

Actance doublement récompensé

Nous sommes très heureux de partager avec vous les deux victoires d'Actance à l'occasion des derniers Trophées du Droit 2019.

Nous avons reçu les deux trophées d'Or en Droit Social :

- l'un dédié aux **négociations collectives**,
- l'autre aux **restructurations d'entreprises**.

Ces deux prix récompensent l'implication individuelle de nos équipes, un travail collectif fondé sur l'excellence, l'innovation et l'entente au sein de notre Cabinet. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons partager avec vous les points sur lesquels Actance a fait la différence.



Plusieurs raisons ont conduit les membres du jury à choisir Actance.

A l'origine du Trophée d'or pour les « **Négociations collectives** », trois éléments ont été mis en avant par le jury :

- Le caractère expérimenté et dynamique "à l'origine de solutions juridiques créatives",
- Le caractère remarquable de notre croissance organique,
- Ainsi que la puissance de la marque « actance ».

Le Trophée d'Or pour les « **Restructurations d'entreprise** » est fondé sur les trois éléments suivants :

- L'accompagnement des clients, dans un effort d'anticipation et de formation,
- La capacité d'intervention rapide en gestion de situation de crise,
- Et notre résistance aux pressions politiques et médiatiques pour tenir le cap juridique.

Nous souhaitons vous remercier pour votre confiance, votre fidélité et votre présence à nos côtés.

L'ensemble des équipes Actance vous remercie !!





Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

Rupture conventionnelle – Harcèlement moral – Annulation – Vice du consentement – Charge de la preuve pèse sur le salarié

Rappel : La Cour de cassation considère que la rupture conventionnelle individuelle doit être annulée lorsqu'elle est conclue dans le cadre d'un harcèlement moral (Cass. Soc., 30 janvier 2013, n° 11-22.332).

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation apporte des précisions.

Cass. Soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550

Un salarié a conclu une rupture conventionnelle le 28 avril 2014. Par la suite, il a saisi un Conseil de prud'hommes pour en contester la validité.

Il soutenait que sa convention de rupture devait être annulée puisqu'elle avait été conclue dans un contexte de harcèlement moral.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir constaté l'existence d'un harcèlement moral.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision et considère qu'en l'absence de

vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture.

Autrement dit, l'existence d'un harcèlement moral n'entraîne pas automatiquement la nullité de la convention de rupture.

Il revient au salarié de démontrer qu'il existe un vice du consentement, c'est-à-dire de prouver que la situation de harcèlement moral a exercé sur lui une contrainte sans laquelle il n'aurait pas consenti à la rupture conventionnelle de son contrat. A défaut de rapporter une telle preuve, la convention ne peut pas être annulée.

Note : En vertu de l'article 1130 du Code civil, constituent un vice du consentement, l'erreur, le dol et la violence, lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions différentes.

Cette décision s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence actuelle de la Cour de Cassation qui tend à mettre fin à la réparation automatique du salarié en cas de manquements de l'employeur.

RELATIONS COLLECTIVES

Opération de fusion-absorption – Disparition du CE de l'entreprise absorbée – Patrimoine du CE de l'entreprise absorbée transmis au CE de l'entreprise absorbante

Rappel : En cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité d'entreprise (CE) décide de l'affectation des biens dont il dispose.

La liquidation est opérée par ses soins, sous la surveillance de la DIRECCTE. Elle est réalisée au crédit :

- Soit d'un autre CE ou interentreprises ;
- Soit d'institutions sociales d'intérêt général.

Les biens ne peuvent être répartis entre les salariés ou les membres du comité (ancien article R. 2323-39 du Code du travail).

Le Code du travail n'envisage que l'hypothèse de la transmission des biens du CE dans le cadre d'une cessation totale de l'activité de l'entreprise.

Dans le cadre d'une fusion-absorption, le CE de l'entreprise absorbée peut-il décider de transférer la totalité de son patrimoine au CE de l'entreprise absorbante ?

Cass. Soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.993

A l'issue d'une opération de fusion-absorption, les contrats de travail des salariés de 2 sociétés ont été transférés à la société absorbante.

Les CE des sociétés absorbées ont alors dévolu la totalité de leur patrimoine au CE de la société absorbante.

Par la suite, le CE de la société absorbante a saisi le Tribunal de grande instance d'une demande de rappel de la subvention de fonctionnement et de de la contribution aux ASC des CE des sociétés absorbées au titre des années antérieures à l'opération de fusion.

Pour sa défense, l'entreprise soutenait que cette demande était irrecevable, les CE ne pouvant, en vertu de l'article R. 2323-39 du Code du travail, transmettre que le solde de leurs biens.

La Cour d'appel n'a pas suivi le raisonnement de l'employeur et a jugé que l'article R. 2323-39 ne s'appliquait pas dans un tel cas. En conséquence, les CE avaient le droit de transmettre la totalité de leur patrimoine au CE de l'entreprise absorbante, y compris les créances.

La Cour de cassation confirme cette position et précise que le CE de l'entreprise absorbée peut décider de la dévolution de la totalité de son patrimoine au CE de l'entreprise absorbante.

Il en résulte que l'action tendant au paiement d'un rappel de budget du CE de l'entreprise absorbée au titre des années antérieures à l'opération de

fusion-absorption avait été transmise au CE de la société absorbante.

Note : Cette décision est transposable au comité social et économique (CSE) (art. R. 2312-52 du Code du travail).

Par ailleurs, l'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a prévu le passage des biens du CE au CSE.

Le législateur a décidé que l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE (art. 9).

CE – Budget – Assiette de calcul – Rémunération des salariés mis à disposition non prise en compte

Rappel : La subvention de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC), versées par l'employeur au CE, sont calculées sur la masse salariale brute de l'entreprise.

Le Code du travail ne définit pas la masse salariale brute concernée. Il convient alors de se référer à la jurisprudence.

Depuis 2018, la Cour de cassation considère que sauf engagement plus favorable, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-22.583 ; n° 17-23.558).

Les rémunérations versées aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure doivent-elles être prises en compte dans la masse salariale servant de base de calcul aux budgets du CE de l'entreprise utilisatrice ?

Cass. Soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.993

Dans cette affaire, un CE a réclamé en justice un rappel de subvention de fonctionnement et de la contribution ASC.

Il soutenait que l'assiette de calcul de ces budgets devaient inclure les rémunérations des salariés mis à disposition.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande. Selon elle, les rémunérations des salariés mis à disposition devaient être incluses dans la masse salariale de l'entreprise utilisatrice dès lors que ces salariés étaient intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail constituée par son personnel.

La Cour de cassation censure cette décision et confirme sa position : sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul du budget du CE, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Par conséquent, la rémunération versée aux salariés mis à disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul du budget du CE.

Lorsque des dépenses supplémentaires liées au fait que les salariés mis à disposition bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives incombent au CE de l'entreprise utilisatrice, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Note : L'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a défini la masse salariale brute servant de base de calcul aux budgets du CSE.

Pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (art. L. 2315-61 et L. 2312-83 du Code du travail).

En l'absence de précision dans les textes du sort réservé aux rémunérations des salariés mis à disposition, il convient d'appliquer cette décision.

Licenciement économique – PSE – Obligation de rechercher un repreneur – Juge administratif

Rappel : Lorsqu'elles envisagent la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif pour motif économique, les entreprises d'au moins 1000 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés ont l'obligation de rechercher un repreneur (art. L. 1233-57-9 et suivants du Code du travail).

A ce titre, l'employeur est notamment tenu d'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement (art. L. 1233-57-14 du même Code).

Le CSE est associé à ce processus (art. L. 1233-57-9 du même Code).

Si la recherche d'un repreneur est infructueuse, l'employeur doit présenter au CSE avant la fin de la consultation sur le projet de licenciement, un rapport relatif aux actions engagées, aux offres reçues et aux raisons de leur rejet (art. L. 1233-57-20 du Code du travail).

Cass. Soc., 16 janvier 2019, n° 17-20.969

Dans cette affaire, la recherche d'un repreneur n'a pas abouti. La DIRECCTE a homologué le PSE qui lui a été présenté.

Dans le cadre du déploiement du projet de réorganisation, l'employeur a procédé à des notifications de licenciements pour motif économique. Par la suite, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour inexécution de bonne foi de l'obligation légale de recherche d'un repreneur.

Sur un moyen relevé d'office, la Cour de cassation exclut la compétence du juge judiciaire sur cette question. Elle considère que l'appréciation du respect par l'employeur de son obligation de

rechercher un repreneur relève de la seule compétence de la juridiction administrative.

La Haute juridiction rappelle que la DIRECCTE doit vérifier le respect par l'employeur des obligations relatives à la recherche d'un repreneur avant de valider un accord collectif ou homologuer le document unilatéral.

Par conséquent, le respect du principe de séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par

l'employeur de son obligation de recherche d'un repreneur.

La demande des salariés devait donc être déclarée irrecevable.

Note : Dans le même sens, la Cour de cassation a jugé que le juge judiciaire ne saurait constater une insuffisance du PSE, ce point relevant du juge administratif (Cass. Soc., 21 novembre 2018, n° 17-16.766).

Législation et réglementation

Projet de loi Pacte – Commission spéciale du Sénat – Adoption le 17 janvier 2019

Adopté en première lecture, le 9 octobre 2018, par l'Assemblée nationale, le projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises (Pacte) est actuellement examiné au Sénat.

Le 17 janvier, la Commission spéciale du Sénat a amendé le texte.

Nous attendons la version du Sénat pour faire un point sur les amendements adoptés.

Loi Avenir professionnel – Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – Instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « loi Avenir professionnel » a introduit une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues désormais de supprimer de manière effective les écarts de rémunération injustifiée entre les femmes et les hommes. A défaut, elles seront sanctionnées d'une pénalité financière.

A ce titre, le législateur impose aux entreprises une obligation de publication.

Chaque année, l'entreprise doit publier le résultat obtenu relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer (art. L. 1142-8 du Code du travail).

Le décret n° 2019-15 précise les modalités de mise en œuvre de cette obligation (Cf. Actu-tendance n° 475 et 478).

Pour rappel, les entreprises d'au moins 1000 salariés doivent publier leur résultat à compter du 1^{er} mars 2019, soit dans 3 semaines.

A cette occasion, les entreprises concernées ont reçu, mi-janvier, un courrier de l'administration les informant de leur nouvelle obligation.

Une instruction DGT vient d'être publiée. Toutefois, elle apporte peu d'informations nouvelles.

Elle précise toutefois, qu'en présence d'une UES, les indicateurs doivent être calculés au niveau de l'UES.

L'instruction précise également que de nouveaux textes sont attendus :

- Un arrêté sur les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat de l'entreprise ;
- Une seconde instruction sur le mécanisme de la pénalité financière et son articulation avec la pénalité préexistante.

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



Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration



Droit social : négociations collectives



Droit social :
négociations collectives



Droit social :
Restructurations d'entreprises

Restez connectés avec Actance :

