accident du travail. Il suffit qu'elle ait contribué à l'accident (Cass. Soc., 24 juin 2005, n° 03-30.038).

La qualification de faute inexcusable permet au salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'obtenir une indemnisation complémentaire de la sécurité sociale (article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale). Dans ce cas, l'employeur est contraint de rembourser ces sommes à la CPAM.

Cass. Civ 2., 9 février 2017, n° 15-24.037

Un salarié mis à disposition a été victime d'un accident du travail au sein de l'entreprise utilisatrice.

L'accident a été pris en charge au titre de la législation professionnelle. Par la suite, le salarié a saisi la juridiction de sécurité sociale d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice.

La Cour d'appel a déclaré la demande du salarié recevable après avoir constaté qu'il existait « une confusion avérée » entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'origine. En effet, les juges ont constaté que l'employeur du salarié n'avait d'activité qu'au travers de l'entreprise utilisatrice, laquelle s'est « substituée » à elle dans la direction du salarié sur le chantier au cours duquel l'accident est survenu.

La Cour de cassation censure cette analyse au visa des articles L. 412-6 et L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

La Haute juridiction considère que « l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ne peut être engagée qu'à l'encontre de l'employeur de la victime ».

Il en résulte que l'action ne pouvait être intentée contre l'entreprise utilisatrice, à défaut pour le salarié de prouver sa qualité d'employeur.

Note : L'entreprise d'origine peut exercer une action récursoire contre l'entreprise utilisatrice (Cass. Civ 2., 21 juin 2006, n° 04-30.665).

Principe « à travail égal salaire égal » – Différence de rémunération – Discrimination en raison du sexe (NON) – Absence de travail de valeur égal

Rappel : Le principe « à travail égal salaire égal » oblige l'employeur à assurer une même rémunération aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680).

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (article L. 3221-4 du Code du travail).

Le principe « à travail égal salaire égal » ne s'oppose pas à la possibilité pour l'employeur d'individualiser les salaires dès lors que la différence de rémunération repose sur des raisons objectives et pertinentes (Cass. Soc., 13 mai 2009, n° 07-45.356).

En cas de litige, il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal salaire égal » de soumettre au juge les éléments susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

Il incombe ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence (Cass. soc., 29 novembre 2006, n° 05-43.292).

Si cette preuve n'est pas rapportée, l'employeur est tenu de verser un rappel de salaires aux salariés (Cass. Soc., 28 septembre 2004, n° 03-41.825).

Cass. Soc., 2 février 2017, n° 14-28.070

A la suite de la rupture de son contrat de travail, une directrice, membre du comité de direction, a

saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires.

La salariée estimait être victime d'une discrimination en matière de salaire en raison de son sexe. Elle soutenait, en effet, percevoir une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins du comité de direction ayant la même fonction et la même classification.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au motif qu'elle n'exerçait pas un travail de valeur égale à celui de ses collègues.

La Cour s'est basée sur un faisceau d'indices. La salariée avait, comparé à ses collègues :

- une expérience professionnelle moindre (moins d'un an) ;
- un niveau de diplôme inférieur (DEUG alors que ses collègues étaient tous titulaires d'un bac + 5) ;
- un niveau de responsabilité moindre (beaucoup moins de salariés sous sa responsabilité).

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a confirmé cette décision estimant que la salariée n'apportait pas d'éléments de comparaison permettant d'établir qu'elle effectuait un travail de valeur égal à ses collègues masculins.

RELATIONS COLLECTIVES

PSE – Document unilatéral – Périmètre d'application des critères d'ordre – Contrôle du Directe limité à la zone d'emploi

Rappel : Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du CE ou, à défaut, des DP.

Ces critères prennent notamment en compte :

- Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères (article L. 1233-5 du Code du travail). Le Conseil d'Etat a récemment posé une exception à ce principe. L'employeur peut neutraliser l'un des critères s'il démontre être dans l'impossibilité matérielle de le moduler (CE., 1^{er} février 2017, n° 387886 ; Cf Actu-tendance n° 388).

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par accord collectif, ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.

Lorsque le périmètre est fixé par décision unilatérale, celui-ci ne peut être inférieur à chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi (article L. 1233-5 du Code du travail).

Les zones d'emploi sont celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'INSEE (article D. 1233-2 du Code du travail).

CAA Bordeaux., 13 février 2017, n° 16BX03648

A la suite de l'homologation par le Direccte du document unilatéral fixant le PSE, le comité central d'entreprise et le comité d'établissement ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation.

Le Tribunal administratif a fait droit à leur demande au motif que le Direccte avait commis une erreur d'appréciation dans la détermination du périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements.

Selon les juges, le périmètre choisi par l'employeur était trop restreint. En l'espèce, l'employeur s'était limité à la zone d'emploi d'Avignon dans laquelle se trouvait le site de Monteux concerné par le PSE. Pour les juges, l'employeur aurait dû étendre le périmètre à la zone d'emploi d'Orange dans la mesure où celle-ci était limitrophe (20 km, soit espacé d'environ 15 minutes) et permettait d'envisager une mutation entre le site de Monteux et le site d'Orange.

La Cour administrative d'appel censure cette décision en rappelant le périmètre de contrôle du Direccte.

Saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, le Direccte doit vérifier « la présence dans le document qui lui est soumis de tous les éléments exigés par le code du travail et notamment ceux prévus par les dispositions de l'article L. 1233-24-2 de ce code et leur conformité aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles ».

S'agissant du périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement, le Direccte « s'assure seulement que ce périmètre n'est pas inférieur à la zone d'emploi dans laquelle se trouve l'établissement ou les établissements concernés par les suppressions d'emploi ».

Toutefois, il ne lui « appartient pas d'exercer un contrôle sur la pertinence du périmètre fixé au regard de critères de nature économique comme notamment celui de la proximité éventuelle des autres établissements de l'entreprise non concernés par les licenciements ».

En l'espèce, le périmètre d'application des critères d'ordre choisi par l'employeur n'était pas inférieur à la zone d'emploi dans laquelle se trouvait l'établissement concerné par les licenciements. Dès lors, pour les juges d'appel cette décision d'homologation était parfaitement valable.

Note : Cette décision est rendue par les juges d'appel et nécessite d'être confirmée par la Cour de cassation.

Législation et réglementation

Convention d'assurance chômage – Réouverture des négociations

En juin 2016, les partenaires sociaux n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage (Actu-tendance n° 357).

Le 15 février 2017, les partenaires sociaux ont décidé de rouvrir la négociation en vue d'un éventuel accord fin mars.

Le calendrier prévoit quatre réunions : les 7, 14, 23 et 28 mars.

Cette négociation porte sur de nombreux sujets : les contrats courts, l'âge d'entrée dans la filière sénior, l'activité réduite, le déplafonnement des cotisations, le salaire journalier de référence, la prime de mobilité, les ruptures conventionnelles ou encore l'égalité hommes/femmes.

Pour le moment, c'est la convention d'assurance chômage signée en 2014 qui reste applicable.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

