



## Jurisprudence

### RELATIONS INDIVIDUELLES

#### Licenciement – Violences commises par un proche du salarié – Rôle du salarié – Faute grave

**Rappel** : La faute grave du salarié résulte d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle suppose une faute commise personnellement par le salarié.

Toutefois, qu'en est-il lorsque les faits invoqués pour justifier un licenciement pour faute grave ont été commis par un proche du salarié ? La réponse varie en fonction du comportement du salarié. Si les faits ont été commis par un tiers en dehors de toute implication du salarié, celui-ci ne pourra être licencié pour faute. En revanche, l'employeur pourra rompre le contrat de travail si le comportement du salarié a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise (Cass. Soc., 16 septembre 2009, n° 08-41.837).

#### Cass. Soc., 2 mars 2017, n° 15-15.769

Un salarié a reproché à une de ses collègues, directrice adjointe d'un hôtel, d'avoir publié sur la page Facebook de l'établissement des « photographies indécentes ».

Estimant que ces reproches étaient infondés, la salariée a appelé son mari « à la rescousse pour qu'il vienne l'aider à corriger » le salarié. Ce dernier est arrivé aussitôt dans l'établissement. Il s'ensuit une altercation entre les deux hommes au cours de laquelle le mari a pris par le col le salarié « en lui demandant de s'excuser et d'arrêter de harceler son épouse ».

Par la suite, la salariée a été licenciée pour faute grave. Contestant cette décision, elle a saisi la juridiction prud'homale soutenant que son

licenciement n'était pas justifié dans la mesure où les faits reprochés ne lui étaient pas personnellement imputables.

La Cour d'appel n'a pas suivi l'argument de la salariée et a retenu son implication dans l'altercation. Les juges ont relevé, en effet, que la salariée « avait incité son époux, dont elle connaissait nécessairement les réactions potentielles, à venir la secourir par une méthode qui ne pouvait qu'être l'usage de la force physique ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant qu'en incitant son époux à se rendre sur son lieu de travail et à faire usage de la force physique, la salariée avait commis une faute grave justifiant son licenciement.

#### Transfert d'entreprise en application de L. 1224-1 du Code du travail – Salarié absent – Arrêt maladie – Transfert des contrats de travail – Absence de visite de reprise par le repreneur – Contrat transféré

**Rappel** : Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise (article L. 1224-1 du Code du travail).

Le transfert des contrats de travail intervient à deux conditions cumulatives :

- L'entité transférée doit être une entité économique autonome ;
- Le repreneur doit maintenir l'identité et l'activité de l'entité transférée.

**Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-22.833**

Un salarié a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter de juin 1997. En février 2005, son entreprise a été mise en redressement judiciaire et cédée à un repreneur à compter de juillet 2005.

Par deux lettres, du 16 juin et du 4 juillet 2007, le salarié a demandé au repreneur d'organiser sa visite médicale de reprise. Ce dernier ayant refusé, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Le salarié a obtenu gain de cause. Sa prise d'acte a été jugée justifiée produisant ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par la suite, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts à l'encontre du repreneur.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif que la preuve de l'existence d'un contrat de travail en cours au moment de la cession judiciaire en 2005 n'était pas établie. Les juges ont relevé, en effet, que ni les documents présentés au mandataire liquidateur par les anciens dirigeants ni le plan de cession ne mentionnaient le nom du salarié.

La Cour de cassation censure cette décision en rappelant que *« c'est par l'effet de la loi, sans aucune notification particulière, que les contrats de travail existant au jour du transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est poursuivie ou reprise, subsistent entre le nouvel employeur et le salarié »*.

En l'espèce, le salarié n'ayant pas fait l'objet d'un licenciement avant le plan de cession, son contrat de travail avait été transféré au repreneur sans autre formalité, peu important que son nom ne figure pas sur la liste des contrats transférés.

Il en résulte que le repreneur devait verser au salarié des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Note** : Dans le cadre d'un transfert des contrats de travail, en application de l'article L. 1224-1 du

Code du travail, il convient de rechercher tous les contrats en cours au sein de l'entreprise et de ne pas oublier les salariés absents (congé sabbatique, congé parental etc.) ou les contrats suspendus pour maladie, maternité, etc.

**Transfert d'entreprise en dehors de L. 1224-1 du Code du travail – Modification du contrat de travail – Accord exprès des salariés**

---

**Cass. Soc., 2 février 2017, n° 14-29.472**

Le 16 octobre 2008, une entreprise a informé ses salariés du transfert d'une partie de l'activité à un repreneur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2008.

Les salariés concernés ont signé un nouveau contrat de travail avec le repreneur le 18 novembre 2008.

Contestant leur nouveau contrat de travail, certains salariés ont saisi la juridiction prud'homale. Ils soutenaient être toujours salariés de l'entreprise cédante et lui réclamaient à ce titre le paiement des salaires depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2008.

Les salariés estimaient, en effet, que le transfert de leur contrat était intervenu sans leur accord exprès dans la mesure où les contrats de travail avaient été conclus postérieurement au transfert.

Déboutés par la Cour d'appel, les salariés se sont pourvus en cassation.

La Cour de cassation confirme la position des juges d'appel considérant que *« lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail du salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans son accord exprès »*.

La Haute juridiction ajoute que *« cet accord, qui ne peut résulter de la seule poursuite du contrat de travail, n'est soumis à aucune formalité particulière »*.

En l'espèce, les juges ont considéré que les salariés avaient expressément accepté le transfert en signant des contrats de travail *« après avoir*

bénéficié d'un délai pour mesurer la portée de leur engagement ».

## **Contrat de mission – Indemnité compensatrice de congés payés – Mode de calcul – Exclusion des primes calculées sur l'année entière**

**Rappel** : A l'issue de chaque mission, le salarié en contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est égale au 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission (article L. 1251-19 du Code du travail).

Cette rémunération totale brute, servant de base de calcul à l'indemnité compensatrice de congés payés, doit-elle intégrer les primes annuelles versées par l'entreprise utilisatrice ?

Pour les salariés permanents, la Cour de cassation a jugé, en cas de rupture du contrat de travail, que les primes annuelles :

- calculées pour l'année entière (périodes de travail et de congés confondus) telles que les primes de 13<sup>ème</sup> mois ou prime de vacances sont exclues du calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 09-71.056 ; Cass. Soc., 12 novembre 1987 n° 83-45.490) ;
- assises sur les seules périodes de travail à l'exclusion des congés sont intégrées à l'assiette de calcul de l'indemnité (Cass. Soc., 10 mai 2001, n° 99-41.056).

Mais qu'en est-il pour les salariés intérimaires ?

**Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2017, n° 15-16.988**

Un salarié intérimaire a saisi la juridiction prud'homale à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire (ETT) d'une demande de paiement d'un rappel d'indemnité compensatrice de congés payés.

Il reprochait à l'ETT de ne pas avoir intégré dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés les primes annuelles versées par l'entreprise utilisatrice, à savoir la prime de 13<sup>ème</sup> mois et la prime de vacances.

Cette demande a été accueillie par les juges prud'homaux.

Saisie d'un pourvoi par l'ETT, la Cour de cassation censure cette décision considérant que « les primes litigieuses, allouées pour l'année entière, avaient pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés réunis, de sorte qu'elles ne devaient pas être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par l'ETT au salarié intérimaire ».

Cette décision est rendue au visa des articles L. 1251-19 relatif aux salariés intérimaires et L. 3141-22 du Code du travail (devenu L. 3141-24) relatif aux salariés permanents.

La volonté de la Cour de cassation est de rapprocher les deux régimes en vue d'assurer une égalité de traitement entre les salariés permanents de l'entreprise et les salariés intérimaires.

**Note** : Cet arrêt va toutefois à l'encontre de la position de l'administration (Circ. DRT n° 92-14 du 29 août 1992 question n° 47).

## **RELATIONS COLLECTIVES**

### **CHSCT – Représentant syndical – Désignation – Syndicat représentatif**

**Rappel** : Le Code du travail ne prévoit pas le mandat de représentant syndical au CHSCT. Sa désignation est prévue par l'ANI du 17 mars 1975, qui constitue une disposition conventionnelle plus favorable (article L. 4611-7 du Code du travail).

**Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-25.591**

Le 13 mars 2014, un syndicat non représentatif a désigné dans l'entreprise un représentant syndical au CHSCT en application de l'ANI du 17 mars 1975.

Contestant cette désignation, l'employeur a saisi le Tribunal de grande instance d'une demande

d'annulation au motif que « *le syndicat n'était pas représentatif* ».

La Cour d'appel a débouté l'employeur de sa demande estimant « *qu'aucune disposition légale ne prohibait la désignation par un syndicat non représentatif, d'un représentant syndical au CHSCT* ». Selon les juges :

- l'article L. 2324-2 du Code du travail, issue de la Loi du 20 août 2008, qui prévoyait la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise (CE) « *ne posait aucune condition tenant notamment à la représentativité de l'organisation syndicale au sein de l'entreprise* » ;
- l'ANI du 17 mars 1975 « *ne soumettait nullement le droit pour une organisation syndicale de désigner un représentant au CHSCT à une condition de représentativité* ».

La Cour de cassation censure cette décision considérant « *que les organisations syndicales ne peuvent procéder à la désignation d'un représentant au CHSCT, conventionnellement prévue, que si elles sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels cette désignation doit prendre effet* ».

Il en résulte, en l'espèce, que la désignation du représentant syndical au CHSCT devait être annulée.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 29 octobre 2008, n° 07-43.578).

### **CHSCT – Entreprises d'au moins 500 salariés – Modification du périmètre d'implantation – Décision unilatérale du CHSCT (NON) – Accord du CE et de l'employeur (OUI)**

**Rappel** : Dans les établissements d'au moins 500 salariés, le CE détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant,

les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail (article L. 4613-4 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 22 février 2017, n° 16-10.770**

Par une délibération, le CHSCT A, regroupant 5 sites, a décidé de transférer un des sites vers le CHSCT B. A ce titre, un accord du 18 août 2015 a été conclu entre les élus des deux CHSCT.

Le 5 octobre 2015, des élections ont été organisées pour désigner les nouveaux membres du CHSCT B.

Contestant ces désignations, un syndicat a saisi le Tribunal d'instance pour en demander l'annulation. Il soutenait que la modification du périmètre d'implantation des CHSCT devait résulter d'une décision du CE concerné en accord avec l'employeur.

Le tribunal a débouté le syndicat de sa demande estimant que la modification du périmètre d'implantation du CHSCT pouvait résulter d'un accord entre les deux CHSCT.

La Cour de cassation censure cette décision au visa de l'article L. 4613-4 du Code du travail lequel prévoit dans les entreprises d'au moins 500 salariés que le nombre de CHSCT est déterminé par le CE, en accord avec l'employeur. A défaut, ce nombre est fixé par l'inspecteur du travail.

La Haute juridiction précise « *qu'en l'absence d'accord du CE avec l'employeur, il ne peut être procédé à la modification du périmètre d'implantation des CHSCT déterminés* ».

Il en résulte, en l'espèce que la désignation des membres du CHSCT B devait être annulée puisque la modification des périmètres d'implantation des CHSCT avait été décidée par les CHSCT eux-mêmes « *sans saisine des comités d'établissement concernés et de l'employeur* ».

## **Infractions routières – Amendes – Prise en charge par l'employeur – Cotisations de sécurité sociale**

**Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 mars 2017, n° 15-27.538**

A la suite d'un contrôle URSSAF, une entreprise a été redressée pour avoir payé les contraventions au Code de la route commises par les salariés au volant d'un véhicule de l'entreprise et ne pas les avoir réintégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour l'URSSAF, cette prise en charge de l'amende par l'entreprise s'assimilait à un avantage donnant lieu à cotisations.

Contestant ce redressement, l'entreprise a saisi la juridiction de sécurité sociale.

La Cour de cassation a suivi le raisonnement de l'Urssaf et a condamné l'employeur.

La Haute juridiction rappelle que selon l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale « *pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire* ».

Dès lors, « *constitue un avantage, au sens de ces dispositions, la prise en charge, par l'employeur, des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise* ».

Il en résulte que le redressement a été validé.

**Note :** Cette décision s'inscrit dans la tendance actuelle dans la mesure où depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur a l'obligation de dénoncer les salariés qui ont commis une infraction au Code de la route (article L. 121-6 du Code de la route ; Cf. Actu-tendance n° 376).

Seules sont concernées certaines infractions relevées au moyen d'un appareil de contrôle automatique (excès de vitesse, utilisation du téléphone) (Actu-tendance n° 383).

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation encourt une amende de 750 € maximum (a priori par salarié et par infraction).

S'il revient au salarié de payer ses contraventions, la prise en charge par l'employeur de ce type de dépense constitue à plus forte raison un avantage en nature.

## **CE – Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise – Délai de consultation – Point de départ – Informations complètes – Remise du plan stratégique du groupe – Grandes tendances sur 3 ans**

**Rappel :** Chaque année, le CE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle.

A ce titre, le CE émet un avis et peut proposer des orientations alternatives (article L. 2323-10 du Code du travail).

La consultation du CE se fait à partir des informations contenues dans la BDES (articles L. 2323-10, R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du Code du travail).

Les informations mentionnées dans la BDES portent sur l'année en cours, sur les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes. Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances (article R. 2323-1-5 du Code du travail).

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le CE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur (article L. 2323-4 du Code du travail).



Pour rendre son avis, le CE dispose, à défaut d'accord, d'un délai (articles L. 2323-3 et R. 2323-1-1 du Code du travail):

- d' 1 mois dans le cas général ;
- de 2 mois en cas de désignation d'expert ;
- de 3 mois en cas de saisine du CHSCT ;
- de 4 mois en cas de saisine de l'ICCHSCT.

A l'expiration de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

**TGI Nanterre, 28 février 2017, Ord. Référé n° 17/00550**

La direction d'une filiale française a transmis à son CE, le 24 novembre 2016, des informations en vue de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le CE a décidé de recourir à un expert-comptable.

Estimant ne pas bénéficier d'informations suffisantes pour émettre un avis éclairé, le CE a saisi le Tribunal de grande instance en référé pour faire constater que le délai de consultation de 2 mois n'avait pas commencé à courir à compter du 24 novembre 2016.

Le CE reprochait à la direction de ne pas lui avoir transmis à lui-même et à son expert :

- le plan stratégique du groupe ;
- les données sous forme de grande tendance sur les 3 années à venir.

Pour sa défense, la filiale soutenait :

- avoir transmis les grandes tendances pour les années 2017,2018.2019 sous la forme de tableaux simplifiés ;
- que la consultation sur les orientations stratégiques était limitée au périmètre de l'entreprise, et ne devait pas être étendue au cadre du groupe.

Le Tribunal fait droit à la demande du CE au motif que la direction ne lui avait pas communiqué les grandes tendances sur la période triennale à venir.

Selon les juges, les documents transmis étaient « très descriptifs et ne comportaient aucune information sur les moyens » que l'entreprise « entendait mettre concrètement en œuvre pour parvenir à la réalisation de ses objectifs ou les conséquences attendues sur l'évolution des métiers et des compétences au sein de l'entreprise ainsi que sur l'organisation du travail et plus généralement sur l'emploi ».

En outre, le tribunal impose à la direction de transmettre au CE le plan stratégique de l'entreprise. Selon les juges, l'entreprise faisant « partie intégrante d'une stratégie globale définie au niveau du groupe », elle peut « à elle seule constituer le cadre pertinent d'analyse et d'appréciation des orientations stratégiques de l'ensemble économique dont l'évolution dépend notamment de la contribution et de l'implication des salariés des sociétés mère et filiales ».

Dès lors, la mission de l'expert-comptable ne saurait être cantonnée à l'examen des documents et pièces émanant de la seule filiale française.

Les juges en concluent que les informations transmises par la direction en vue de la consultation sur les orientations stratégiques sont « lacunaires » de sorte que le CE ne dispose pas d'informations suffisantes pour émettre un avis éclairé.

Faute de telles informations, le délai de consultation n'a pas commencé à courir. Ce dernier débutera à compter de la mise à disposition dans la BDES « de l'information complète et précise des éléments manquants ».

**Note :** Cette décision n'a pas encore été confirmée par la Cour de cassation.

Toutefois, deux autres décisions récentes vont dans le même sens (TGI Nanterre, 16 décembre 2016, Ord. référé n° 16/02964 et TGI Nanterre, 18 janvier 2017, Ord. Référé n° 17/00057, Cf Actu-tendance n° 385).

## Législation et réglementation

### LOI n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique

En dehors des mesures spécifiques propres à l'outre-mer, la Loi ajoute à la liste des motifs prohibés de discrimination prévue à l'article L. 1132-1 du Code du travail : la domiciliation bancaire.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de sa domiciliation bancaire.

Reste à connaître la portée de ce texte en droit du travail.

### Action de groupe – Projet de décret

L'action de groupe a été instituée par la Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle (Cf. Actu-tendance n° 376).

L'action permet, en matière de droit du travail, aux candidats à un emploi ou aux salariés victimes d'une même discrimination d'être collectivement défendus en justice par un syndicat ou une association.

Un projet de décret précise les modalités de mise en œuvre de cette procédure. Il fixe notamment :

- le juge compétent ;
- les modalités d'adhésion au groupe ;
- le rôle du tiers pour faire cesser la discrimination.

Ce décret sera traité dans une actu-tendance ultérieure lors de sa publication.

#### PARIS

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

#### NICE

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



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

