

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



News disponible : *La réforme de l'assurance-chômage*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Licenciement pour faute grave – Fait isolé – Absence de sanction préalable

Rappel : L'employeur envisageant de prononcer une sanction disciplinaire ayant une incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est tenu de respecter :

- la procédure légale prévue à l'article L. 1332-2 du Code du travail ;
- les éventuelles dispositions conventionnelles relatives au licenciement et constituant des règles de fond.

La Cour de cassation a en effet pu juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé sans que le salarié ait fait l'objet de sanctions moindres, contrairement aux prescriptions conventionnelles (Cass. Soc., 25 juin 1997, n° 94-43.924) ou en cas d'annulation en justice de ces sanctions (Cass. Soc., 30 juin 2004, n° 02-41.993).

Il en va de même dans l'hypothèse d'un licenciement prononcé en violation des dispositions d'un règlement intérieur (Cass. Soc., 3 mai 2011, n° 10-14.104).

En tout état de cause, en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie :

- La réalité des faits incriminés ;
- Leur qualification de faute susceptible de justifier une sanction ;
- La proportionnalité de la sanction à la faute commise (articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail).

Cass. Soc., 24 janvier 2018, n° 16-14.386

Un salarié engagé en qualité de chauffeur-livreur poids lourds a fait l'objet d'un contrôle routier à l'issue duquel son permis de conduire a été suspendu pour une durée de 72 heures.

Son employeur lui reprochant une prise de fonctions sous l'emprise de stupéfiants et l'usage du téléphone au volant, en violation du règlement intérieur, le salarié a été mis à pied à titre conservatoire puis licencié pour faute grave.

Après avoir été relaxé du chef de conduite d'un véhicule en ayant fait usage de stupéfiants, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes, en retenant que l'employeur n'avait soulevé aucun antécédant disciplinaire permettant d'établir le caractère proportionné du licenciement disciplinaire avec la seule infraction d'usage d'un téléphone au volant du véhicule.

En conséquence, il a été jugé que le seul grief de l'usage du téléphone au volant établi à l'encontre du salarié ne peut constituer une faute, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, considérant que la commission d'un fait isolé peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à une sanction préalable.

Note : Cet arrêt fait une exacte application de la jurisprudence rendue antérieurement par la Cour de cassation en la matière (Cass. Soc., 1^{er} juillet 2008, n° 07-40.053).

Harcèlement moral – Dénonciation de mauvaise foi – Licenciement pour faute grave (OUI)

Rappel : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L. 1152-2 du Code du travail).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 est entachée de nullité (article L. 1152-3 du Code du travail).

Néanmoins, l'employeur peut exercer son pouvoir disciplinaire dans l'hypothèse où le salarié dénonce des faits de harcèlement moral de mauvaise foi (Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092).

Celle-ci ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce, et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. Soc., 7 février 2012, n° 10-18.035).

Cass. Soc., 7 février 2018, n° 16-19.594

Une salariée, engagée en qualité de secrétaire, a dénoncé des faits de harcèlement moral, en produisant notamment un courrier évoquant son remplacement et signé de son supérieur hiérarchique.

L'employeur, mettant en doute l'authenticité de ce courrier, a licencié le salarié pour faute grave. La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement.

La Cour d'appel l'a déboutée de ses demandes, retenant que la salariée avait commis une faute grave en produisant le courrier litigieux.

Elle s'est fondée notamment sur les fonctions de la salariée et a considéré qu'un simple examen par la salariée dudit courrier et dont l'usage lui était reproché, était suffisant pour lui permettre de mettre en doute son authenticité.

La salariée, faisant valoir qu'il n'était pas établi qu'elle avait eu connaissance de la fausseté du document, forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir constaté :

- qu'un simple examen du courrier par la salariée, qui exerçait les fonctions de secrétaire et connaissait donc parfaitement le formalisme habituel des courriers de la Société, était suffisant pour mettre en doute l'authenticité de ce document ;

- la salariée a fait usage de ce courrier en toute connaissance de cause, sans prendre la peine d'une vérification par la transmission d'une copie avec demande d'explication à son employeur, utilisant ce document douteux pour étayer ses accusations de harcèlement moral.

Elle en déduit que ces éléments, qui faisaient ressortir la mauvaise foi de la salariée, rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et étaient donc constitutifs d'une faute grave.

Transaction établie en deux documents distincts – Extinction des contestations qui y sont mentionnées

Rappel : La transaction permet à l'employeur et au salarié de régler ou prévenir toute contestation liée à l'exécution ou les conséquences de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc., 10 mars 1998, n° 95-43.094), au moyen de concessions réciproques.

La transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice, dès lors qu'elle a le même objet (article 2052 du Code civil).

Par exception, une transaction rédigée en termes généraux interdit l'indemnisation ultérieure d'un préjudice, même reconnu par la jurisprudence postérieurement à la signature de la transaction (Cass. Soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.040).

Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-29.059

Après avoir été licencié pour manque de résultats et absence injustifiée, un salarié a signé :

- une transaction selon laquelle ce dernier renonçait à percevoir la somme due par le salarié en contrepartie de la conservation des droits d'exploitation des clients développés par le salarié ;
- un document selon lequel il reconnaissait avoir demandé à son employeur de le licencier pour manque de résultats, le dégageait de

toute responsabilité et s'engageait à ne donner aucune suite à son licenciement.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution déloyale de son contrat de travail.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes. Elle a retenu que les deux documents, clairement élaborés par les parties pour solder les conséquences de leurs relations contractuelles, formaient une seule transaction par laquelle le salarié renonçait à toute réclamation, de quelque nature que ce soit, relative à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, considérant qu'aucun de ces actes ne comportait de renonciation du salarié à toute action relative à l'exécution de son contrat de travail, de telle sorte que le salarié pouvait demander le paiement de primes, rappels de salaires et dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Egalité de traitement – Date d'entrée en vigueur d'un accord – Justification d'une différence de rémunération (NON)

Rappel : Le principe jurisprudentiel de l'égalité de traitement oblige l'employeur à garantir les mêmes droits aux salariés placés dans une situation identique.

Il peut être décliné à travers le principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, dès lors que les salariés en cause sont placés dans une situation identique (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680, dit « arrêt Ponsolle »).

Ainsi, en cas de disparité de rémunération entre des salariés placés dans des situations identiques, les tribunaux recherchent si l'employeur peut faire état de raisons objectives, étrangères à toute discrimination (Cass. Soc., 9 avril 2002, n° 99-44.354), dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. Soc., 15 mai 2007, n° 05-42.894).

Ces principes s'appliquent également lorsque des différences de rémunération entre les salariés apparaissent comme une conséquence d'une modification d'un accord collectif.

Ainsi, la Cour de cassation juge de manière constante que la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux (Cass. Soc., 21 février 2007, n° 05-43.407).

Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-19.360

Une salariée a été engagée en qualité d'agent de contrôle à compter du 16 janvier 1991.

Le 14 mai 1992, un protocole d'accord modifiant les dispositions de la convention collective applicable au contrat de travail a été signé.

Ce dernier, qui relevait la rémunération conventionnelle prévue pour les salariés bénéficiant d'une promotion, opérait une distinction en fonction de la date d'embauche des intéressés.

Ainsi, les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 1993, soit avant la date d'entrée en vigueur de l'accord, ne pouvaient bénéficier de ces dispositions.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts, estimant avoir été victime d'une violation du principe d'égalité de traitement par la Société.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande, retenant que le protocole d'accord opérait une distinction de rémunération entre les salariés promus en fonction de leur date d'embauche.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, considérant que la Cour d'appel aurait dû rechercher si la différence de traitement entre les salariés promus en fonction de leur date d'embauche était justifiée par une raison

objective pertinente justifiant la disparité de traitement.

Participation – Action individuelle du salarié – Compétence du Conseil de Prud'hommes (OUI)

Rappel : Les litiges relatifs à la participation aux résultats de l'entreprise relèvent :

- Pour les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée, à défaut de dispositions spécifiques de l'accord : des juridictions compétentes en matière d'impôts directs (tribunal administratif, cour administrative d'appel) ;
- Pour les autres contestations : de la compétence du TGI (articles L. 3326-1 et R. 3326-1 du Code du travail). Les litiges individuels sont notamment de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire (Cass. Soc., 2 décembre 2008, n° 07-16.615 et 07-42.506).

Le Conseil de Prud'hommes règle les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient (article L. 1411-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 16-13.682

Un salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir un reliquat de paiement de la participation salariale.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande par un arrêt du 20 octobre 2004. La Société a donc versé les sommes correspondantes le 6 décembre 2004 et un complément au titre de la participation le 20 janvier 2009.

Le 31 janvier 2014, le salarié a saisi le TGI pour obtenir le paiement des intérêts de retard dus au titre de la participation.

La Société a soulevé l'exception d'incompétence du TGI au profit du conseil de prud'hommes.

La Cour d'appel a rejeté sa demande et a considéré, en se fondant sur l'article R. 3326-1 du Code du travail, que dès lors que le litige portait sur une créance de participation, il relevait de la compétence du TGI.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, en déduisant de l'article L. 1411-1 du Code du travail que « les litiges individuels opposant un ou plusieurs

salariés à leur employeur en matière de participation ou d'intéressement relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes ».

Note : La Cour de cassation fait donc primer la compétence matérielle du Conseil de prud'hommes sur la problématique soumise au juge.

RELATIONS COLLECTIVES

Elections professionnelles – Protocole d'accord préélectoral – Refus de négociation avec une organisation syndicale – Nullité des élections (OUI)

Rappel : L'article L. 2314-5 du Code du travail (ancien article L. 2314-3) impose d'inviter à la négociation du protocole d'accord préélectoral :

- Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.

La jurisprudence juge de manière constante que le défaut de convocation d'une organisation syndicale intéressée à la négociation du protocole d'accord préélectoral « est une irrégularité qui doit par sa nature, entraîner l'annulation des élections » (sur le défaut d'invitation d'une organisation syndicale représentative : Cass. Soc., 6 avril 2005, n° 04-60.310 ; Cass. Soc., 24 octobre 2012, n° 11-60.199).

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 17-60.112

A l'occasion du renouvellement des institutions représentatives du personnel, un employeur a refusé de négocier le protocole d'accord préélectoral avec un syndicat, estimant que ce dernier ne répondait pas aux exigences légales nécessaires.

Le syndicat a alors agi en annulation des deux tours des élections en cause devant le tribunal d'instance.

Le tribunal d'instance a rejeté sa demande d'annulation, en adoptant un raisonnement en deux temps :

- (1) Il a relevé dans un premier temps que le syndicat était un syndicat intéressé aux négociations du protocole d'accord préélectoral ;
- (2) Il a ensuite considéré, dans la mesure où cette irrégularité ne constituait pas la violation d'un principe général du droit électoral, qu'il appartenait au syndicat, faute d'avoir saisi le tribunal pour fixer les modalités d'organisation de l'élection, de prouver que les modalités arrêtées unilatéralement par l'employeur avaient exercé une influence sur le résultat des élections et sur la qualité représentative des organisations syndicales.

La Cour de cassation, saisie du litige, casse le jugement rendu par le tribunal d'instance, considérant que ce dernier a violé l'article L. 2314-5 du Code du travail (article L. 2314-3 alors applicable).

En effet, il ressort de cet article que l'employeur est tenu de *rechercher* avec toutes les organisations syndicales intéressées un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Son refus de négocier avec une organisation syndicale intéressée entraîne en lui-même l'annulation des élections.

Bénéfice certifié par un commissaire aux comptes – Fraude ou abus de droit – Remise en cause dans un litige sur la participation (NON)

Rappel : L'article L. 3326-1 du Code du travail prévoit que le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise, qui sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, ne peuvent être remis en cause à l'occasion de litiges relatifs à la participation aux résultats de l'entreprise.

La Cour de cassation juge de manière constante que ces dispositions sont « *d'ordre public absolu* » (Cass. Soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175 à 14-28.209).

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 16-50.015

A l'occasion d'une importante restructuration d'une Société, entraînant une hausse de l'endettement, des sommes ont été soustraites

abusivement du bénéfice net de la Société, empêchant tout versement de participation aux salariés.

Trois syndicats ont saisi le tribunal de grande instance aux fins de déclarer l'opération de restructuration inopposable aux salariés et obtenir la condamnation de la Société à reconstituer une réserve spéciale de participation et à la répartir entre les salariés.

La Cour d'appel a fait droit à leurs demandes, en jugeant que les attestations des commissaires aux comptes, dont la sincérité n'était pas questionnée par les syndicats, ne sauraient faire obstacle à ce que le juge judiciaire remette en cause, en cas de fraude de la société, les comptes certifiés sur la base des éléments qu'elle a fournis.

Les juges du fond en déduisent que ces attestations ne sauraient faire obstacle à la contestation de l'opération de restructuration dès lors que les syndicats ne se fondent pas sur ces attestations.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette analyse, au visa de l'article L. 3326-1, qui est d'ordre public absolu.

Selon la Haute juridiction, le montant du bénéfice net retenu pour le calcul de la réserve spéciale de participation certifié par une attestation du commissaire aux comptes ne pouvait être remis en cause dans le cadre d'un litige relatif à la participation, quand bien même l'action des syndicats était fondée sur la fraude ou l'abus de droit invoqués à l'encontre des actes de gestion de la société.

Législation et réglementation

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail – Saisine du Comité européen des droits sociaux

Rappel : Le Comité européen des droits sociaux contrôle le respect de l'application de la Charte sociale européenne au sein des Etats.

En cas de réclamation collective d'une organisation syndicale d'un Etat, il a vocation à se prononcer sur la recevabilité et le bien-fondé de celle-ci.

Si ses décisions s'imposent en principe aux Etats concernés, elles ne sont pas exécutoires dans l'ordre juridique interne. Autrement dit, en cas de violation de la Charte par un Etat, l'organisation qui a fait la réclamation ne peut pas exiger que la décision du Comité soit exécutée en droit interne.

L'Etat mis en cause doit néanmoins prendre les mesures nécessaires pour mettre en conformité la situation avec la Charte. Le suivi de cette mise en conformité est dévolu au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 met en place un barème de référence pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L. 1235-3 du Code du travail).

Jugeant le dispositif contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, la Confédération Force Ouvrière a saisi, le lundi 12 mars 2018, le Comité européen des droits sociaux.

Selon FO, le barème prévu, basé sur le seul critère de l'ancienneté, ne permet plus au juge d'évaluer les autres dommages éventuellement subis par le salarié (i.e. l'âge ou les mesures vexatoires).

En conséquence, FO considère que le système d'indemnisation ne remplit pas les critères de ce que doit être une réparation appropriée, c'est-à-dire les critères d'adéquation, d'effectivité et de dissuasion vis-à-vis de l'employeur.

Les plaideurs vont donc sans nul doute invoquer la Charte sociale européenne dans les litiges prud'homaux pour échapper aux plafonds de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

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 :

