



Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

Recrutement d'une salariée étrangère – Non-renouvellement de l'autorisation de travail – Salariée enceinte – Protection contre le licenciement (NON)

Rappel : En vertu de l'article L. 8251-1 du Code du travail, nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

L'employeur qui ne respecte pas cette interdiction encourt 5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende (article L. 8256-2 du Code du travail).

L'article L. 1225-4 du Code du travail institue une protection contre le licenciement liée à la maternité, celle-ci est :

- Absolue pendant le congé de maternité, c'est-à-dire que l'employeur ne peut licencier la salariée quel qu'en soit le motif ;
- Relative avant le congé de maternité et pendant les 10 semaines suivant l'expiration du congé, c'est-à-dire que l'employeur peut licencier la salariée que dans 2 cas : faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat pour un motif non lié à la grossesse.

Le licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions est nul (article L. 1225-70 du Code du travail).

Toutefois, que se passe-t-il lorsque ces deux normes impératives entre en conflit ?

La Cour de cassation apporte une réponse dans sa décision du 15 mars 2017.

Cass. Soc., 15 mars 2017, n° 15-27.928

Une salariée étrangère a remis à son employeur, lors de son embauche, une carte de séjour temporaire avec autorisation de travail.

A l'expiration de la carte de séjour, et à la suite d'une demande, la préfecture a refusé, par lettre, de renouveler l'autorisation de travail. Pour l'avenir, il était interdit à la salariée d'exercer une activité salariée en France.

L'employeur l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Dans l'intervalle, la salariée lui adressait une lettre l'informant de son état de grossesse. L'employeur a néanmoins procédé à son licenciement au motif de l'interdiction de travail notifié par la préfecture.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de son licenciement. Elle reprochait à son employeur d'avoir méconnu les dispositions de l'article L. 1225-4 du Code du travail. Selon elle, l'employeur devait justifier d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir son contrat pour la licencier.

Pour sa part, l'employeur soutenait avoir appliqué strictement l'article L. 8251-1 du Code du travail.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation suit le raisonnement de l'employeur et décide de faire primer les dispositions relatives au travail illégal.

Les juges ont considéré que les dispositions d'ordre public de l'article L. 8251-1 du Code du travail s'imposait à l'employeur. Dès lors, une salariée qui n'a plus de carte de séjour « ne saurait bénéficier des dispositions légales protectrices de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement ».

Dans sa note explicative, la Cour de cassation précise que « *la protection de la femme enceinte, qu'elle soit relative ou absolue, cède devant l'interdiction d'ordre public, assortie de sanctions civiles et pénales, d'employer ou de conserver à son service un salarié dans une telle situation* ».

Il en résulte en l'espèce, que le licenciement était justifié.

Note : Cette décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation relative au salarié protégé. En effet, si le salarié, titulaire d'un mandat représentatif, ne dispose plus de titre l'autorisant à travailler en France, l'employeur peut le licencier sans demander d'autorisation préalable à l'inspecteur du travail (Cass. Soc., 15 mars 2017, n° 15-27.928).

Démission – Non remise par l'employeur de l'attestation pôle emploi – Dommages-intérêts

Rappel : L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justificatifs qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi (article R. 1234-9 du Code du travail).

Cass. Soc., 15 mars 2017, n° 15-21.232

A la suite de sa démission, un salarié a quitté l'entreprise sans que son employeur lui ait remis l'attestation Pôle emploi.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes et notamment à titre de dommages-intérêts pour non-délivrance de l'attestation Pôle emploi.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande estimant que « *la délivrance d'une attestation Pôle emploi ne s'imposait pas* » dans la mesure où il ne pouvait pas « *prétendre au paiement d'allocations de chômage du fait de sa démission* ».

Contestant cette décision, le salarié a formé un pourvoi en cassation.

Le salarié a obtenu gain de cause. La Haute juridiction considère que l'obligation de remettre l'attestation Pôle emploi « *s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail* ».

Il en résulte en l'espèce que, le salarié était en droit de demander des dommages-intérêts pour non-respect de cette obligation.

Note : Pour obtenir des dommages-intérêts, il reviendra au salarié de rapporter la preuve du préjudice subi du fait de l'absence de remise de l'attestation Pôle emploi (Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293).

Le préjudice peut résulter de la perte de jours pris en charge par l'assurance chômage. En effet, certaines démissions considérées comme légitimes ouvrent droit pour le salarié à une prise en charge par l'assurance chômage. Tel est le cas par exemple de la démission pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi ou la démission pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence (accord d'application n° 14 du 14 mai 2014).

Hormis le versement de dommages-intérêts, l'employeur s'expose également au paiement de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe, soit 1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive (article R. 1238-7 du Code du travail).

CDD – Condition suspensive – Absence de réalisation – Absence de commencement d'exécution – CDD privé d'effet

Rappel : Le contrat à durée déterminée (CDD) peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les cas visés à l'article L. 1243-1 du Code du travail à savoir :

- accord des parties ;
- faute grave ;
- force majeure ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cass. Soc., 15 mars 2017, n°15-24.028

Un salarié a signé un premier CDD allant du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2010, puis un second CDD allant du 1^{er} juin 2010 au 30 mai 2011.

Le second contrat prévoyait une condition suspensive selon laquelle il deviendrait définitif à condition notamment que le salarié ait passé un examen médical d'embauche au plus tard dans les 3 jours suivant sa prise de fonction.

A la suite d'un accident du travail intervenu le 4 mai 2010, le salarié n'a pas pu prendre ses fonctions le 1^{er} juin 2010. La condition suspensive n'étant pas remplie, l'employeur a considéré que le second CDD n'avait jamais existé.

Estimant à l'inverse faire toujours partie des effectifs l'entreprise, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 10 octobre 2010 et saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rupture et de d'exécution de son contrat de travail.

La Cour d'appel a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes.

Les juges ont relevé :

- d'une part, que le premier CDD était régulièrement arrivé à son terme (la suspension du contrat de travail ne faisant pas obstacle à l'échéance du terme du contrat, article L. 1226-19 du Code du travail) ;
- d'autre part, que le salarié se trouvant en arrêt de travail jusqu'au 30 novembre 2010, il n'avait pas pu prendre ses fonctions à compter du 1^{er} juin 2010, de sorte que l'examen médical rendant le second CDD définitif n'avait pas eu lieu.

Les juges en ont conclu que le second CDD était privé d'effet et la prise d'acte sans objet.

Contestant cette décision, le salarié s'est pourvu en cassation soutenant que seuls les cas énumérés à l'article L. 1243-1 du Code du travail justifiaient la rupture anticipée d'un CDD. Or, l'absence de réalisation de la condition suspensive n'était pas

visée à cet article, de sorte que la rupture du contrat était injustifiée.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que « les dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail, dont il résulte que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les seuls cas visés par ce texte, ne prohibent pas la stipulation de conditions suspensives ».

Note : Si le CDD avait reçu un commencement d'exécution, l'employeur aurait dû justifier de l'un des cas énumérés à l'article L. 1243-1 du Code du travail pour rompre de manière anticipée le CDD. Il n'aurait pas pu invoquer l'absence de réalisation de la condition suspensive (Cass. Soc., 1^{er} juillet 2009, n° 08-40.023).

Astreinte – Mise en place par accord collectif – Absence d'avenant de révision – Modification unilatérale de l'employeur (NON)

Rappel : Le système d'astreinte ainsi que ces modalités d'organisation sont mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche (article L. 3121-11 du Code du travail).

A défaut d'accord, ils supposent une décision unilatérale de l'employeur après avis du CE ou, à défaut, des DP et information de l'inspecteur du travail (article L. 3121-12 du Code du travail).

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017, n° 14-22.269

En 2007, une entreprise a conclu un accord portant sur la mise en place et l'organisation des astreintes.

Envisageant de modifier cette organisation, l'entreprise a réuni, conformément aux termes de l'accord, les syndicats en vue d'établir un avenant de révision.

L'accord prévoyait, en effet, que « l'organisation d'astreintes et gardes dépendait de l'activité en elle-même et que si l'activité devait changer la direction et les organisations syndicales convenaient de se rencontrer pour définir les

nouvelles modalités et pour établir « si possible » un avenant à l'accord ».

Un syndicat majoritaire ayant fait jouer son droit d'opposition, aucun accord de révision n'a été conclu.

L'employeur a décidé de modifier unilatéralement l'organisation des astreintes, peu important l'absence d'avenant de révision. Il estimait, en effet, que la formulation « si possible » prévue dans l'accord lui permettait, à défaut d'avenant, d'intervenir seul.

Estimant au contraire que l'accord imposait la conclusion d'un avenant de révision pour modifier l'organisation du système d'astreintes, le syndicat majoritaire a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'inexécution de l'accord d'entreprise.

La Cour d'appel a rejeté sa demande et retenu l'argument de l'employeur. Les juges ont estimé que les termes de l'accord n'imposaient pas la conclusion d'un avenant de révision, celle-ci n'étant qu'une possibilité.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a censuré cette décision au visa des articles :

- L. 2262-1 du Code du travail stipulant que l'application d'un accord collectif est obligatoire pour tous les signataires ;
- L. 2262-4 du code du travail imposant aux parties d'exécuter loyalement un accord qui les lie ;
- L. 2261-7 du Code du travail relatif aux modalités de révision d'un accord.

Pour la Haute juridiction, l'accord d'entreprise prévoyait « *expressément qu'il pourra être révisé conformément aux dispositions légales* », c'est-à-dire par avenant conclu entre la direction et les organisations syndicales. Dès lors, l'employeur ne pouvait, en l'absence d'avenant de révision, modifier unilatéralement le régime des d'astreintes.

Autrement dit, lorsqu'un accord est conclu, l'employeur n'a pas d'autre choix que de conclure un avenant de révision pour le modifier. A défaut, l'employeur ne peut intervenir unilatéralement. Ce n'est qu'en l'absence d'accord initial que le système d'astreintes peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

RELATIONS COLLECTIVES

Négociation – Echanges bilatéraux – Conclusion d'un accord – Annulation (NON) – Invitations de tous les syndicats aux échanges – Texte rediscuté avant signature

Rappel : La négociation d'un accord collectif doit respecter les règles de loyauté et de sincérité.

Ainsi, un accord collectif peut être annulé lorsque (Cass. Soc., 10 octobre 2007 n° 06-42.721 :

- toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation,
- l'existence de négociations séparées est établie ;
- les organisations n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la

poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.

Cass. Soc., 8 mars 2017, n° 15-18.080

La convention d'assurance chômage pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2013 arrivant à son terme, les partenaires sociaux, à l'exception de la CGT ou de la CFE-CGC, ont conclu le 22 mars 2014 un accord national interprofessionnel (ANI) puis signé, le 14 mai 2014 une nouvelle convention d'assurance reprenant le contenu de cet accord.

En l'espèce, l'ensemble des organisations syndicales avaient été convoquées aux réunions de négociation qui s'étaient tenues les 17 et 28 janvier, 13 et 27 février et du 20 au 22 mars 2014.

Lors de la réunion du 20 mars, un nouveau projet d'accord était débattu. Les négociations se poursuivaient le 21 mars au matin et étaient suspendues l'après-midi afin de régler des différends entre les organisations d'employeurs. Pendant cette suspension, des échanges bilatéraux avaient eu lieu entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales. La CGT, ayant été conviée à ces échanges, a refusé d'y participer. A la reprise des négociations le 22 mars, un dernier projet était soumis à l'ensemble des partenaires sociaux.

Estimant que la négociation de l'ANI n'avait pas été régulièrement menée, la CGT a saisi le Tribunal de grande instance pour en obtenir l'annulation et, par voie de conséquence, l'annulation de la nouvelle convention d'assurance chômage.

La CGT reprochait aux partenaires sociaux d'avoir mené des négociations séparées.

La Cour d'appel a débouté le syndicat de sa demande estimant que les négociations avaient été menées loyalement puisque :

- la CGT avait été conviée aux échanges bilatéraux ;
- le dernier projet d'accord qui résultait de ces échanges avait été soumis à l'ensemble des partenaires sociaux le 22 mars.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision en rappelant l'attendu de principe posé par l'arrêt du 10 octobre 2007.

Pour les juges, il n'y a pas eu de négociations séparées. L'accord était donc parfaitement valable.

Par cet arrêt, la Haute juridiction distingue les négociations séparées et les échanges bilatéraux. Si les premières sont proscrites, les seconds sont admis dès lors que toutes les parties sont invitées à y participer et que le texte issu de ces échanges est rediscuté avec l'ensemble des partenaires sociaux lors d'une nouvelle réunion de négociation.

Note : La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a introduit la possibilité pour les partenaires sociaux de conclure un accord collectif définissant la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties (article L. 2222-3-1 du Code du travail).

Avantage catégoriel – Accord collectif – Différence de traitement – Présomption de justification – Reprise de la jurisprudence de la Cour de cassation par le Conseil d'Etat

Rappel : Les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-14-773).

La Cour de cassation a étendu cette présomption de justification aux différences de traitement entre :

- salariés d'une même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions distinctes (Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-11.24 ; Cf. Actu-tendance n° 358) ;
- salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.844 ; Cf. Actu-tendance n° 375).

A l'occasion de 2 recours en annulation d'un arrêté d'extension, le Conseil d'Etat a repris la jurisprudence de la Cour de cassation.

CE., 15 mars 2017, n° 389559

Une association de producteurs de films publicitaires a saisi le Conseil d'Etat d'une demande d'annulation de l'arrêté prévoyant l'extension de certaines dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Elle reprochait à la convention collective d'instaurer une différence de traitement injustifiée

entre des salariés, appartenant à la même catégorie et exerçant les mêmes fonctions, selon qu'ils travaillaient ou non pour des films publicitaires.

En effet, la convention collective prévoyait que les salariés engagés à la journée :

- pour la production de films non publicitaires percevaient « une rémunération minimale garantie de 7 heures, une majoration de 25% du salaire de base minimum garanti, une majoration de 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la septième heure et de 100 % au-delà de la dixième heure » ;
- pour les films publicitaires percevaient, une rémunération minimale garantie « de 8 heures, la majoration du salaire minimum garanti est portée à 50 % et la rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà de la huitième heure est majorée de 100 % ».

Le Conseil d'Etat a rejeté la demande de l'association en rappelant la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle prévoit que « lorsqu'elles sont opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».

En revanche, « lorsque ces différences affectent des salariés d'une même catégorie professionnelle exerçant les mêmes fonctions, elles doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ».

En l'espèce, les juges ont retenu que les salariés engagés à la journée dans la production de films publicitaires ne se trouvaient pas, « eu égard à la brièveté des tournages des films publicitaires et l'amplitude journalière horaire de travail qui en résulte (...), dans une situation identique à ceux qui, bien qu'exerçant les mêmes fonctions sont

employés à la journée pour la réalisation de films n'ayant pas le caractère de films publicitaires ».

Ils en concluent que la différence entre les deux régimes de rémunération était fondée sur un « critère objectif en rapport direct avec ces différences de situation ».

Il en résulte que, le régime de rémunération prévu par la convention collective nationale de la production cinématographique ne méconnaissait pas le principe « à travail égal, salaire égal ». Par conséquent, l'arrêté d'extension n'avait pas à être annulé.

CE., 17 mars 2017, n° 396835

Dans la branche des prestataires de services dans le secteur tertiaire, les partenaires sociaux ont conclu, le 25 septembre 2015, un accord collectif instituant une couverture collective de frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Ce régime était financé notamment par une cotisation mensuelle globale forfaitaire due pour chaque salarié « quelle que soit sa durée du travail pendant le mois ».

Un avenant, conclu le même jour, a défini une « catégorie objective » de salariés regroupant les titulaires d'un « contrat d'intervention à durée déterminée » (CDD d'usage). Pour ces salariés, les garanties étaient identiques mais la cotisation due pour chaque salarié était proportionnelle au nombre d'heures de travail effectuées.

Cet accord et cet avenant ont été étendus par deux arrêtés du 24 novembre 2015.

Estimant que l'avenant instaurait une différence de traitement injustifiée, un syndicat a saisi le Conseil d'Etat d'une demande d'annulation des arrêtés d'extension.

Le Conseil d'Etat a fait droit à sa demande en rappelant la jurisprudence de la Cour de cassation.

Les juges ont considéré que la « catégorie objective » visée par l'avenant, définie non en

rapport avec les conditions effectives d'exercice des fonctions mais en tenant compte exclusivement de la nature du contrat de travail, ne constituait pas « une catégorie professionnelle susceptible de se voir appliquer la présomption de justification résultant de la jurisprudence de la Cour de cassation ».

Les juges se sont fondés sur une jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle « pour l'attribution d'un avantage particulier, une différence de statut juridique entre des salariés placés dans une situation comparable au regard de cet avantage ne suffit pas, à elle seule, à exclure l'application du principe d'égalité de traitement » (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-17.622).

Dès lors, « lorsqu'une différence de traitement ne relève pas de celles qui sont présumées justifiées, elle ne peut être pratiquée entre des salariés

placés dans la même situation au regard de l'avantage litigieux que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ».

Or, en l'espèce, les juges ont constaté que les salariés visés par la « catégorie objective » étaient placés, au regard de l'objectif poursuivi par le régime de couverture complémentaire de frais de santé, dans une situation identique à celle de l'ensemble des autres salariés de la branche titulaires de contrats à durée déterminée.

Par conséquent, aucune raison objective et pertinente ne justifiait cette différence de traitement.

Le Conseil d'Etat a donc annulé les 2 arrêtés d'extension pour l'avenir et non rétroactivement.

Législation et réglementation

Décret n° 2017-337 du 14 mars 2017 modifiant les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général

Le décret a révisé les règles de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) sur plusieurs points.

• Seuils de tarification harmonisés

Depuis le 17 mars 2017, le seuil de tarification AT-MP est le suivant :

- La tarification collective est désormais applicable aux entreprises dont l'effectif global est inférieur à 20 salariés (au lieu d'un effectif global « de moins de 20 salariés ») ;
- La tarification mixte est désormais applicable aux entreprises dont l'effectif global est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés (au lieu d'un effectif global « compris entre 20 et 149 salariés ») ;
- La tarification individuelle n'a pas changé. Elle reste applicable aux entreprises dont l'effectif global est au moins égal à 150 salariés.

• Majoration du taux de cotisation dans les entreprises d'au moins 10 salariés

Le taux de majoration applicable aux entreprises d'au moins 10 salariés relevant de la tarification collective est majoré lorsqu'un ou plusieurs AT, ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail, a eu lieu au cours des 3 dernières années. Il s'agit d'une majoration forfaitaire de 10 % au plus du taux net moyen national. Un arrêté en fixera le montant exact.

Cette majoration s'appliquera aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du **1^{er} janvier 2022**.

• Modification des règles de calcul des taux nets mixtes

La fraction des taux individuels et collectifs entrant dans le calcul des taux nets applicables aux entreprises relevant de la tarification mixte est modifiée.

Selon l'annexe du décret, cette part individuelle sera désormais prise en compte à hauteur non plus de 1 % mais de 10 % dans le calcul du taux notifié. Cette disposition entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2018**.

- **Création d'un comité de suivi paritaire**

Un comité de suivi paritaire, composé des membres de la commission des AT-MP représentant les employeurs et les salariés, sera mise en place pour contrôler la mise en œuvre de ces nouvelles règles.

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 :

