



RELATIONS INDIVIDUELLES

Inaptitude – Proposition de reclassement – Refus par le salarié d'un poste éloigné de son domicile – Recherche de reclassement à l'étranger (NON)

Rappel : En vertu de l'article L. 1226-10 du Code du travail, lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition de reclassement prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

La recherche de reclassement s'effectue au sein des entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. Soc., 24 juin 2009, n° 07-45.656) y compris celles implantées à l'étranger.

Depuis un arrêt du 23 novembre 2016, la Cour de cassation autorise l'employeur, dans le cadre de sa recherche de reclassement, à tenir compte des restrictions géographiques posées par le salarié déclaré inapte à l'occasion d'un refus d'un poste de reclassement (Cass. Soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398 et n° 15-18.092 ; Cf Actu-tendance n° 377).

Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-22.964

A la suite d'une maladie professionnelle, une salariée est déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail.

L'employeur lui a proposé plusieurs postes de reclassement conformes aux préconisations du médecin du travail. La salariée les a tous refusés, par écrit, en raison de leur éloignement géographique par rapport à son domicile. L'employeur l'a alors licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle reprochait à son employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement en ne recherchant pas de postes disponibles au sein des autres entreprises du groupe, notamment celles situées à l'étranger.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée sur le fondement de l'ancienne jurisprudence qui imposait à l'employeur, en cas de refus d'une offre de reclassement, de poursuivre ses recherches dans les autres entreprises du groupe peu important la position prise par le salarié.

La Cour de cassation censure cette décision et confirme sa nouvelle jurisprudence selon laquelle « l'employeur, auquel il appartient de justifier qu'il n'a pu reclasser le salarié déclaré inapte dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peut tenir compte de la position prise par ce salarié ».

La Haute juridiction a déduit du motif du refus du poste de reclassement, que la salariée « n'avait pas eu la volonté d'être reclassée à l'étranger ».

Par conséquent, l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement en ne recherchant pas de postes de reclassement à l'étranger.

Demande de résiliation judiciaire – Licenciement postérieur – Lettre de licenciement reprochant l'action en résiliation – Atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice – Licenciement nul

Rappel : Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation est justifiée. C'est seulement s'il ne l'estime pas fondée qu'il doit statuer sur le licenciement (Cass. Soc., 7 février 2007, n° 06-40.250).

Le juge peut annuler un licenciement en cas de violation d'une liberté fondamentale (Cass. Soc., 30 octobre 2002, n° 00-45.608).

Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-28.085

Un salarié a saisi, le 15 janvier 2013, la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 8 février 2013, le salarié a été licencié pour faute lourde, son employeur lui reprochant d'avoir détruit intentionnellement certaines données comptables de l'entreprise.

Les juges du fond ont, en premier lieu, examiné la demande de résiliation judiciaire du salarié qui a été rejetée pour absence de fondement.

Ils ont ensuite examiné le bien fondé du licenciement.

Le salarié réclamait la nullité de son licenciement pour violation de sa liberté d'agir en justice au motif que l'employeur lui avait reproché, dans sa lettre de licenciement, son action en résiliation judiciaire.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif que le licenciement ne reposait « pas sur le seul motif qu'il a pris l'initiative de saisir le conseil de prud'hommes ».

La Haute juridiction censure cette décision considérant que le reproche fait au salarié, dans la lettre de licenciement, d'avoir intenté un recours en justice « est constitutif d'une atteinte à une liberté fondamentale et entraîne à lui seul la nullité du licenciement ».

Il en résulte que le licenciement doit être annulé, peu important l'existence, dans la lettre de licenciement, d'autres motifs susceptibles de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Note : Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 3 février 2016, n° 14-18.600 ; Cf. Actu-tendance n° 344).

En cas de licenciement postérieur à une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, il est impératif de ne pas mentionner dans la lettre de licenciement toute action en résiliation judiciaire du salarié.

Entretien d'évaluation – Représentant syndical – Prise en compte des mandats (NON) – Exception : accord collectif

Rappel : En vertu de l'article L. 2141-5 du Code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment d'avancement et de rémunération.

A défaut, la décision est discriminatoire. Elle est alors couverte par la nullité (article L. 1132-4 du code du travail) et ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts (article L. 2141-8 du Code du travail).

Cass. Soc., 1 février 2017, n° 15-20.799

Estimant subir une discrimination syndicale, un salarié, investi de différents mandats syndicaux, a

saisi la juridiction prud'homale. Il reprochait à son employeur d'avoir pris en compte dans ses entretiens d'évaluation ses fonctions électives.

L'employeur mentionnait, en effet, dans les entretiens « de ne pas oublier qu'il était d'abord un vendeur puis un vendeur élu », « d'être plus vigilant sur son organisation compte tenu de l'exercice de son mandat » ; « de faire la part des choses entre son métier et ses opinions et d'assumer à la fois ses fonctions et ses mandats ».

Pour sa défense, l'employeur soutenait ne pas reprocher au salarié ses activités syndicales mais son comportement.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande estimant que les critiques faites par l'employeur n'avaient pas de lien avec le mandat

puisqu'elles étaient « toujours les mêmes que ce soit avant ou après ses fonctions d'élu ».

Saisie par le salarié, la Cour de cassation censure cette décision considérant que « sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié ».

Autrement dit, en l'absence d'accord collectif visant à neutraliser ou valoriser les activités syndicales, l'employeur ne doit pas en tenir compte dans l'évaluation du salarié.

Note : Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 27 février 2013, n° 11-26.412).

RELATIONS COLLECTIVES

Consultation du CE – Déménagement (OUI) – Extension des bureaux sur un demi-étage supplémentaire (NON)

Rappel : Le CE (ou, le cas échéant, la DUP) est informé et consulté ponctuellement :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (article L. 2323-1 du Code du travail) ;
- en cas de problème intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération (article L. 2323-46 du Code du travail).

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 15-22.362

En décembre 2013, une entreprise a déménagé son siège social après avoir consulté la délégation unique du personnel (DUP) et le CHSCT sur ce projet.

En mai 2014, l'entreprise a décidé d'étendre ses bureaux sur un demi-étage supplémentaire. Elle a informé et consulté le CHSCT mais seulement informé la DUP sur ce projet.

Estimant devoir être également consultée, la DUP a saisi le juge des référés pour qu'il soit enjoint à l'entreprise de la consulter sur le projet et, dans l'attente, de lui interdire ou de suspendre la mise en œuvre du projet.

La Cour d'appel a rejeté la demande de la DUP estimant qu'elle n'avait pas à être consultée.

Contestant cette décision, la DUP s'est pourvue en cassation sur le fondement :

- d'une part, de l'ancien article L. 2323-6 du Code du travail (devenu L. 2323-1). Selon elle, le projet intéressait l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dans la mesure où il portait « sur des mesures durables, ayant un impact pour l'ensemble de l'entreprise et de ses effectifs, concernant la location de nouveaux locaux, des travaux d'aménagement desdits locaux, ainsi que des modifications des aménagements des locaux

préexistant et impliquant un coût financier supplémentaire » ;

- d'autre part, de l'ancien article L. 2323-27 du Code du travail (devenu L. 2323-46). Selon elle, le projet impactait les conditions de travail des salariés dans la mesure où il portait sur « *les espaces de travail, les open-spaces, le bruit, la lumière et la température dans les locaux* ». En outre, la consultation du CHSCT démontrait l'importance du projet vis-à-vis des conditions de travail.

La Cour de cassation rejette les arguments de la DUP et confirme la décision d'appel considérant que le projet ne relevait pas de la consultation obligatoire de la DUP puisqu'il « *n'entraînait aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi, ni de la durée du travail ou de volume et de structure des effectifs et qu'il n'était pas démontré que la location de ces bureaux était de nature à obérer la situation économique et financière* » de l'entreprise.

Note : A l'inverse, si le déplacement des salariés d'un bureau à un autre s'accompagne d'une réorganisation de services, des équipes où des tâches, cela impacte l'organisation et les conditions de travail des salariés de sorte que la consultation du CE (ou de la DUP) serait impérativement requise.

Épargne salariale – Accord – Dépôt à la Direccte – Délai de 4 mois – Absence d'observations – Charge de la preuve de l'absence d'observations exclusivement sur l'employeur (NON)

Rappel : Les accords de participation et d'intéressement ainsi que les règlements de plan d'épargne salariale doivent faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direccte (articles L. 3323-4, L. 3313-3 et L. 3332-9 du Code du travail).

Le dépôt concerne l'accord initial ainsi que les avenants.

Le dépôt conditionne l'ouverture des exonérations sociales ou fiscales (articles L. 3325-1, L. 3315-1 et L. 3332-27 du Code du travail).

A compter du dépôt, la Direccte dispose d'un délai de 4 mois pour demander à l'entreprise, après consultation de l'Urssaf dont relève l'entreprise, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales (article L. 3345-2 du Code du travail).

Si la Direccte ne formule aucune demande pendant ce délai, l'entreprise bénéficie d'une sécurité juridique. A l'expiration du délai, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation (article L. 3345-3 du Code du travail).

Cass. Civ 2., 19 janvier 2017, n° 16.11.312

A la suite d'un contrôle Urssaf portant sur les années 2009 à 2011, une entreprise a fait l'objet d'un redressement. L'Urssaf a réintégré dans l'assiette des cotisations des sommes versées en exécution d'un accord de participation.

Contestant cette décision, l'entreprise a saisi la juridiction de sécurité sociale. Elle reprochait à l'Urssaf de l'avoir redressé alors qu'à l'issue du délai de 4 mois suivant le dépôt de l'avenant relatif à l'accord de participation aucune observation ne lui avait été communiquée par la Direccte.

La Cour d'appel a validé le redressement au motif que l'entreprise ne justifiait pas de l'absence d'observations de la Direccte dans le délai de 4 mois.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision au motif que la Cour d'appel a fait « *peser exclusivement sur l'employeur la charge de la preuve* ».

Selon la Haute juridiction, il appartient à l'Urssaf de vérifier si la Direccte a formulé des observations aux entreprises. Cette preuve sera facile à rapporter, dans la mesure où l'Urssaf est préalablement consultée par la Direccte avant

toute demande de retrait ou de modification de dispositions dans l'avenant (ou dans l'accord).

PSE – Accord collectif – Validation – Contestation – Absence de consultation du CE européen – Annulation (NON)

Rappel : Le Direccte valide l'accord collectif après avoir contrôlé notamment la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE et, le cas échéant, du CHSCT et de l'ICCHSCT (article L. 1233-57-2 du Code du travail).

CAA de Nancy, 9 février 2017, n° 16NC02589

Dans le cadre d'une restructuration, une entreprise appartenant à un groupe a projeté de licencier 22 salariés. Elle a informé le comité central d'entreprise (CCE) et le comité d'établissement (CE) concerné par les licenciements le 15 février 2016. Le CCE devait remettre son avis le 20 avril 2016.

Le 20 avril 2016, un accord collectif contenant le PSE a été conclu, puis validé, par la Direccte le 20 mai.

Le CCE et le CE ont saisi la juridiction administrative d'une demande d'annulation de la décision de validation. Ils reprochaient à la Direccte d'avoir validé l'accord collectif alors notamment que le

comité d'entreprise européen (CEE) n'avait pas été consulté, conformément à la convention d'information et de consultation transnationale qui prévoyait sa consultation en cas « d'affaires transnationales concernant (...) des licenciements collectifs ».

La Cour administrative d'appel rejette la demande et approuve la décision de la Direccte de valider l'accord collectif.

Elle énonce que les dispositions de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail, qui précise les éléments que doit contrôler la Direccte avant de valider l'accord collectif portant sur le PSE, n'impose pas « de vérifier la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen dont pourrait être pourvu le groupe auquel appartient l'entreprise à l'origine de ce plan ». Dès lors, selon les juges, « la régularité de la décision validant l'accord collectif se rapportant à ce plan ne saurait être subordonnée à la consultation régulière d'un tel comité ».

En outre, au regard de la convention d'information et de consultation transnationale de l'entreprise, les juges estiment que le projet « ne présente pas le caractère d'une « affaire transnationale » relevant de la compétence du comité d'entreprise européen ». Dès lors, il n'y a pas de raison de consulter le CEE.

Législation et réglementation

Bulletin de paie – Mesures de simplification – Bilan de la phase d'expérimentation – Réponses à certaines questions de la part de la DSS

En vue de simplifier le bulletin de paie, un décret et un arrêté du 25 février 2016 ont fixé son nouveau contenu (les libellés, l'ordre et le regroupement des informations) (Cf. Actu-tendance n° 341).

Ces dispositions s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2017 dans les entreprises d'au moins 300 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2018, dans les entreprises de moins de 300 salariés.

A compter du 1^{er} mars 2016, 10 entreprises ont expérimenté le nouveau modèle.

Au cours de la phase d'expérimentation, les entreprises ont soulevé plusieurs interrogations. La Direction de la sécurité sociale (DSS) a apporté des réponses à un certain nombre de questions. Celles-ci sont recensées dans le rapport sur « Les enseignements de l'expérimentation sur la clarification des bulletins de paie » rendu public le 20 février 2017.

Réponses de la direction de la sécurité sociale aux questions posées pendant l'expérimentation

Questions posées	Réponse DSS
Questions relatives aux mentions obligatoires	
Le taux des contributions patronales doit-il figurer dans le bulletin de paie simplifié ?	La possibilité de faire figurer ou non ce taux est laissée à l'entreprise
Quel est le champ de la rubrique « allègements de cotisations » qui figure dans la case en bas du bulletin ?	L'arrêté liste à l'article 4 les exonérations concernées, il s'agit de celles mentionnées aux articles L. 241-13, L. 241-6, L. 241-6-1, L. 242-11, L. 131-4-2, L. 131-4-3, L. 752-3-1 et L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'aux articles 15 et 16 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux, aux articles 12, 12-1 et 13 modifiés de la loi n° 96 - 987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville, à l'article 130-VII de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006 et au VI de l'article 34 de la loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008. Le montant devant figurer dans cette case peut être différent de celui qui doit figurer sur la ligne « allègements de cotisations », puisqu'il tient compte le cas échéant de la baisse de la cotisation famille.
Lorsqu'un salarié bénéficie du taux réduit de la cotisation famille, quel taux faut-il faire figurer sur le bulletin de paie sur la ligne afférente ?	Le taux réduit. En outre, l'avantage procuré par l'application d'un taux réduit sera agrégé à l'avantage procuré par les autres allègements de cotisations dont peut bénéficier l'employeur par ailleurs (allègements généraux ou exonérations zonées), dans la case en bas du bulletin.
Questions relatives au regroupement des informations	
Où faire figurer la contribution AGS ¹ ?	La contribution est à agréger avec la ligne « assurance chômage ».
Comment doivent être traitées la formation professionnelle, l'effort de construction et les subventions des comités d'entreprise ?	La formation professionnelle et la PEEC ² peuvent être regroupées dans la rubrique « autres contributions de l'employeur ». Les avantages versés par CE n'ont pas à être globalisés dans cette rubrique mais peuvent figurer dans une rubrique distincte
Faut-il regrouper la contribution CET ³ avec d'autres contributions ?	Une flexibilité est laissée mais elle est de préférence à ajouter à la ligne « complémentaire retraite » : AGIRC + taux AGFF + taux CET

¹ La cotisation AGS, uniquement supportée par l'employeur, finance le régime de garantie des salaires, qui permet, en cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise, de garantir le paiement des rémunérations, préavis et indemnités des salariés. Régime fondé sur la solidarité des employeurs, la garantie des salaires AGS est financée par des cotisations patronales calculées sur la base des rémunérations donnant lieu aux contributions d'assurance chômage.

² La participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), appelé également dispositif du 1% logement, est un impôt versé par les employeurs sous forme d'investissements directs en faveur du logement des salariés. Cette obligation de financement s'applique quels que soient l'activité exercée ou la forme juridique de l'entreprise, le régime d'imposition du bénéfice et les résultats de l'exploitation. La PEEC figure sur le bulletin de paie des salariés.

³ Une cotisation Agirc dénommée CET (contribution exceptionnelle et temporaire) est prélevée sur les rémunérations des cadres sur la totalité du salaire jusqu'à 8 plafonds de la Sécurité sociale.

Comment doit être traitée la contribution versée aux caisses de congés payés ?	Elle devrait figurer dans la catégorie « cotisations statutaires ou prévues par la convention collective ».
Où doivent figurer les cotisations AGFF ⁴ ?	Elles doivent être globalisées dans la ligne « retraite complémentaire » car l'assiette est identique.
Peut-on faire figurer la cotisation à la Caisse des Français de l'étranger dans la rubrique « Sécurité sociale » ?	Non. C'est une cotisation volontaire, elle doit être présentée distinctement.
Est-ce que lorsque tout ou partie du financement d'un régime complémentaire santé est supporté, dans certaines entreprises, par le CE, le montant correspondant à cette contribution du CE doit-il être inscrit dans la rubrique « Complémentaire santé » ?	Ce financement ne peut figurer que dans une rubrique à part puisqu'il ne se substitue pas en tant que tel aux cotisations.
Les salariés sont redevables, sur certains revenus de remplacement, de la CASA ⁵ . En l'absence d'information quant au risque financé par cette contribution, dans quelle rubrique doit-elle être renseignée ?	Elle doit figurer dans une ligne distincte.
Peut-on regrouper la cotisation vieillesse plafonnée et la cotisation vieillesse déplafonnée sur une seule ligne ?	Il convient de garder 2 lignes distinctes.
La taxe sur les salaires doit-elle être incluse dans la rubrique « autres contributions dues par l'employeur » ou dans une autre rubrique ?	Les entreprises peuvent opter pour le choix de présentation qu'elles souhaitent.
Questions relatives au niveau de détail des informations	
Lorsque les cotisations relatives à la complémentaire santé et à la retraite supplémentaire présentent des taux différents, ces derniers peuvent-ils être présentés sur plusieurs lignes ?	OUI
En cas de précompte par l'employeur de la CSG sur un revenu de remplacement, est-il possible de le faire figurer sur une ligne distincte ?	OUI
Questions de présentation ou de rédaction	
Certains intitulés de la nouvelle maquette sont trop longs	En cas d'intitulé trop long pour le paramétrage du document tel que prévu dans le logiciel de paie, il convient de privilégier une formulation de l'intitulé sur 2 lignes plutôt que l'usage d'abréviations ou d'acronymes.
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective: peut-on remplacer le libellé générique par un libellé exact des cotisations et de la convention collective en cause ?	OUI

Source : Informations de la Direction de la sécurité sociale regroupées par la mission d'appui IGAS, décembre 2016

⁴ Les caisses de retraite complémentaire collectent pour le compte de l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arco (AGFF) une cotisation qui permet de financer le surcoût de la retraite à taux plein avant 65/67 ans. Cette cotisation est de 2 % sur la tranche 1 (partie du salaire allant jusqu'au plafond de la Sécurité sociale) et de 2,2% sur les tranches 2 (partie du salaire comprise entre 1 fois et 3 fois le plafond de la Sécurité sociale), B (partie du salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale), et C (partie du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale).

⁵ La contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) est prélevée au taux de 0.3 % sur els revenus suivants : retraites, pensions d'invalidité, allocations de préretraite.

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 :

