

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

Rupture conventionnelle – Homologation implicite – Action en justice – Délai de prescription de 12 mois – Point de départ

Rappel : En vertu de l'article L. 1237-11 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin d'un commun accord à la relation de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

A ce titre, les parties signent une convention de rupture pour convenir des modalités de la rupture : montant de l'indemnité, date de la rupture (article L. 1237-13 du Code du travail).

A compter de la signature de cette convention, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la Direccte. Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour notifier sa décision. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Chaque partie peut introduire une action en contestation de la convention ou de la décision de la Direccte devant le Conseil de prud'hommes avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter

de la date d'homologation de la convention (article L. 1237-14 du Code du travail).

Cass. Soc, 6 décembre 2017, n° 16-10.220

Un salarié a signé une convention de rupture le 8 octobre 2010. L'employeur a, le 25 octobre 2010, demandé à la Direccte l'homologation de cette convention. Celle-ci a fait l'objet d'une décision implicite d'homologation le 16 novembre 2010.

Le salarié a signé, le 30 décembre 2010, son reçu pour solde de tout compte indiquant le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture. Le 17 novembre 2011, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la convention de rupture.

La Cour d'appel a jugé la demande du salarié irrecevable au motif que celle-ci était intervenue après l'expiration du délai de 12 mois à compter de la date d'homologation, soit le 16 novembre 2010.

Contestant cette décision, le salarié s'est pourvu en cassation en faisant valoir qu'il n'avait pas été informé de la date d'homologation puisque celle-ci était intervenue implicitement, de sorte qu'il ne connaissait pas le point de départ du délai de contestation.

La Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel qui a relevé que la convention conclue le 8 octobre 2010 avait reçu exécution (signature du reçu de solde de tout compte et versement de l'indemnité de rupture), de sorte que « ce salarié avait disposé du temps nécessaire pour agir avant l'expiration du délai » de 12 mois à compter de la date de la décision d'homologation.

En cas de décision implicite d'homologation, il revient au salarié qui engage une action en contestation de calculer, lui-même, le point de départ du délai de 12 mois.

En l'espèce, la convention ayant été transmise le 25 octobre 2010 à la Direccte, la décision implicite d'homologation a été prise à l'issue du délai de 15 jours ouvrables, soit le 16 novembre 2010, en raison des 2 jours fériés. Le salarié ne pouvait donc agir en justice que jusqu'au 16 novembre 2011.

Note : Cet arrêt est transposable à l'employeur. Lorsque la décision d'homologation est rendue de manière implicite, il lui revient de calculer le point de départ du délai de contestation pour agir, le cas échéant, dans les temps.

Inaptitude – Licenciement – Manquement à l'obligation de reclassement – Versement de l'indemnité compensatrice de préavis

Rappel : En vertu de l'article L. 1226-4 du Code du travail, le licenciement d'un salarié pour inaptitude n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où le salarié est dans l'impossibilité de l'exécuter.

Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-22.276

A la suite de son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, un salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Il estimait que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement. A ce titre, il réclamait notamment une indemnité compensatrice de préavis.

La Cour d'appel lui a donné raison et jugé que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, faute pour l'employeur de justifier de recherches concertées avec le médecin du travail pour que le poste de travail auquel le salarié a été déclaré inapte soit « adapté à ses capacités restantes ».

Cependant, la Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

La Cour de cassation censure cette décision considérant que « l'indemnité de préavis est due au salarié déclaré inapte à son poste dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ».

Il convient donc de distinguer 2 situations :

- Celle où l'employeur a rempli son obligation de reclassement : dans ce cas, le salarié licencié à la suite d'une inaptitude ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- Celle où l'employeur a manqué à son obligation de reclassement : dans ce cas, le salarié ouvre droit à cette indemnité.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 7 mars 2012, n° 10-18.118).

Licenciement – Faute grave – Responsable administrative – Divulgaration des salaires perçus par les salariés de l'entreprise – Violation de son obligation de confidentialité

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

Cass. Soc., 22 novembre 2017, n° 16-24.069

Une responsable administrative a été licenciée pour faute grave pour avoir divulgué à un salarié le montant des salaires perçus par les autres salariés de l'entreprise.

L'employeur lui reprochait d'avoir manqué à son obligation de confidentialité lui incombant au regard de ces fonctions ce qui rendait impossible le maintien de son contrat de travail.

En effet, la salariée avait accès de par ses fonctions à des éléments comptables notamment au montant des salaires de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale faisant valoir notamment qu'en 3 ans d'ancienneté, elle n'avait eu aucun antécédent disciplinaire.

La Cour d'appel a rejeté cet argument et validé le licenciement. Les juges ont fondé leur décision sur 2 témoignages :

- Un salarié a dénoncé que la salariée lui avait indiqué :
 - qu'il avait le salaire le plus bas de l'entreprise ;

- les 2 plus gros salaires de l'entreprise ;
- que l'employeur a des locations pour certains salariés ;
- Un autre salarié s'étant plaint que la salariée avait informé les autres salariés qu'il habitait dans une propriété de l'employeur.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que le comportement de la salariée était « *de nature à créer des difficultés au sein de l'entreprise* » ce qui constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Note : Les juges se sont fondés au regard des fonctions exercées par la salariée. La décision ne serait probablement pas la même pour un salarié exerçant des fonctions différentes et n'ayant pas obtenu les informations dévoilées dans le cadre de ses fonctions et responsabilités.

RELATIONS COLLECTIVES

Principe d'égalité de traitement – Accord collectif – Nouvelle grille de classification – Salarié engagé postérieurement – Evolution plus rapide que les salariés déjà présents dans l'entreprise – Inégalité de traitement (NON)

Rappel : Le principe jurisprudentiel « *à travail égal salaire égal* » oblige l'employeur 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).

Ainsi, le seul fait que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier une différence de traitement entre eux. Il appartient alors à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à cette différence (Cass. Soc., 4 février 2009, n° 07-42.024).

Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-14.235

A la suite de la rupture de son contrat de travail, une salariée a saisi la juridiction prud'homale

d'une demande de rappel de salaire car elle s'estimait victime d'une inégalité de traitement comparé à un salarié embauché après elle.

En l'espèce, la salariée avait acquis, en juillet 1994, une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise et était classée au coefficient 453,50.

Le 11 juillet 1994, un avenant à la convention collective applicable dans l'entreprise est entré en vigueur fixant une nouvelle grille de classification. A compter de cette date, la salariée a été classée au coefficient 460 ce qui correspondait à une ancienneté de 7 ans selon la nouvelle grille.

Lors de son départ en 2011, le coefficient de la salariée était de 511, correspondant à 20 ans d'ancienneté alors qu'elle en comptait plus de 40.

Pour étayer sa demande, la salariée s'était comparée à une autre salariée de l'entreprise ayant la même qualification mais embauchée après la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification.

Cette salariée a débuté au coefficient 406 et a atteint le coefficient 511 après 20 ans et le coefficient 544 après 28 d'ancienneté.

Pour sa défense, l'entreprise soutenait que cette différence de traitement était causée par la seule application de l'avenant.

La Cour d'appel n'a pas retenu cet argument estimant qu'il existait bien une différence de traitement entre ces 2 salariés dans la mesure où elles avaient la même qualification, exerçaient les mêmes fonctions, bénéficiaient de la même ancienneté mais dont l'une, engagée après l'entrée en vigueur du nouvel avenant, se voyait attribuer un coefficient supérieur à celle engagée avant l'entrée en vigueur du même avenant.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que « le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire ».

La Cour de cassation reproche aux juges du fond d'avoir statué en faveur d'une différence de traitement sans constater que la salariée engagée après l'entrée en vigueur de la nouvelle grille avait bénéficié à un moment donné d'une classification ou d'une rémunération supérieure à celle de la salariée pendant qu'elle était encore en poste.

Note : Dans une autre affaire rendue le même jour, la Cour de cassation a jugé que lors de la mise en place d'une nouvelle grille de salaire prévue par accord, l'employeur a l'obligation de maintenir le niveau de rémunération contractuel atteint par un salarié avant l'entrée en vigueur de l'accord, si celui-ci est plus favorable. Un salarié embauché après l'entrée en vigueur de cette grille ne peut, à ce titre, agir en justice sur le fondement de l'inégalité de traitement (Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-15.109).

Syndicat – Mise en place d'une section syndicale – Désignation de 2 représentants – Contestation ouverte sur l'ensemble des désignations

Rappel : Dès lors qu'il a plusieurs adhérents, peut constituer une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (article L. 2142-1 du Code du travail) :

- chaque syndicat qui y est représentatif,
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Chaque syndicat, qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés, peut s'il n'est pas représentatif désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour le représenter (article L. 2142-1-1 du Code du travail).

Chaque organisation ne peut désigner qu'un seul RSS quel que soit l'effectif de l'entreprise (Cass. Soc., 14 décembre 2010, n° 10-60.263).

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour contester la désignation d'un RSS (articles L. 2143-8 et L. 2142-1-2 du Code du travail).

Cass. Soc., 22 novembre 2017, n° 16-25.821

Dans cette affaire, l'union départementale FO a désigné, le 26 octobre 2015, un salarié en tant que RSS. En juillet 2016, la fédération nationale FO a désigné un nouveau salarié en qualité de RSS en remplacement du premier.

Le 9 septembre 2016, l'entreprise a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des 2 désignations, soutenant avoir eu connaissance de leur concurrence le 25 août 2016, date à laquelle l'union lui a confirmé la désignation du premier salarié et lui a enjoint de ne pas tenir compte de la désignation du second salarié faite par la fédération nationale.

Le tribunal a déclaré cette demande irrecevable au motif qu'aucune des désignations n'avait été contestée dans le délai de 15 jours suivant leur notification à l'employeur.

L'employeur s'est pourvu en cassation estimant que le point de départ du délai de contestation avait débuté à compter du 25 août 2016, de sorte que sa demande intervenue le 9 septembre 2016 était parfaitement recevable.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur et censure la décision du TI considérant que « *sauf accord collectif plus favorable, une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de représentants syndicaux supérieur à celui prévu par la loi* ».

Il en résulte que, lorsqu'une organisation syndicale désigne un RSS surnuméraire, « *cette désignation ouvre, à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale pour mettre fin à cette situation, un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause* ».

Ordonnance Macron relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail – Demande de suspension de la CGT – Recours rejeté

Rappel : Le 16 novembre 2017, le Conseil d'Etat a rejeté la demande de la CGT visant à suspendre

l'entrée en vigueur de plusieurs articles de l'ordonnance Macron relative au renforcement de la négociation collective (Cass. Soc., 16 novembre 2017, n° 145063).

CE., 7 décembre 2017, n° 415243

Dans cette affaire, la CGT a saisi une nouvelle fois le Conseil d'Etat, selon la procédure de référé-suspension, pour demander la suspension de plusieurs dispositions, issues de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, dont notamment le nouveau barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la fusion des IRP et le périmètre d'application de la cause économique.

Le Conseil d'Etat a rejeté cette demande au motif que la requérante ne rapportait ni la preuve d'une situation d'urgence ni celle d'un doute sérieux sur la légalité des articles.

Toutefois, le rejet des demandes de suspension ne signifie pas, pour autant, que l'ordonnance est légale. La Haute juridiction se prononcera dans quelques mois sur le fond.

Note : Tant que la loi de ratification ne sera pas publiée au JO, les ordonnances Macron n'ont qu'une valeur réglementaire, ce qui permet de les contester devant le Conseil d'Etat. La loi de ratification devrait être publiée vers février 2018. Après son entrée en vigueur, les ordonnances ne seront contestables que par le biais d'une QPC.



Législation et réglementation

Ordonnance Macron – Projet d'ordonnance rectificative

L'ordonnance rectificative ou (6^{ème} ordonnance) vise à corriger les erreurs et oublis figurant dans les 5 ordonnances Macron publiées le 22 septembre 2017.

Mais le gouvernement en a profité pour apporter des précisions voire des modifications majeures.

Ainsi, le texte précise notamment :

- L'articulation entre convention de branche et convention d'entreprise vaut également entre convention couvrant un champ territorial plus large exemple ANI et convention d'entreprise ;
- La procédure de transfert des biens entre le CE et le futur CSE ou conseil d'entreprise ;

En outre, il apporte des modifications importantes :

- La signature d'un accord collectif portant sur les domaines relevant du CSE n'exonérerait plus l'employeur de son obligation de consulter le CSE, sauf accord GPEC ;
- Le conseil d'entreprise pourrait négocier sur tout type d'accord ;
- Le fait de ne pas mentionner, dans la lettre de licenciement, le délai de contestation de 12 mois n'aurait plus pour effet de rendre le délai inopposable au salarié.

Le gouvernement veut adopter cette ordonnance rapidement pour une application au 1^{er} janvier 2018. Ce texte fera l'objet d'une analyse détaillée lors de sa publication au JO.

Arrêté du 5 décembre 2017 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018

Le plafond de la sécurité sociale (PASS) pour 2018 a été fixé comme suit :

| Période | 2017 | 2018 |
|---------|----------|----------|
| Jour | 180 € | 182 € |
| Mois | 3 269 € | 3 311 € |
| 1 PASS | 39 228 € | 39 732 € |
| 2 PASS | 78 456 € | 79 464 € |

| | | |
|---------|-----------|-----------|
| 3 PASS | 117 684 € | 119 196 € |
| 5 PASS | 196 140 € | 198 660 € |
| 6 PASS | 235 368 € | 238 392 € |
| 10 PASS | 392 280 € | 397 320 € |

Réforme à venir – Calendrier

De nombreux textes législatifs sont attendus d'ici la fin de l'année 2017 et au cours de l'année 2018. Vous trouverez ci-dessous un tableau faisant un état des lieux de l'avancée de ces textes.

| Texte | Où en est-on ? | Application |
|---|--|--|
| Projet de loi de finances pour 2018 | Adoption par le Sénat le 12 décembre 2017 | 1 ^{er} janvier 2018 |
| Projet de loi de financement de la sécurité sociale | Adoption définitive par l'Assemblée nationale le 4 décembre 2017 | 1 ^{er} janvier 2018 |
| Réforme sur l'assurance chômage | Transmission du programme de travail aux partenaires sociaux le 14 décembre 2017 | Prévision : avant la fin de l'été 2018 |
| Réforme sur la formation | 3 ^{ème} réunion de négociation le 12 décembre 2017 | |

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 :

