

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

Prise d'acte – Non-paiement par l'employeur des commissions – Manquement suffisamment grave – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Rappel : Le salarié qui reproche à son employeur un/des manquements peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Il doit saisir le Conseil de prud'hommes pour qu'il statue dans le délai d'un mois (article L. 1451-1 du Code du travail).

Lorsque le/les manquements de l'employeur à l'origine de la prise d'acte sont suffisamment graves et empêchent la poursuite du contrat de travail, cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Tel est le cas en cas de non-paiement des salaires (Cass. Soc., 24 septembre 2014, n° 13-17.812).

Si les juges estiment que les manquements ne sont pas suffisamment graves, la prise d'acte produit les effets d'une démission (Cass. Soc., 25 juin 2003, n° 01-42.335).

Dans le cadre d'un transfert d'entreprise, un salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail auprès de son nouvel employeur en raison de manquements imputables à son ancien employeur (Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-28.340).

Cass. Soc., 19 octobre 2017, n° 16-12.411

En 2013, un salarié a signé avec son employeur un plan de commissionnement. En février 2014, son contrat de travail a été transféré à une nouvelle entreprise.

Le salarié réclamait à son nouvel employeur le paiement des commissions non versées par son ancien employeur qui s'élevaient à un montant de plus de 6 500 €.

En vain, le salarié a alors pris acte de la rupture de son contrat de travail le 8 septembre 2014.

L'employeur faisait valoir que la prise d'acte était injustifiée au motif :

- D'une part, que le montant des commissions réclamé par le salarié était négligeable au regard de la part fixe de son salaire s'élevant à 5 162 euros ;
- D'autre part, que 2 propositions de paiement des commissions avaient été faites au salarié.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié estimant que le non-paiement par l'employeur des commissions constituait un manquement grave et inacceptable justifiant la prise d'acte, compte tenu :

- D'une part, de l'importance de la somme due ;

- D'autre part, du fait pour l'employeur d'avoir promis à plusieurs reprises, lors d'échange de courriels avec le salarié, le paiement de la somme sans jamais l'effectuer.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation considère que le manquement de l'employeur était d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier « à lui seul » la prise d'acte de la rupture.

Note : il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 11 juillet 2012, n° 10-19.334).

Liberté d'expression – Abus – Licenciement pour faute grave

Rappel : Le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression (Cass. Soc., 22 juin 2004, n° 02-42.446).

La seule limite posée par les juges à cette liberté d'expression c'est l'abus du salarié (Cass. Soc., 21 septembre 2011, n° 09-72.054).

Cass. Soc., 18 octobre 2017, n° 16-18.163

Un directeur commercial, membre du comité de direction, est licencié pour faute grave pour avoir dénigré l'employeur auprès des salariés.

En l'espèce, un subordonné s'était plaint par courriel des propos tenus par le directeur à savoir : « tu te fais rouler » par l'entreprise, « La semaine de RTT qui nous a été volée et tu ne dis rien, c'est pas normal ».

Un autre salarié a attesté que le même directeur lui avait demandé : « Mais qu'est-ce que tu fais dans cette boîte ? Pourquoi tu ne crées pas ton entreprise ? Après tout d'autres l'ont fait avant toi. Tu sais que tu n'es pas cadre autonome, l'entreprise décide de ton emploi du temps à ta place. Tu te fais même sucrer une semaine de RTT et tu ne dis rien. Ce n'est pas normal. Qu'est-ce que tu comptes faire ? ».

Enfin, lors d'une conversation téléphonique avec un autre salarié, le directeur aurait indiqué au sujet

des décisions prises « C'est vraiment n'importe quoi ».

Contestant son licenciement, le directeur a saisi la juridiction prud'homale estimant qu'il ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande au motif qu'il avait abusé de son droit d'expression ce qui justifiait son licenciement.

Insatisfait de cette décision, le directeur s'est pourvu en cassation estimant que ne caractérise pas un abus de sa liberté d'expression le fait d'avoir tenu, auprès de trois salariés de l'entreprise « pris individuellement, sans la moindre diffusion publique, des propos par lesquels il donnait son opinion et émettait des critiques quant aux décisions prises par le dirigeant de la société et qui trouvaient leur cause directe dans l'attitude fautive de ce dernier ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que les propos tenus par le salarié étaient destinés à « déstabiliser l'entreprise », ce qui caractérise un abus de sa liberté d'expression rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Licenciement – Salarié protégé – Statut protecteur – Appréciation – Date de convocation à l'entretien préalable

Rappel : L'annulation par le juge de la désignation d'un délégué syndical n'a pas d'effet rétroactif, de sorte que la perte de son statut protecteur n'intervient qu'à compter de la date à laquelle le jugement est prononcé (Cass. Soc., 16 décembre 2014, n° 13-15.081).

Cass. Soc., 11 octobre 2017, n° 16-11.048

Dans cette affaire :

- un salarié est désigné représentant de la section syndicale (RSS) le 20 mars 2014 ;
- le 16 juin 2014, il est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement ;
- le 3 juillet 2014, le Tribunal d'instance (TI) a annulé sa désignation en tant que RSS ;

- le 15 juillet 2014, l'employeur a notifié son licenciement sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi en référé la juridiction prud'homale d'une demande de réintégration pour violation de son statut protecteur.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif qu'à la date de l'envoi de la lettre de licenciement, sa désignation en tant que RSS se trouvait rétroactivement anéantie par l'effet de la décision du TI, de sorte qu'il ne justifiait pas à cette date du statut de salarié protégé.

La Cour de cassation a censuré cette décision considérant que l'annulation par le TI de la désignation d'un RSS n'ayant pas d'effet rétroactif, *« la perte du statut protecteur n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé, de sorte que l'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement »*.

Il en résulte, en l'espèce, que l'employeur aurait dû demander l'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail.

Note : Cette position est conforme à celle retenue par le Conseil d'Etat (CE., 23 novembre 2016, n° 392059, Cf actu-tendance n° 377).

Dans une autre affaire rendue le même jour, la Cour de cassation a jugé que le salarié bénéficiait du statut protecteur au titre de l'imminence de candidature si, au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable à un éventuel licenciement, l'employeur avait connaissance de sa candidature aux élections de la DUP ou de son imminence (Cass. Soc., 11 octobre 2017, n° 16-10.139).

Licenciement – Motif – Accident survenu sur le lieu de travail par un salarié médicalement hors d'état de travailler – Faute du salarié

Rappel : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L. 4122-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 12 octobre 2017, n° 16-18.836

Un salarié, engagé en qualité de cariste, a été licencié pour faute pour avoir mis en danger la sécurité de ses collègues.

Son employeur lui reprochait dans sa lettre de licenciement d'avoir continué à travailler alors qu'il se trouvait dans un état de léthargie du fait de la prise d'un traitement médicamenteux et d'avoir causé la chute de plusieurs palettes de marchandises.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en faisant valoir qu'il avait été victime d'un malaise, de sorte que son licenciement reposait en réalité sur une mesure discriminatoire fondée sur son état de santé.

Ni la Cour d'appel ni la Cour de cassation n'a suivi l'argumentaire du salarié estimant qu'il n'avait pas été licencié en raison de son état de santé mais pour avoir *« continué à travailler sachant qu'il n'était pas en étant de le faire »*, ce qui avait mis en danger la sécurité de ses collègues.

Au vu des fonctions exercées par le salarié, ce motif constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Note : La Cour de cassation a déjà jugé que le licenciement pour faute grave d'un salarié, conducteur de matériel de collecte, ayant causé un accident du fait d'une vitesse excessive et de l'absence de port de ceinture, était justifié (Cass. Soc., 15 décembre 2016, n° 15-21.749, Cf Actu-tendance n° 382).

Accident du travail – Mission en Chine – Présomption d'imputabilité d'accident du travail – Il revient à l'employeur de prouver que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel

Rappel : En vertu de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Ainsi, pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour le compte de son employeur, le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité au travail en cas d'accident, peu important que celui-ci survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante. Pour renverser cette présomption, l'employeur doit rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel (Cass. Soc., 19 juillet 2001, n° 99-20.603).

Cass. Soc., 12 octobre 2017, n° 16-22.481

Dans cette affaire, un salarié en déplacement en Chine dans le cadre d'une mission a été blessé à 3 heures du matin alors qu'il se trouvait dans une discothèque.

Le salarié estimait qu'il s'agissait d'un accident du travail. L'employeur a alors transmis la déclaration d'accident du travail à la CPAM, accompagnée de réserves. Après une enquête, celle-ci a reconnu le caractère professionnel de l'accident.

Contestant cette décision, l'employeur a saisi d'un recours la juridiction de Sécurité sociale.

L'employeur faisait valoir :

- qu'à partir du moment où l'accident était survenu en un temps (3 heures du matin) et un lieu (discothèque) sans rapport avec la mission confiée au salarié ou l'accomplissement d'un acte de la vie courante, la présomption d'imputabilité se trouvait inversée ;
- qu'il appartenait à la caisse de rapporter la preuve que la situation dans laquelle se trouvait le salarié au moment de l'accident présentait un lien avec la mission.

La Cour d'appel et la Cour de cassation n'ont pas retenu ces arguments considérant qu'il revenait à l'employeur exclusivement de rapporter la preuve que la mission avait été interrompue par le salarié pour un motif personnel.

En l'espèce, il revenait donc à l'employeur de prouver que la présence du salarié en discothèque à 3 heures du matin ne présentait pas de lien avec l'activité professionnelle. La seule présence du salarié en discothèque ne suffisait pas démontrer l'absence de lien.

En d'autres termes, l'employeur devait démontrer que le salarié s'était rendu en discothèque de sa propre initiative et non pour accompagner des clients ou collaborateurs, ou répondre à une invitation dans le cadre de sa mission.

En l'absence d'une telle preuve, il en résultait que l'accident du travail devait être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

RELATIONS COLLECTIVES

Accord de branche – Salaire – Abattement pour les cadres débutants – Discrimination fondée sur l'âge (NON) – Méconnaissance du principe « à travail égal salaire égal » (NON)

Rappel : En vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail, l'employeur doit respecter le principe de non-discrimination.

Ainsi, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination en raison de son âge. Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de cette disposition est nul (article L. 1132-4 du Code du travail).

En outre, l'employeur doit respecter le principe « à travail égal salaire égal » posé par la jurisprudence de la Cour de cassation qui l'oblige à assurer une même rémunération aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680).

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (article L. 3221-4 du Code du travail).

Le principe « à travail égal salaire égal » ne s'oppose pas à la possibilité pour l'employeur d'individualiser les salaires dès lors que la différence de rémunération repose sur des raisons objectives et pertinentes (Cass. Soc., 13 mai 2009, n° 07-45.356).

CE., 16 octobre 2017, n° 390011

Le syndicat CGT a saisi le Conseil d'Etat d'une demande d'annulation de l'arrêté du 26 février 2015 portant extension de l'accord relatif à la grille de salaires conclu le 1^{er} octobre 2014 dans le cadre de la convention collective de la plasturgie.

Le syndicat reprochait à l'accord :

- D'une part, de méconnaître le principe « à travail égal, salaire égal » ;
- D'autre part, d'introduire une discrimination liée à l'âge.

Aux termes de cet accord, toute entreprise de la branche plasturgie peuvent procéder à un abattement de 5 %, pendant une durée de 24 mois, sur le salaire minimal prévu pour les cadres débutants.

Les cadres débutants sont définis par l'accord comme occupant « la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à

ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction ».

En outre, l'accord impose aux employeurs, pendant le délai de 24 mois, « de procéder à des entretiens réguliers avec les salariés concernés ».

Le Conseil d'État a débouté le syndicat de ses demandes considérant :

- D'une part, que le dispositif n'était pas fondé sur l'âge mais sur le niveau d'expérience des salariés ;
- D'autre part, qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation sur la mise en œuvre du principe « à travail égal, salaire égal » que « l'expérience professionnelle antérieure acquise par un salarié peut justifier une différence de salaire au moment de l'embauche, pour autant que cette différence de traitement soit en rapport avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées » ;
- Enfin, que l'employeur peut prévoir des mesures particulières réservées à certains salariés à condition que celles-ci s'appliquent « à tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique et que les règles qui les encadrent aient été préalablement définies et puissent être contrôlées ».

En l'espèce, l'abattement :

- était limité dans son taux et sa durée ;
- s'appliquait sur le salaire minimal de tous les cadres nouvellement diplômés et dépourvus d'expérience ;
- était en relation avec les fonctions exercées ;
- était encadré par des entretiens réguliers entre l'employeur et le salarié.

Il en résulte que ce dispositif n'était ni discriminatoire ni ne portait atteinte au principe « à travail égal salaire égal ».

Législation et réglementation

Ordonnances Macron – Projets de loi de ratification

Les 5 Ordonnances Macron ont été publiées au JO le 23 septembre 2017. Si certaines dispositions sont déjà entrées en vigueur, d'autres nécessitent un décret d'application.

Pour autant, ces mesures n'ont pas la valeur de loi. Pour l'heure, elles demeurent un acte administratif. A ce titre, elles peuvent être contestées devant le juge administratif.

Seule une loi de ratification confèrera une valeur législative aux ordonnances.

Le projet de loi de ratification a été examiné en commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale le 9 novembre 2017.

Les députés ont adopté 22 amendements qui modifient les dispositions mêmes des ordonnances.

Le texte sera examiné par l'Assemblée nationale en séance publique à partir du 21 novembre 2017, avant de passer au Sénat.

Ordonnances Macron – Projets de décret

Outre les projets de décret listés dans les actus tendance n° 419 et 420, d'autres projets de décret sont rendus publics dont ceux sur :

- le congé de mobilité précisant l'autorité administrative compétente et le contenu des informations à transmettre ;
- La rupture conventionnelle collective précisant l'autorité administrative compétente, les modalités de validation de l'accord, les pièces à transmettre ainsi que les modalités de constitution du bilan de la mise en œuvre de l'accord ;
- La suppression des dispositions réglementaires relatives au contrat de génération

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 :

