


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



RELATIONS INDIVIDUELLES

Licenciement – Action au pénal – Absence de faute lourde – Condamnation à indemniser l'employeur

Rappel : La faute lourde constitue une faute d'une particulière gravité révélant l'intention du salarié de nuire à son employeur (Cass., 26 janvier 2017, n° 15-27.365).

La faute lourde prive le salarié de toute indemnité attachée au licenciement, à savoir l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis (article L. 1234-9 du code du travail).

En revanche, elle ne prive plus le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 3141-28 du Code du travail ; Cf. Actu-tendance n° 342).

A la différence de la faute grave, la faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité contractuelle du salarié et de réclamer des dommages-intérêts (Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071 ; Cf. Actu-tendance n° 386).

Pour cela, il revient à l'employeur de rapporter la preuve de l'intention de nuire du salarié, laquelle implique la volonté de lui porter préjudice et ne résulte pas de la seule commission d'un acte

préjudiciable à l'entreprise (Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-21.064 ; Cf n° Actu-tendance n° 387).

Cass. Crim, 14 novembre 2017, n° 16-85.161

A la suite de son licenciement, un salarié a été poursuivi devant les juridictions pénales pour des faits de harcèlement moral et sexuel commis à l'encontre de subordonnés.

En appel, le salarié a été condamné notamment à verser 500 € à son employeur au motif que par ses actes il avait terni l'image de l'entreprise auprès des autres salariés.

Le salarié s'est pourvu en cassation en faisant valoir qu'il ne pouvait, en l'absence de licenciement pour faute lourde, être tenu d'indemniser son employeur de fautes commises dans l'exécution de son contrat de travail.

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

Pour les hauts magistrats, les fautes commises par le salarié ont directement causé un dommage à l'entreprise.

Il en résulte qu'en matière pénale, un employeur peut être indemnisé par le salarié pour des faits

fautifs commis pendant l'exécution de son contrat de travail même en l'absence de faute lourde.

RELATIONS COLLECTIVES

Transfert conventionnel des contrats de travail – Non application du principe d'égalité de traitement entre les salariés transférés et ceux déjà présents dans l'entreprise – Revirement de jurisprudence

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).

Toutefois, cet article ne s'applique pas en cas de perte de marché. Dans ce cas, les contrats de travail peuvent être transférés en application notamment d'un accord de branche organisant la reprise des salariés par le repreneur.

Le maintien des contrats de travail, prévu et organisé par un accord de branche, ne constitue pas un élément pertinent de nature à justifier une inégalité de traitement entre les salariés transférés et ceux présents dans l'effectif de l'entreprise accomplissant un même travail pour un même employeur sur un même chantier (Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-25,402).

Cass. Soc., 30 novembre 2017, n° 16-20.532

Dans cette affaire, une entreprise du nettoyage a repris à son service plusieurs salariés affectés à un site à la suite de la perte de ce marché par leur employeur, en application de l'accord collectif du 29 mars 1990 annexé à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.

S'estimant victimes d'une inégalité de traitement, les salariés transférés ont saisi la justice d'une demande de prime de 13^{ème} mois.

Ils prétendaient, sur le fondement du principe d'égalité de traitement, avoir droit à une prime de 13^{ème} mois puisque les salariés déjà présents dans l'entreprise, qui étaient issus d'un précédent transfert, en bénéficiaient en raison de l'accord collectif du 29 mars 1990.

Les juges du fond ont fait droit à leur demande aux motifs :

- D'une part, que tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient issus d'un transfert ou faisant déjà partie des effectifs, accomplissaient « le même travail pour le même employeur sur le même chantier » ;
- D'autre part, que l'employeur ne rapportait pas la preuve de l'existence d'une raison objective et pertinente justifiant la différence de rémunération.

La Cour de cassation censure cette décision considérant que « la différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle par les organisations syndicales représentatives investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote et les salariés de l'employeur entrant, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement ».

Par cet arrêt, la Cour de cassation procède à un revirement de jurisprudence

La Haute juridiction justifie ce revirement par « l'évolution générale de la législation du travail en matière de négociation collective et de la jurisprudence en ce qui concerne le principe

d'égalité de traitement à l'égard des accords collectifs ».

La Cour fait référence ici clairement :

- A sa jurisprudence récente sur la présomption de légitimité des avantages négociés dont le périmètre n'a cessé d'accroître et qui ne peut être renversée qu'à la condition d'établir que la différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-14.773 ; Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324 ; Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.444 ; Cass. Soc., 4 octobre 2017, n° 16-17.517) ;
- A l'article L. 1224-3-2 du Code du travail issu de la Loi travail du 8 août 2016, modifié par l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui restreint la portée du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération dans le cas d'un transfert conventionnel des contrats à la suite de la reprise d'un marché de service.

Il en résulte que, les salariés transférés ne pouvaient tenter une action, sur le terrain de l'égalité de traitement, pour obtenir un avantage maintenu par voie conventionnelle aux salariés anciennement transférés.

Information-consultation – CE et CHSCT sur un même projet – Action en justice du CHSCT – Demande de communication des pièces – Avant l'expiration du délai de consultation du CE

Rappel : Sauf disposition prévue par la loi ou par accord, le comité d'entreprise (CE) dispose de 3 mois pour rendre son avis. A l'expiration de ce délai, le CE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif (article L. 2323-3).

L'avis du CHSCT doit être remis au CE 7 jours avant l'expiration du délai de 3 mois (article R. 2323-1-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 15 novembre 2017, n° 15-26.338

Dans le cadre d'un projet de cession d'entreprise, la direction a entamé la procédure d'information-consultation conjointe du CE et du CHSCT.

Estimant ne pas avoir eu assez d'informations pour rendre son avis, le CHSCT a saisi le juge des référés.

Le juge a déclaré sa demande irrecevable au motif qu'elle était intervenue après l'expiration du délai de consultation du CE.

Le CHSCT s'est alors pourvu en cassation estimant :

- D'une part, que son délai de consultation ne commençait à courir qu'au moment où il disposait d'informations suffisantes ;
- D'autre part, qu'il disposait d'un droit à consultation distinct à celui du CE.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et confirme la décision du juge des référés.

Note : Les faits d'espèce sont antérieurs à la Loi Rebsamen du 17 août 2015 qui a encadré les délais de consultation du CHSCT dans le cas de compétence partagé (1 mois ou 2 mois en cas de recours à un expert) (article R. 4614-5-3 du Code du travail).

Lors de la mise en place du comité social et économique (CSE), ces difficultés d'articulation vont disparaître puisqu'une seule instance sera consultée sur le projet.

Elections professionnelles – Etablissement distinct – PAP – Mise en place d'un seul collège électoral – Accord conclu à l'unanimité des OSR présents dans l'établissement

Rappel : Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (articles L. 2314-10 et L. 2324-12 du Code du travail).

Cass. Soc., 22 novembre 2017, n° 16-24.801

En vue des élections des DP, la direction a négocié un PAP avec tous les syndicats représentatifs dans l'établissement.

Ce PAP prévoyait la mise en place d'un collège unique pour 4 sites de l'établissement et le siège de l'entreprise.

Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise mais pas au niveau de cet établissement a saisi le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation du PAP.

Il contestait la validité de cet accord estimant que la mise en place d'un collège unique devait être décidée à l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise. Or, en l'espèce, le syndicat représentatif au niveau de l'entreprise n'avait pas conclu cet accord, de sorte qu'il n'était pas valide.

Les juges du fond et la Cour de cassation l'ont débouté de sa demande estimant que la mise en place d'un collège électoral unique au sein d'un établissement distinct requiert l'unanimité des syndicats représentatifs au sein de cet établissement, et non de toute l'entreprise.

Il en résulte que le PAP mettant en place le collège unique au sein d'un établissement distinct était valable puisqu'il avait été signé par tous les syndicats représentatifs dans cet établissement.

Comité d'entreprise – Réunion – Lieu – Fixation par l'employeur sauf abus

Rappel : Il revient à l'employeur de fixer le lieu des réunions du comité d'entreprise.

Les frais de déplacement engagés par un membre du CE pour se rendre à une réunion du comité sont remboursés par l'employeur (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-43.990).

CA Chambéry., 21 novembre 2017, n° 16/00732

L'employeur a décidé unilatéralement de modifier le lieu de réunion du comité d'établissement.

Ce comité regroupait 2 établissements situés en Haute Savoie : un sur le plateau d'Assy à Passy et l'autre à Vétraz Monthoux.

Les réunions se dérouleraient désormais à Puteaux, en région parisienne, et non plus sur le plateau d'Assy en Haute Savoie.

Contestant ce nouveau lieu de réunion, le CE a assigné l'entreprise devant le TGI afin d'ordonner la reprise des réunions sur le Plateau D'Assy.

Le TGI a fait droit à sa demande. L'entreprise a interjeté appel soutenant notamment :

- qu'il revenait à l'employeur de fixer le lieu de réunion du CE ;
- que le CE ne justifiait d'aucun préjudice dans la mesure où l'employeur prenait en charge les frais de déplacement.

Au soutien de sa défense, le comité faisait valoir que le changement de lieu de réunion s'analysait en une entrave à son fonctionnement régulier dans la mesure où « *il implique une modification des conditions de travail des élus, des coûts et de la fatigue supplémentaires, une désorganisation des équipes de travail, un allongement considérable du temps passé, ce qui a pour effet de désorganiser le travail du comité d'entreprise, de rendre plus difficile l'exercice de leur mandat par les élus* ».

La Cour d'appel confirme la décision du TGI en rappelant que si les réunions du CE se tiennent dans un lieu choisi par l'employeur, ce choix « *ne doit pas être constitutif d'abus et générer une gêne excessive, de nature à rendre exagérément difficile l'exercice de leur mandat pour les élus* ».

Or tel est le cas en l'espèce, dans la mesure où :

- les 2 établissements sont situés en Haute-Savoie, aucun salarié ne travaillait à Paris ;
- pendant 3 ans, les réunions se sont tenues en Haute Savoie sans difficulté majeure ;
- la tenue des réunions à Puteaux pour des élus travaillant en Haute Savoie constituait une source d'inconvénients sérieux dus au temps passé dans les transports ;
- les difficultés pour se rendre sur le lieu des réunions pouvaient tarir les vocations des candidats à l'élection du CE ;
- l'entreprise, étant suffisamment structurée, avait les pouvoirs d'envoyer un cadre

- disposant de toute l'information utile sur Assy pour chaque réunion ;
- l'employeur n'a pas cherché de solutions alternatives telles qu'une alternance des séances entre Puteaux et le plateau d'Assy ou la mise en place de la vidéoconférence.

La Cour d'appel en a déduit que le fait de réunir systématiquement le CE à Puteaux, dans ces

conditions, constituait un abus du droit pour l'employeur de déterminer le lieu des réunions.

Les juges fixent à 500 € le préjudice subi par le CE.

Note : Il s'agit d'un arrêt d'appel pouvant être infirmé en cas de pourvoi en cassation.

Législation et réglementation

Projet de loi de financement de la Sécurité sociale -Adoption par l'Assemblée nationale

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFF) 2018 a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 4 décembre 2017.

Les mesures phares de ce texte sont :

- la suppression des cotisations salariales d'assurance maladie et chômage au cours de l'année 2018. Pour compenser cette mesure, la CSG est augmentée de 1.7 points.
- La suppression du CICE en allègement de cotisations sociales sur les bas salaires à compter de 2019.

Décrets n° 2017-1646 et n° 2017-1647 du 30 novembre 2017 relatif à la suppression du contrat de génération

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a supprimé le contrat de génération.

Les 2 décrets suppriment les articles du Code du travail relatifs au contrat de génération dans la partie réglementaire.

Le décret n° 2017-1646 précise également que les entreprises qui ont conclu ce type de contrat avant le 23 septembre 2017 et ayant déposé leur demande d'aide dans un délai de 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat peuvent bénéficier de l'aide au financement.

Ordonnance Macron – Projet de décret relatif au modèle de lettre de licenciement

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a instauré la possibilité pour l'employeur d'utiliser un modèle CERFA pour procéder à la notification d'un licenciement (article L. 1232-6 du Code du travail).

Le projet de décret présente les 6 modèles de lettre de licenciement pour chaque motif :

- Motif disciplinaire ;
- Inaptitude ;
- Motif non disciplinaire ;
- Motif économique individuel ;
- Motif économique pour les petits licenciements collectifs ;
- Motif économique avec PSE.

Il précise également la procédure à suivre pour chaque licenciement ainsi que les droits et obligations de chaque partie.

Plafond de la sécurité sociale pour 2018 – Projet

Le plafond de la sécurité sociale (PASS) devrait être porté à 3 311 € mensuel en 2018, contre 3 269 € en 2017.

Ce montant doit être confirmé par un arrêté qui devrait paraître courant décembre.

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 :

