

actu tendance

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



Actance vous remercie pour ces récompenses Année 2017/2018

Classement opéré par le Magazine les Décideurs

INCONTOURNABLE

- Restructurations, Réorganisations sociales et Contentieux collectifs associés
- Contentieux à risque et Droit pénal social
- Négociations collectives et relations sociales

EXCELLENT

- Gestion sociale des M&A et Audits sociaux
- Rémunération collective et individuelle
- Protection sociale complémentaire
- Sécurité sociale

FORTE NOTORIÉTÉ

- Mobilité et expatriation

Trophée accordé par Leadersleague

TROPHEE D'ARGENT : catégorie Droit social : négociations collectives

Distinctions internationales

CORPORATE INTERNATIONAL GLOBAL AWARDS : Employment Law Firm of the Year in France

LAWYER INTERNATIONAL : Employment Law Firm of the Year in France

News disponible : Le Budget du comité d'entreprise : nouvelle assiette de calcul



RELATIONS INDIVIDUELLES

Inaptitude – Substitution d'un avis d'inaptitude à un avis d'aptitude – Reprise du paiement des salaires – Rétroactivité (NON)

Rappel : Si un salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur reprend le paiement du le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail à l'issue d'un délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude (articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail).

Les avis d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail peuvent être contestées par le salarié ou l'employeur.

Avant la Loi Travail (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), cette contestation était portée devant l'Inspecteur du Travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, elle relève du Conseil de Prud'hommes saisi en la forme des référés (article L. 4624-7 du Code de travail) dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis (R. 4624-45 du Code du travail).

Cass. Soc., 20 décembre 2017, n° 15-28.367

Un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail est déclaré apte à son poste, avec restrictions, par le médecin du travail le 29 septembre 2009.

Il forme un recours contre cet avis devant l'Inspecteur du travail qui contredit le médecin du travail en le déclarant inapte à son poste le 6 décembre 2010.

Le salarié n'ayant fait l'objet d'aucune mesure de reclassement ou de licenciement dans le mois suivant l'avis initial du médecin du travail, il saisit en référé la juridiction prud'homale en paiement d'une provision sur rappels de salaires.

Dans le prolongement de la jurisprudence rendue par le Conseil d'Etat en la matière (Conseil d'Etat, 16 avril 2010, n° 326553), la Cour d'appel a fait droit à sa demande, estimant que le paiement du salaire aurait dû reprendre dès le 29 octobre 2009.

Les juges du fond ont ainsi jugé que l'appréciation de l'Inspecteur du travail se substitue entièrement à l'avis du Médecin du travail et doit donc être regardée comme rendue à la date de l'avis initial.

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation. Selon lui, la décision prise par l'Inspecteur du travail n'avait pas pour effet de faire courir rétroactivement :

- l'obligation pour l'employeur de proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités ;
- le délai d'un mois à l'issue duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires à défaut de reclassement ou de licenciement.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de l'employeur et casse l'arrêt de la Cour d'appel.

Elle juge que si l'avis d'inaptitude de l'Inspecteur du travail est substitué à l'avis d'aptitude initial, l'obligation de reprise du paiement des salaires n'est pas pour autant rétroactive. Elle ne doit intervenir que dans le délai d'un mois suivant la décision d'inaptitude, soit à compter du 6 janvier 2011.

Note : Bien que la solution soit rendue sous l'empire des textes antérieurs au 1^{er} janvier 2017, elle est transposable au dispositif actuel. En effet, les dispositions issues de la Loi Travail précisent que « *la décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés* » (article L. 4624-7 du Code du travail).

Accident du travail – Alerte météorologique – Conscience du danger – Faute inexcusable (NON)

Rappel : En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail.

L'accident du travail ou la maladie professionnelle d'un salarié peut être reconnu imputable à la faute inexcusable de l'employeur, lorsque celui-ci :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass., Soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535).

En cas de faute inexcusable, la victime peut demander la réparation de préjudices autres que ceux énumérés à l'article L. 452-3 du Code de sécurité sociale, à condition que ceux-ci ne soient pas déjà couverts par le régime d'indemnisation forfaitaire de la sécurité sociale (Cons. Const., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC).

Cass. Soc., 24 janvier 2018, n° 16-26.384

Lors de sa prise de fonctions, un salarié est victime d'une chute sur une plaque de verglas sur le parking de sa Société.

A la suite de la prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle, le salarié saisit la juridiction de sécurité sociale, aux fins de voir reconnaître la faute inexcusable de son employeur.

Selon lui, l'employeur n'a jamais pris de mesure pérenne pour éviter la présence de verglas sur le parking, alors même que :

- la Société est située dans une région où la présence de verglas est habituelle en hiver ;
- un bulletin de vigilance météorologique faisant état d'une « alerte orange » a été diffusé la veille au soir.

Le salarié en déduit que l'employeur, qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel les salariés étaient exposés, a commis une faute inexcusable.

La Cour d'appel a débouté le salarié au motif que l'existence d'une telle alerte ne peut en elle-même suffire à rapporter la preuve de ce que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auxquels étaient exposés les salariés.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision des juges du fond, considérant que « *l'existence de cette alerte météorologique ne peut en elle-même suffire à rapporter la preuve de ce que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés ses salariés en se garant sur le parking de l'entreprise [...] alors que l'alerte avait été diffusée dans la nuit, qu'elle ne commandait pas de vigilance absolue, uniquement des consignes de prudence s'imposant à chacun en cas de déplacement* ».

Prime de tutorat – Encadrement effectif d'un alternant – Périodes effectives d'encadrement

Cass. Soc., 31 janvier 2018, n° 16-21.436

Une Société a fait suivre à l'un de ses salariés une formation de tuteur en vue d'encadrer des titulaires de contrats de professionnalisation.

Le salarié a alors demandé le versement mensuel de la prime de tutorat prévue par la convention collective applicable, d'un montant minimum de 8 % du salaire conventionnel horaire à l'embauche (convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, accord du 1^{er} février 2011, article 11).

L'employeur se fonde sur les dispositions conventionnelles pour refuser le paiement de la prime, celle-ci n'étant due :

- qu'en cas d'encadrement effectif de salariés en contrat de professionnalisation,
- et seulement pour ces périodes d'encadrement.

En effet, l'accord précise « *qu'il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction* ».

La formation des référés du Conseil de Prud'hommes, saisie par le salarié, a fait droit à sa demande en retenant que l'absence de stagiaire n'était pas imputable au salarié auquel l'employeur a fait suivre une formation de tuteur.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et censure l'analyse du Conseil de Prud'hommes, qui aurait dû rechercher si le salarié avait, pour la période en cause, effectivement accompli sa mission de tuteur au sein de l'entreprise.

La Haute Juridiction considère ainsi que le refus de l'employeur était justifié, dans la mesure où seul l'exercice effectif des fonctions ouvrait droit au versement de la prime de tutorat.

Contrat de professionnalisation – Absence aux examens – Faute grave (NON)

Rappel : Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle (parmi celles énoncées à l'article L. 6314-1 du Code du travail) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle (article L. 6325-1 du Code du travail).

A ce titre, le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat (article L. 6325-3).

La caractérisation d'une force majeure ou d'une faute grave peut entraîner la rupture du contrat de

professionnalisation avant son terme (article L. 1243-1 du Code du travail).

La chambre sociale considère que la faute grave est caractérisée dès lors que le salarié :

- s'absente sans justification de son établissement de formation et ne se présente pas à 3 réunions permettant d'assurer le suivi de l'intéressé et le contrôle de son activité, de telle sorte que ses absences aient désorganisé le service (Cass. Soc., 25 juin 2013, n° 11-30.298) ;
- se présente systématiquement en retard au sein de son établissement de formation (Cass. Soc., 6 avril 1999, n° 97-40.958).

Cass. Soc., 24 janvier 2018, n° 16-23.703

Un salarié engagé en contrat de professionnalisation, dont les absences aux cours et aux examens ne sont que partiellement justifiées, est licencié pour faute grave.

Le salarié a contesté la rupture et saisi la juridiction prud'homale en paiement d'un rappel de salaire pour la période courant entre la rupture et le terme initialement prévu de son contrat de travail.

La Cour d'appel écarte la qualification de la faute grave en relevant que les absences en cause :

- étaient en partie justifiées par des motifs légitimes ;
- n'étaient en tout état de cause pas réhabilitoires, dans la mesure où elles ne privaient pas l'intéressé de se présenter aux examens.

La Cour de cassation, saisie du pourvoi, confirme la décision des juges du fond en jugeant que « *les absences reprochées, pour partie justifiées, laissent encore ouverte à la salariée la possibilité de se présenter aux épreuves du diplôme préparé, a pu en déduire que les manquements reprochés à l'intéressée ne constituaient pas une violation de ses obligations contractuelles d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise* ».

PSE – Prise en compte des moyens du groupe – Périmètre du groupe

Rappel : A défaut d'accord, le DIRECCTE homologue le document unilatéral contenant le PSE après avoir vérifié la conformité de ce document aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le PSE des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose le groupe auquel appartient l'entreprise (article L. 1233-57-3 du Code du travail).

Pour apprécier la pertinence des mesures du PSE, la Cour de cassation se réfère au groupe au sens du comité de groupe tel que prévu à l'article L. 2331-1 du Code du travail (Cass. Soc., 16 novembre 2016, n° 15-15.190 ; Cf Actu-tendance n° 377).

A ce titre, le groupe correspond à un ensemble d'entreprises ayant des liens capitalistiques et des rapports de domination, sans se limiter au territoire national.

Conseil d'Etat, 7 février 2018, n° 397900

Une UES composée d'une Société et de ses deux filiales a décidé la fermeture de l'ensemble de ses établissements et le licenciement de tous leurs salariés dans le cadre d'un PSE.

A la suite de l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du PSE de l'UES, les salariés concernés ont saisi la juridiction administrative pour contester la pertinence des mesures du PSE au regard des moyens du groupe.

Les juges du fond ont annulé la décision d'homologation litigieuse en se fondant sur l'insuffisance des recherches de reclassement auprès de l'ensemble des sociétés du groupe.

L'employeur a contesté cette annulation devant le Conseil d'Etat, qui a fait droit à ses demandes, considérant que l'appréciation de la pertinence du PSE s'effectue dans le périmètre du groupe au sens du comité de groupe de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Les Hauts magistrats retiennent la définition du groupe au sens du comité de groupe tout en l'adaptant pour l'application des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du Code du travail : les moyens du groupe « *s'entendent des moyens, notamment financiers, dont disposent l'ensemble des entreprises placées [...] sous le contrôle d'une même entreprise dominante [...], ainsi que de ceux dont dispose cette entreprise dominante, quel que soit le lieu d'implantation du siège de ces entreprises* ».

Le siège de l'entreprise n'est ainsi pas limité au territoire national.

Note : La définition du groupe retenue par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 pour l'appréciation du motif économique diffère.

Elle désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce établies sur le territoire national (articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du Code du travail).

Budget du comité d'entreprise – Référence au compte 641 du plan comptable général (NON) – Référence à l'article L. 242-1 du Code du travail

Rappel : Initialement, la Cour de cassation définissait l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (CE), à partir du compte 641 « *Rémunération du personnel* » du plan comptable général (Cass. Soc., 30 mars 2011, n° 09-71.438).

Pour les deux budgets du CE, la chambre sociale a ajusté son raisonnement au fil du temps, en excluant certaines sommes du calcul. Parmi elles figuraient :

- la rémunération des dirigeants sociaux ;
- les remboursements de frais ;
- les sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis (Cass. Soc., 20 mai 2014, n° 12-29.142 ;
- les indemnités transactionnelles ; Cass. Soc., 9 juillet 2014, n° 13-17.470) ;
- Les indemnités de rupture conventionnelle, pour leur seule part supérieure aux indemnités légales et conventionnelles (Cass. Soc., 22 mars 2017, n° 15-19.973).

Parallèlement, la Cour de cassation a intégré dans ce calcul, des sommes ne figurant pas dans le compte 641, à savoir :

- Les gratifications de stages et des provisions à valoir sur toutes sommes de nature salariale (Cass. Soc., 31 mai 2016, n° 14-25.042) ;
- Les indemnités compensatrices de congés payés, de conversion monétaire du compte épargne-temps et de contrepartie obligatoire en repos, même versée lors de la rupture (Cass. Soc., 22 mars 2017, n° 15-19.973) ;
- La rémunération des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (Cass. Soc., 9 juillet 2014, n° 13-17.470).

In fine, l'assiette de calcul de la masse salariale brute servant de base au calcul des 2 budgets du CE ne correspondait plus au compte 641.

Cass. Soc., 7 fév. 2018, n° 16-24.231

Cass. Soc., 7 fév. 2018, n° 16-16.086

Un comité d'entreprise saisit le Tribunal de Grande Instance aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui verser un rappel sur les sommes lui étant dues au titre de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles.

En effet, n'ont pas été prises en compte dans la masse salariale brute servant d'assiette de calcul aux budgets du comité d'entreprise :

- le montant des rémunérations des salariés mis à disposition de l'entreprise (1^{ère} espèce) ;
- les sommes payées à titre de provision sur intéressement (2^{nde} espèce).

Dans les deux affaires, la Cour de cassation rejette la demande du CE et procède à un revirement de jurisprudence.

Au regard de l'évolution de la jurisprudence, qui a exclu de l'assiette de calcul des budgets du CE diverses sommes figurant au compte 641, la référence à ce compte n'est plus pertinente.

La Haute juridiction abandonne donc la référence au compte 641.

La masse salariale servant de base au calcul des deux budgets du CE s'entend désormais 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 du travail.

Au terme de cette nouvelle définition, la Cour de cassation a décidé que ne devaient pas être intégrées dans l'assiette de calcul :

- les sommes attribuées en application d'un accord d'intéressement qui n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du CSS (2^{ème} espèce) ;
- les rémunérations versées aux salariés mis à disposition (1^{ère} espèce). Les juges précisent que lorsque des dépenses supplémentaires incombent au CE de l'entreprise au titre de ces salariés, celles-ci sont remboursées suivant les modalités définies au contrat de mise à disposition.

Note : Cette nouvelle définition jurisprudentielle de l'assiette de calcul des budgets du CE est similaire à celle retenue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant institué le CSE (articles L. 2312-83 et L. 2315-61 du Code du travail), rectifiée par le projet de loi de ratification dans sa version adoptée par le Sénat le 14 février 2018, qui a exclu de ce calcul les sommes distribuées en application d'un accord d'intéressement ou de participation.

Législation et réglementation

Stage – Limitation du nombre de stagiaires dans les entreprises – Précision apportée par le ministère du travail

Afin de limiter le recours abusif aux stagiaires, la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 a instauré un plafond maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément au sein d'une entreprise.

Le décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 a fixé cette limite à :

- 3 stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est compris entre 0 et 19 personnes
- 15% de l'effectif arrondi à l'entier supérieur pour ceux dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 personnes.

Toutefois, le décret ne précisait pas le cadre d'appréciation de cette règle lorsqu'une entreprise comporte des établissements distincts.

Le ministère du travail a répondu à cette question le 9 janvier 2018 en précisant que cette règle ne s'appliquait qu'aux organismes dotées de la personnalité morale.

Ainsi, dans une entreprise composée de plusieurs établissements dépourvus de personnalité morale, le nombre maximal de stagiaire s'apprécie au niveau de l'entreprise. A titre d'exemple, dans une entreprise comptant 18 salariés réparties sur deux établissements, celle-ci pourra faire appel jusqu'à 3 stagiaires pouvant être situés dans un seul établissement.

Rédaction d'un projet de loi sur le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte)

Outre la formation professionnelle et l'assurance chômage, le gouvernement s'est lancé en 2018 dans un autre grand chantier.

L'objectif est de mettre en place un plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte).

A ce stade :

- 1^{ère} étape en octobre et décembre 2017 qui a abouti à la remise de 6 rapports ;
- 2^{ème} étape du 15 janvier au 5 février 2018, 31 propositions ont été soumises à consultation publique.

Parmi les 31 propositions, un certain nombre concernent les entreprises, dont notamment celles portant sur :

- L'allègement des seuils sociaux et fiscaux, hors Code du travail ;
- L'amélioration du dispositif d'épargne salariale (extension des dispositifs d'intéressement et de participation aux entreprises de moins de 50 salariés, réexamen des règles du forfait jours, accroître la portabilité des droits acquis dans le cadre de l'épargne salariale) ;
- L'assouplissement des conditions pour créer ou transmettre une entreprise ;
- La création d'un droit à l'innovation pour les salariés.

Il s'agit pour le moment de simples pistes de travail, rien n'est concret et définitif. Un projet de loi devrait être présenté en Conseil des ministres le 18 avril 2018.

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 :

