


Actance a lancé récemment :

- 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 collectif pour motif économique – Entreprise de moins de 50 salariés – Absence de consultation des DP – Indemnisation en cas de préjudice

Rappel : En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi (article L. 1235-12 du Code du travail).

Cass. Soc., 14 juin 2017, n° 16-16.001

A la suite de la fermeture de son établissement, un salarié a été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander le paiement par l'employeur d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir consulté les délégués du personnel (DP) préalablement à son licenciement.

En effet, l'article L. 1233-8 du Code du travail impose à l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours de réunir et consulter les DP dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour sa défense, l'employeur soutenait ne pas à avoir à consulter les DP dans la mesure où ils n'existaient pas dans l'entreprise.

N'ayant pas rapporté la preuve de l'établissement d'un procès-verbal de carence aux dernières élections des DP, la Cour d'appel a jugé que l'employeur n'avait pas respecté la procédure de licenciement.

La cour a alors accordé au salarié une indemnité au motif que l'inobservation de la procédure de licenciement lui avait causé nécessairement un préjudice.

La Cour de cassation a censuré cette décision reprochant aux juges d'appel d'avoir accordé une indemnité « sans caractériser l'existence d'un préjudice subi par le salarié du fait de l'inobservation de la procédure de licenciement ».

Cette affaire est renvoyée devant la Cour d'appel. Il reviendra au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice subi du fait de l'inobservation par l'employeur de la procédure de licenciement.

Note : Il s'agit d'un revirement de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 28 avril 1998, n° 95-44.236). Auparavant, la réparation du préjudice était automatique car les juges considéraient que le non-respect de la procédure de licenciement causait nécessairement un préjudice au salarié.

Cet arrêt s'inscrit dans la nouvelle ligne jurisprudentielle tracée par la Cour de cassation qui tend à mettre fin au principe selon lequel certains manquements de l'employeur causaient nécessairement un préjudice au salarié.

Ce principe a déjà été abandonné en cas de :

- Délivrance tardive du certificat de travail ou du bulletin de paie (Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293) ;
- Défaut de mention, sur le bulletin de paie, de la convention collective applicable (Cass. Soc., 17 mai 2016, n° 14-21.872) ;
- Irrégularité dans la convocation à l'entretien préalable (Cass. Soc., 30 juin 2016, n° 15-16.066) ;
- Clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie pécuniaire (Cass. Soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578).

Licenciement pour faute grave – Détournement de fonds – Reconnaissance de dette en faveur de l'employeur – Engagement de la responsabilité pécuniaire du salarié (NON)

Rappel : La faute grave consiste en une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui, de par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. Soc., 10 novembre 2010, n° 09-42.077).

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).

Dans les deux cas, les salariés sont privés 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).

Toutefois, les salariés conservent l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 3141-28 du Code du travail ; C. const., décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016 ; Cf. Actu-tendance n° 342).

En cas de faute lourde exclusivement, l'employeur a la possibilité 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).

Cass. Soc., 2 juin 2017, n° 15-28.496

Un salarié a été licencié pour faute grave pour avoir détourné des fonds au préjudice d'un client de son entreprise.

Postérieurement à son licenciement, le salarié a signé avec son employeur une reconnaissance de dettes au profit de la victime des détournements. A ce titre, l'employeur était autorisé à prélever diverses sommes sur le solde de tout compte et le plan d'épargne d'entreprise du salarié.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la restitution des sommes prélevées. Il reprochait à son employeur d'avoir engagé sa responsabilité pécuniaire en l'absence de faute lourde.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif qu'il avait autorisé l'employeur à prélever ses sommes postérieurement à son licenciement. Pour les juges, les prélèvements se situaient donc « hors du champ des règles applicables à la compensation sur les créances salariales et aux saisies sur salaire », de sorte que le salarié ne pouvait se prévaloir des principes régissant la responsabilité pécuniaire des salariés vis à vis de son employeur.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et censure cette décision en rappelant « le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un

salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde ».

En l'espèce, le salarié ayant été licencié pour faute grave, l'employeur ne pouvait engager sa responsabilité pécuniaire, même pas le biais d'une reconnaissance de dette.

Note : L'employeur ne pouvait pas licencier le salarié pour faute lourde car la Cour de cassation

a déjà jugé que le détournement de fonds ne caractérise pas une intention de nuire à l'employeur (Cass. Soc., 6 juillet 1999, n° 97-42.815).

Dans une telle situation, l'employeur aurait donc dû licencier le salarié pour faute grave puis ensuite engager une procédure devant les juridictions civiles afin d'obtenir le remboursement des sommes.

RELATIONS COLLECTIVES

CHSCT – Expertise pour risque grave – Frais et honoraires d'avocat à la charge de l'employeur dans la limite des diligences accomplies

Rappel : Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1 (article L. 4614-12 du Code du travail) ;
- dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs (article L. 4614-12-1 du Code du travail).

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur (article L. 4614-13 du Code du travail).

L'employeur peut contester cette expertise. Mais, il doit supporter les frais et honoraires d'avocat exposés par le CHSCT dans le cadre de la procédure judiciaire, sauf abus du CHSCT (Cass. Soc., 12 octobre 2016, n° 15-22.953).

Cette mesure était justifiée par le fait que le CHSCT ne dispose pas de budget de fonctionnement.

Cass. Soc., 21 juin 2017, n° 15-27.506

Dans cette affaire, un CHSCT a voté le recours à une expertise pour risque grave.

Contestant cette décision, l'employeur a saisi le Président du Tribunal de grande instance (TGI) d'une demande :

- à titre principale d'annulation de l'expertise ;
- à titre subsidiaire que les frais de justice soient réduits à de justes proportions.

La Cour d'appel a débouté l'employeur de sa demande et l'a condamné à prendre en charge les honoraires facturés par les avocats du CHSCT, soit 8 080 € au motif qu'aucun abus du CHSCT n'était démontré.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision en rappelant « *qu'en cas de contestation, il incombe au juge de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur en application de l'article L. 4614-13 du code du travail, au regard des diligences accomplies* ».

En l'espèce, la Cour d'appel a « méconnu son office » en condamnant automatiquement l'employeur à payer les frais d'honoraires facturés sans vérifier si la facture était anormalement élevée.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel pour statuer sur le caractère excessif des frais d'avocats. Si ces derniers apparaissent élevés, les juges statueront souverainement sur le montant que l'employeur devra finalement supporter.

Note : Il s'agit d'une confirmation de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-10.548). Dans cette affaire, la

Cour de Cassation a approuvé la décision d'une Cour d'appel de réduire les frais et honoraires d'avocat à 7 000 € alors que la facture s'élevait initialement à 15 800 €.

CHSCT – Expertise – Contestation du coût prévisionnel – Délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT – Prolongation du délai ?

Rappel : Dans le cadre d'une expertise « *risque grave* » ou « *projet important* », l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT.

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine.

Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le CHSCT ainsi que le CE sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le CE est consulté en application de l'article L. 2323-3. (L. 4614-13 du Code du travail).

Le délai de 15 jours est-il impératif ou peut-il être prolongé lorsque l'expert tarde à transmettre son devis ?

Cette question a été traitée dans 2 arrêts de TGI. Mais, elle a conduit à des réponses opposées.

TGI Paris., 18 mai 2017, n° 17/54312 et TGI Nantes, 29 juin 2017, n° 17/00423

Dans la première affaire, un CHSCT a voté le recours à une expertise pour risque grave dans 2 délibérations en date du 10 et 23 janvier 2017.

L'entreprise a assigné le 10 mars 2017 l'expert devant le président du TGI pour contester notamment le coût prévisionnel de l'expertise.

Pour sa défense, l'expert soulevait l'irrecevabilité de cette demande au motif que l'entreprise n'avait pas saisi le TGI dans le délai de 15 jours de la délibération.

L'employeur estimait, quant à lui, que le délai de 15 jours avait commencé à courir à compter du 24 février 2017, date à laquelle il a reçu les 2 conventions d'expertise comportant le coût prévisionnel, l'étendue et le délai de l'expertise. Le président du TGI a fait droit à la demande de l'employeur et a jugé sa demande recevable.

Le Président a relevé qu'à la lecture des délibérations du CHSCT, il apparaissait qu'aucun élément ne faisait référence au coût prévisionnel, à l'étendue et au délai des expertises. Il était donc impossible pour l'entreprise de saisir le juge dans les 15 jours de ces délibérations.

Le Président a suivi l'argument de l'employeur. Il a estimé que ce n'était que lors de la remise des conventions d'expertise, le 24 février 2017, que l'employeur a été en mesure de connaître le coût prévisionnel, l'étendue et le délai de l'expertise. En conséquence, le point de départ du délai de prescription ne pouvait être fixé qu'à partir du 24 février 2017.

Il en résulte que l'assignation délivrée le 10 mars 2017 était valable.

Dans la seconde affaire, les faits étaient assez similaires. Un CHSCT a décidé de recourir à une expertise pour risque grave le 8 décembre 2016.

L'employeur a formé dans le délai de 15 jours suivant la délibération une première contestation pour contester la désignation de l'expert.

Le président du TGI ayant rejeté cette demande, l'entreprise a formé une nouvelle contestation le 28 avril 2017 portant sur le coût prévisionnel de l'expertise.

L'expert soulevait l'irrecevabilité de cette demande. Mais, l'entreprise soutenait avoir pris connaissance du coût prévisionnel de l'expertise lors de la réception de la lettre de mission en date

du 13 avril 2017 et estimait donc avoir agi dans le délai.

Le TGI a débouté l'entreprise de sa demande estimant que sa demande était irrecevable.

Le Président a considéré que « *le législateur a fait de la délibération du CHSCT l'unique point de départ du délai pour agir de l'employeur, quel que soit le motif fondant sa contestation* ». Dès lors, le juge devait être saisi obligatoirement dans le délai de 15 jours.

Pour le juge, la combinaison « *du délai de 15 jours imparti à l'employeur pour saisir le juge et de l'effet suspensif de cette saisine vise à limiter à 15 jours les travaux que pourrait réaliser l'expert - à ses risques et périls - entre la date de la délibération et la date de saisine du juge* ».

Il ajoute que « *le législateur a entendu limiter la durée de l'effet suspensif de la saisine du juge par l'employeur en imposant un délai pour saisir et un délai pour statuer [10 jours] afin qu'au plus tard 25 jours après la délibération du CHSCT, la mission d'expertise soit purgée de tout recours* ».

Contrairement au TGI de Paris, le Président du TGI de Nantes n'a pas retenu l'argument de l'employeur qui soutenait avoir pris connaissance du coût prévisionnel de l'entreprise que le 13 avril 2017. Pour le Président, il appartenait à l'entreprise de soulever, dès la première procédure, tous les moyens utiles, « *même à titre conservatoire.* » En effet, « *il n'est manifestement pas dans l'esprit du législateur de permettre à l'employeur de contester un à un, par des procédures distinctes, chaque point visé par l'article L. 4614-13 du code du travail* », l'esprit de la loi étant « *de permettre la mise en place de l'expertise dans des délais contraints* ».

Note : Pour des faits similaires, les TGI n'ont pas rendu la même décision. Il conviendra d'attendre la décision de la Cour de cassation pour obtenir une sécurité juridique, ces décisions n'étant pas susceptible d'appel.

PSE successifs – Avantages différents entre les salariés relevant de PSE distincts – Application du principe d'égalité de traitement (NON)

Rappel : La Cour de Cassation rappelle régulièrement sa jurisprudence selon laquelle si un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Cass. Soc., 20 avril 2017, n° 15-16.262).

Le principe d'égalité de traitement s'applique entre des salariés relevant du même PSE élaboré au cours d'une procédure de licenciement économique.

Dans 2 arrêts du même jour, la Cour de cassation s'est interrogée sur la question de l'application de ce principe à des salariés ayant bénéficié de mesures prévues dans des PSE distincts, élaborés dans le cadre de procédures de licenciement économique successives.

Cass. Soc., 29 juin 2017, n° 15-21.008 et n° 16-12.007

Dans la première affaire, plusieurs salariés licenciés pour motif économique en janvier 2006 dans le cadre d'un PSE élaboré en 2005 ont saisi la juridiction prud'homale pour réclamer sur le fondement du principe d'égalité de traitement le paiement d'une indemnité d'un montant de 12 030 € au motif que cette indemnité avait été prévue dans un second PSE adopté en 2007.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande au motif que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente propre à justifier la différence de traitement entre les salariés licenciés en 2007 et ceux en 2006.

Dans la seconde affaire, un salarié licencié dans le cadre d'un PSE arrêté en mai 2009 a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement

par l'employeur d'une indemnité pour violation du principe d'égalité de traitement. Il soutenait que le montant de l'indemnité complémentaire et la durée du congé de reclassement prévus dans le PSE arrêté en juin 2010 étaient plus favorables que ceux fixés dans son PSE.

Les juges d'appel ont suivi le même raisonnement que dans l'autre affaire et condamné l'employeur au motif que la différence de traitement ne reposait sur aucune raison objective et pertinente.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a dans les 2 affaires censuré la position des juges d'appel pour « *fausse application du principe d'égalité de traitement* ».

La Haute juridiction ont constaté que « *deux procédures de licenciement économique collectif avaient été successivement engagées dans l'entreprise accompagnées de PSE distincts, en sorte que les salariés licenciés dans le cadre de la première procédure n'étaient pas dans une situation identique à celles des salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure au cours de laquelle avait été élaboré, après information et consultation des institutions représentatives du personnel, le plan prévoyant l'avantage revendiqué* ».

La Cour de cassation estime que chaque PSE répond à des circonstances particulières et présente nécessairement un équilibre qui leur est propre. Dès lors, les salariés soumis à des PSE distincts ne peuvent être considérés comme étant dans une situation identique. Par conséquent, ils ne peuvent faire jouer, entre eux, le principe d'égalité de traitement.

Licenciement – Salarié protégé – Vote du CE à main levée – Irrégularité de procédure – Refus d'autoriser le licenciement

Rappel : Le licenciement envisagé d'un DP, membre du CE ou du CHSCT est soumis au CE, qui donne son avis sur le projet de licenciement (article L. 2421-3 du Code du travail).

L'avis du CE est exprimé au scrutin secret après audition du salarié (article R. 2421-9 du Code du travail).

CAA de Paris., 27 mars 2017, n° 15PA04769

Un salarié, délégué du personnel et représentant au CE, a saisi la juridiction administrative pour obtenir l'annulation de la décision du ministre du travail d'autoriser son licenciement.

Il estimait notamment que sa procédure de licenciement était irrégulière puisque le vote des membres du CE sur son licenciement était intervenu à main levée et non à bulletin secret, conformément aux dispositions de l'article R. 2421-9 du Code du travail.

La Cour administrative d'appel a fait droit à sa demande considérant que la finalité du caractère secret du scrutin « *est de protéger le salarié dont le projet de licenciement est soumis à l'avis du CE et les membres du CE des pressions, directes ou indirectes, qui pourraient être exercées sur eux ou des effets d'entraînement propres à tout groupe humain* ».

Dès lors, le non-respect du vote à bulletin secret entache d'irrégularité la décision ultérieure de l'inspecteur du travail et, le cas échéant, du ministre chargé du Travail.

Il en résulte, en l'espèce, que l'autorisation de licenciement doit être annulée, peu important que les membres du CE aient émis, à l'unanimité, un vote en défaveur du licenciement.

Législation et réglementation

Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

L'arrêté du 22 juin 2017 fixe la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Organisations syndicales	Scores en %
CFDT	30.33 %
CGT	28.56 %
CGT-FO	17.93 %
CFE-CGC	12.28 %
CFTC	10.90 %

Ces scores sont conformes au communiqué de presse de la DGT en date du 31 mars 2017.

La CFDT peut signer seule un accord national interprofessionnel (ANI). Les autres organisations syndicales peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de cet accord car ils ont un poids cumulé d'au moins 50 %.

Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

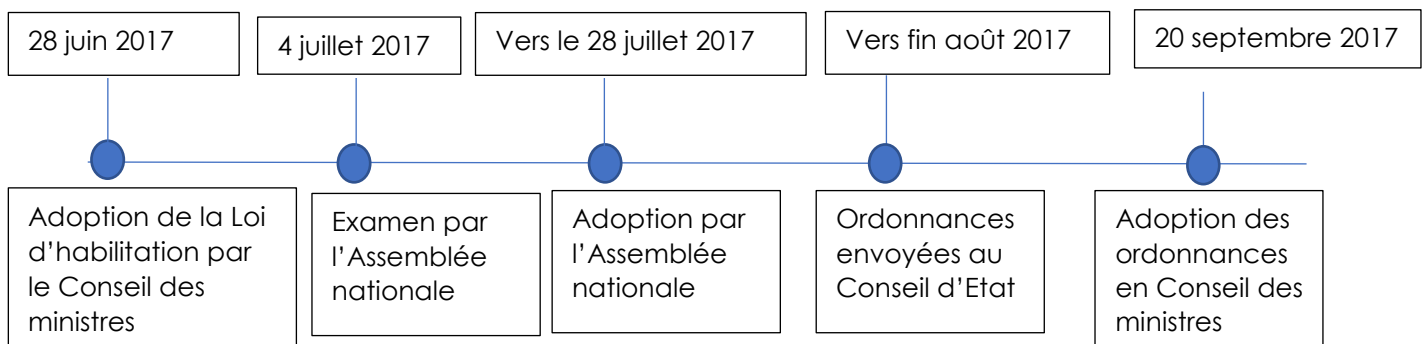
L'arrêté du 22 juin 2017 fixe la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Organisations patronales	Scores en %
MEDEF	70.82 %
CPME	24.97 %
U2P	4.21 %

Le MEDEF peut signer seul un ANI et en demander son extension, sans que la CPME et l'U2P ne puissent s'y opposer car ils n'atteignent pas 50 %.

Réforme du Code du travail – Date prévisionnelle de parution des ordonnances

Il s'agit d'une frise chronologique permettant de connaître la date prévisionnelle de sortie des ordonnances portant sur les sujets fixés dans la loi d'habilitation. Elle est néanmoins susceptible d'évoluer.

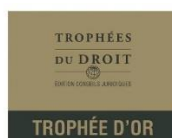


PARIS

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 :

