

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 : Travail à domicile : A défaut de mise à disposition d'un local salarié, l'indemnité d'occupation est due par l'employeur



RELATIONS INDIVIDUELLES

Travail dissimulé – Élément intentionnel – Envois de messages le soir et le week-end (OUI)

Rappel : Constitue un délit de travail dissimulé le fait de mentionner intentionnellement sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail (article L. 8221-5 du Code du travail).

La Cour de cassation confirme de manière constante la nécessité d'établir l'intention de l'employeur (Cass. Soc., 14 mars 2018, n° 16-13.541), le caractère intentionnel de la dissimulation du nombre d'heures de travail effectuées étant laissé à l'appréciation des juges du fond (Cass. Soc., 14 octobre 2015, n° 14-12.193).

A ce titre, la jurisprudence précise que :

- Le caractère intentionnel ne peut se déduire de l'absence de production par l'employeur d'éléments de nature à établir la preuve des horaires effectués (Cass. Soc., 14 mars 2018, n° 16-13.541) ;

- L'intention de dissimulation est établie lorsque l'employeur a connaissance, compte-tenu de la petite taille de l'entreprise, du nombre d'heures de travail effectuées par un salarié, qui exécute un temps plein et des heures supplémentaires, alors qu'il était titulaire d'un contrat à temps partiel (Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 16-16.573).

Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 16-22.599

Un salarié a été engagé à compter du 15 septembre 2008 sous le régime d'une convention de forfait en jours de 218 jours par an.

Il a été successivement promu en juillet 2009, en septembre 2010 puis en février 2011.

Convoqué à un entretien préalable le 16 avril 2012, il a saisi le 25 avril suivant la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail, avant d'être licencié par lettre du 7 mai 2012.

Le salarié soutenait notamment qu'il n'avait jamais donné son accord aux modifications du contrat de travail résultant de son changement de positionnement.

Surtout, le salarié réclamait la condamnation de l'employeur à lui verser une somme à titre de rappel d'heures supplémentaires, sur la période courant de 2008 à 2012. Selon lui, la réalisation des heures supplémentaires était rendue nécessaire par la nature de la tâche à accomplir avec l'accord de son employeur, qui était non seulement présent sur place mais n'ignorait pas les déplacements ou les courriels électroniques que le salarié recevait.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes et :

- a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la société ;
- a condamné la société à verser au salarié :
 - Une somme à titre de rappels de salaire sur heures supplémentaires et congés payés afférents ;
 - Une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;
 - Une indemnité en réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail.

Saisie du litige, la Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme le raisonnement des juges du fond.

Elle approuve la Cour d'appel d'avoir relevé que l'employeur, qui avait appliqué une convention de forfait jours qui n'était ni conforme à la classification du salarié ni autorisé par la convention collective, ne pouvait ignorer la quantité des heures effectuées par le salarié entre 2008 et 2012, au regard de l'objet même de son activité, la petite taille de l'entreprise et l'envoi de messages le soir et le week-end.

Note : Lorsque le caractère intentionnel de la dissimulation des horaires effectués est établi, l'employeur encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (article L. 8224-1 du Code du travail).

Par ailleurs, la rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié victime à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire (article L. 8223-1 du Code du travail).

Inaptitude – Reprise du paiement du salaire – Incidence d'une prolongation d'un arrêt de travail (NON)

Rappel : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un poste de reclassement approprié à ses capacités, quelle que soit l'origine de l'inaptitude (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur doit justifier de la prise en compte :

- de l'avis du comité social et économique (des délégués du personnel avant la promulgation de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017),
- de l'avis et des préconisations du médecin du travail,
- du souhait du salarié concerné (Cass. Soc., 22 mars 2018, n° 16-24.482).

A défaut de reclassement ou de licenciement du salarié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail).

Lorsque deux visites de reprise sont nécessaires, le point de départ de l'obligation de reprise du paiement du salaire à défaut de reclassement ou de licenciement dans le mois ne court qu'à compter du second examen du médecin du travail constatant l'inaptitude (Cass. Soc., 31 mars 2016, n° 14-29.900).

Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 17-60.080

Un salarié engagé par un contrat à durée déterminée, a bénéficié d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail, le 28 mars 2012, prolongé jusqu'au 13 juin 2012.

A la suite de deux visites de reprise des 14 et 29 juin 2012, il a été déclaré inapte au poste qu'il occupait.

Le 15 juin 2012, le salarié a bénéficié d'un nouvel arrêt de travail jusqu'au 29 juillet 2012.

A la suite de son licenciement par courrier du 8 janvier 2013 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation du bien-fondé de son licenciement.

Il demandait notamment la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire et congés payés afférents, pour la période allant du 1^{er} septembre 2012 au 26 décembre 2012, ainsi que des dommages-intérêts en raison du retard dans le paiement des salaires.

La Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes, et retient qu'une nouvelle période de suspension du contrat de travail avait commencé à courir en raison d'un avis de prolongation de l'arrêt de travail intervenu le 15 juin 2012, lendemain de la première visite de reprise.

La Cour de cassation, saisie du litige, censure cette analyse. Relevant que l'inaptitude du salarié avait été constatée à l'issue de la seconde visite de reprise, la haute juridiction en déduit que *« peu important la délivrance d'un arrêt de travail postérieurement au premier examen médical, l'employeur devait reprendre le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant cette date »*, soit à l'issue du délai d'un mois suivant le premier des examens.

Note : La jurisprudence précisait antérieurement que l'employeur qui s'abstient de faire effectuer par le médecin du travail la seconde visite de reprise commet une faute, entraînant le versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201).

Néanmoins, depuis le 1^{er} janvier 2017, la seconde visite de reprise n'est plus obligatoire.

Résiliation judiciaire – Changement d'affectation – Absence de modification du contrat (NON)

Rappel : La modification du contrat de travail d'un salarié implique pour l'employeur de recueillir son accord exprès (Cass. Soc., 9 novembre 2011, n° 09-73.040).

En principe, la qualification du salarié ne peut pas être modifiée sans son accord (Cass. Soc., 16 décembre 2009, n° 08-43.265).

Néanmoins, dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut faire évoluer les tâches effectuées par le salarié, sans recueillir son accord, dès lors qu'elles correspondent encore à sa qualification (Cass. Soc., 29 novembre 2007, n° 06-43.979).

A ce titre, la Cour de cassation a précédemment considéré que la nouvelle affectation d'un salarié constitue un simple changement des conditions de travail, dès lors que l'intéressé conserve *« le même niveau hiérarchique, le même niveau de rémunération et la même qualification professionnelle »* (Cass. Soc., 19 novembre 2014, 13-23.996).

Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 16-24.232

Un salarié, engagé le 11 octobre 2004 en qualité d'assistant magasin, s'est vu confier des tâches complémentaires de préparateur de commandes à partir du mois de mai 2012.

Puis, la société lui a proposé une modification de son contrat de travail (poste à temps plein dans l'équipe logistique, en qualité de préparateur de commandes), par lettre du 18 avril 2013, qu'il a refusée par courrier du 13 mai 2013.

Le 17 mai 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes et a jugé que sa demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur n'était pas fondée, considérant que la modification de l'affectation

du salarié ne constituait pas une modification de son contrat de travail.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation. Le salarié a fait valoir que lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique, et qu'il en fait la proposition au salarié, il reconnaît par là même que cette proposition a pour objet de modifier le contrat de travail du salarié et qu'elle nécessite son accord préalable.

En conséquence, la nouvelle affectation constituait, selon lui, une modification de son contrat de travail.

La Cour de cassation rejette ce raisonnement, considérant que dans la mesure où les changements d'affectation du salarié « n'avaient donné lieu à aucune modification de rémunération et du niveau de qualification et ne s'étaient pas traduits par une modification réelle et substantielle des activités et des responsabilités de l'intéressé », ils n'étaient pas suffisamment graves pour justifier la résiliation du contrat de travail.

Note : La modification du contrat de travail, dès lors qu'elle constitue un manquement d'une gravité suffisante de l'employeur, rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, peut fonder :

- la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié (Cass. Soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448).
- la prise d'acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur (Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 08-44.995).

Accident du travail – Remise d'une copie du dossier sollicité par l'employeur auprès de la CPAM (NON)

Rappel : Dans le cas où le caractère professionnel d'un accident déclaré à la CPAM est discutable, celle-ci bénéficie d'un délai d'instruction pour procéder à une enquête.

En effet, la CPAM dispose d'un délai de 30 jours (avec prolongation possible de 2 mois : article R. 441-14 du Code de la sécurité sociale) à compter de la date à laquelle elle a reçu la déclaration d'accident et le certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident (article R. 441-10 du Code de la sécurité sociale).

En cas de réserves motivées de la part de l'employeur ou si elle l'estime nécessaire, la CPAM communique à la victime et à l'employeur l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité de consulter le dossier :

- dans un délai minimum de 10 jours francs avant de prendre sa décision ;
- par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception (article R. 441-14 du Code de la sécurité sociale).

Le défaut d'information rend la décision de prise en charge inopposable à l'employeur.

La Cour de cassation juge de manière constante « que l'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale ne soumet à aucune forme particulière la communication du dossier et que la caisse, qui n'est pas tenue de faire droit à la demande de l'employeur de lui en délivrer copie, a rempli ses obligations en invitant l'employeur à en prendre connaissance dans le délai qu'elle a déterminé » (Cass. Soc., 5 avril 2007, n° 06-13.663).

Cass. Civ. 2^e, 4 avril 2018, n° 17-14.176

A la suite d'une déclaration de maladie en vue de sa prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels, en date du 27 novembre 2014, la CPAM a procédé à une enquête.

Avisé de la fin de l'enquête le 13 mars 2015, la société est allée consulter le dossier le 25 mars 2015 et en a demandé la communication dématérialisée ou version papier le jour même, ce qui lui a été refusé par la CPAM.

Le 2 avril 2015, la CPAM a rendu sa décision de prise en charge de la maladie au titre de la législation sur les maladies professionnelles.

Contestant l'opposabilité de cette décision de prise en charge, la société a saisi d'un recours la juridiction de sécurité sociale.

La Cour d'appel a accueilli le recours de la société. Rappelant que la communication se caractérise par la remise matérielle et effective de l'objet de la communication, les juges du fond ont considéré qu'une simple consultation des pièces ne pouvait suffire à constituer cette dernière.

Ainsi, la société avait le droit d'obtenir la communication du dossier. Le refus de la caisse constituait un manquement au respect du principe du contradictoire, sanctionné par l'inopposabilité de la décision de prise en charge.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel, retenant que la caisse avait informé l'employeur :

- de la clôture de l'instruction,
- de la date à laquelle elle entendait prendre sa décision,
- et de la possibilité de consulter le dossier dans ses locaux pendant un délai de 10 jours francs au moins.

La Haute juridiction en déduit que la CPAM avait mis la société en mesure de prendre connaissance des éléments susceptibles de lui faire grief et de faire valoir ses arguments, « *peu important la remise effective d'une copie du dossier* ».

Note : La Cour de cassation a également pu préciser que l'employeur ne peut exiger de la CPAM la délivrance d'une copie du dossier par voie postale (Cass. Soc., 15 mars 2018, n° 16-28.333).

Licenciement disciplinaire – Non-respect de la procédure conventionnelle causé par le salarié – Licenciement sans cause réelle ni sérieuse (NON)

Rappel : Dans certaines entreprises, des dispositions statutaires ou conventionnelles peuvent prévoir une procédure disciplinaire plus favorable au salarié que la procédure légale.

Antérieurement aux ordonnances Macron du 22 septembre 2017, la jurisprudence considérait que le licenciement, intervenu au mépris de la procédure conventionnelle ou statutaire applicable et constituant une garantie de fond pour le salarié, était dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.788).

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail modifie le régime applicable en cas de non-respect d'une procédure conventionnelle de licenciement.

En effet, le nouvel article L. 1235-2 du Code du travail prévoit que lorsque la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement n'a pas été respectée, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire doit être versée par l'employeur au salarié.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017.

Cass. Soc., 28 mars 2018, n° 16-12.963

Un salarié engagé en qualité de chargé de clientèle s'est approprié des enveloppes contenant des tickets cadeaux à destination de la clientèle et n'a pas révélé cette appropriation à sa hiérarchie lors de la première interpellation du personnel.

La convention collective applicable à son contrat de travail prévoyait alors une procédure disciplinaire spécifique, accordant notamment au salarié la faculté de saisir une commission de recours interne.

Elle précisait à ce titre que la commission de recours interne devait « *informer le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la date et du lieu de la réunion de la commission de recours interne et lui demander communication d'un argumentaire pour sa défense et des pièces qu'il souhaite produire. Le salarié doit communiquer l'intégralité de son dossier, ainsi que le nom et l'employeur de chacun des représentants de la délégation salariale, au moins 8 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion* » (Convention collective du Crédit Mutuel Centre Est Europe, Sud Est du 22 octobre 2004, art. 15-5).

En application de ces dispositions conventionnelles, le salarié a saisi la commission de recours interne par lettre du 9 juin 2013. Il a alors été informé de ce qu'il devait transmettre son argumentaire et la composition de sa délégation 8 jours au moins avant la réunion, fixée au 11 juillet 2013, soit au plus tard le 2 juillet 2013.

Faisant valoir que la commission de recours interne ne s'était pas réunie, en lien avec un envoi tardif de son dossier par le salarié, ce dernier a saisi la juridiction prud'homale. Selon lui, le non-respect de la procédure conventionnelle applicable constituait la violation d'une garantie de fond, privant son licenciement de cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a jugé le licenciement fondé sur une faute grave et a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, considérant que le défaut de réunion de la commission de recours interne était imputable au salarié, celui-ci n'ayant pas respecté le délai de communication du dossier et de son argumentaire. Dans ces circonstances, le salarié n'était pas fondé à se prévaloir de la violation d'une garantie de fond.

La Cour de cassation confirme ce raisonnement. Après avoir rappelé le principe selon lequel le « *non-respect d'une procédure conventionnelle de licenciement conférant au salarié une garantie de fond prive le licenciement de cause réelle et sérieuse* », elle en écarte l'application dès lors que le salarié est à l'origine du mépris de cette procédure.

La Haute juridiction en déduit que le salarié ne peut s'en prévaloir, dès lors que l'absence de réunion de la commission de recours interne était due au non-respect par le salarié du délai de transmission de son argumentaire.

Note : En tout état de cause, il convient de rappeler que les contentieux relatifs à la violation d'une procédure conventionnelle ou statutaire de licenciement constituant une garantie de fond pour le salarié ne peuvent désormais concerner que les licenciements intervenus antérieurement au 24 septembre 2017.

RELATIONS COLLECTIVES

Expertise du CHSCT – Programme informatique de gestion des courriels – Projet important (NON)

Rappel : Le comité social et économique (CSE) peut recourir à une expertise, notamment :

1. Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2. En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 2315-94 du Code du travail).

Ainsi, le CSE dispose des mêmes prérogatives que le CHSCT auparavant (anciens articles L. 4612-9 et L. 4614-12 du Code du travail).

Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du crédit Mutuel du Sud Est a décidé, par une délibération, de recourir à une mesure d'expertise afin d'examiner les modifications des conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail liées, selon lui, à l'introduction auprès des chargés de clientèle et des chargés d'affaires d'une application spécifique visant à la gestion des courriels.

La société saisit le TGI en la forme des référés d'une contestation du recours à une mesure d'expertise par le CHSCT, considérant que l'application litigieuse visait à faciliter les tâches des salariés intéressés et n'apportait qu'une modification mineure en termes de conditions de travail.

Le TGI a annulé la délibération du CHSCT, relevant que la nouvelle application avait vocation à aider les chargés de clientèle à traiter les abondants courriels qu'ils reçoivent, ce :

- en les réorientant vers le guichet où ils pourront être traités en raison des compétences préalablement définies par le chef d'agence au vu de la demande ;
- en les traitant par ordre de priorité en raison de l'urgence qu'ils présentent et qui leur sera signalée ;
- ou en y répondant de manière appropriée en proposant une déclinaison de situations permettant d'adapter la réponse à la question posée.

Le TGI en a déduit que le programme informatique générerait des conséquences mineures dans les conditions de travail des salariés dont les tâches allaient se trouver facilitées.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, et approuve le TGI d'avoir annulé la délibération du CHSCT et considéré que l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés n'était pas démontrée.

Note : La solution, rendue sous le visa des dispositions antérieures aux ordonnances Macron et relatives au CHSCT, est également applicable au CSE.

Accord de groupe – Accord collectif signé par le DRH Groupe pour le compte de la société mère – Absence de définition de son champ d'application (NON)

Rappel : Les conventions et accord collectifs de groupe sont négociés et conclus entre :

1. L'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord ;
2. Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord (article L. 2232-31 du Code du travail).

L'article L. 2232-30 du Code du travail prévoit en outre que la convention ou l'accord collectif de groupe fixe son champ d'application, lequel doit être constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

Cass. Soc., 21 mars 2018, n° 16-21.741

Un salarié, engagé le 25 juillet 1972 par la banque Nationale de Paris en qualité d'employé, a été muté en 1977 dans une agence située en Guadeloupe.

Lors de son départ à la retraite le 30 mars 2013, le salarié a reçu une indemnité de fin de carrière de son nouvel employeur, la Société BNP Paribas Guadeloupe.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, soutenant que son employeur ne lui avait pas versé l'intégralité de l'indemnité à laquelle il avait droit, revendiquant le bénéfice d'un accord de groupe relatif à la caisse de prévoyance du personnel de la Banque Nationale de Paris, conclu par la société BNP Paribas, société mère du groupe, le 29 novembre 2002.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes, retenant que l'accord du 29 novembre 2002, modifié par avenant du 15 novembre 2006, relatif notamment au financement de la prime de fin de carrière et l'ouverture des droits à cette prime :

- avait été contracté par la Société BNP Paribas, représentée par son directeur des ressources humaines groupe ;
- engageait manifestement les sociétés du groupe, l'accord comportant notamment des engagements au bénéfice des salariés transférés au sein du groupe, en termes de prime de fin de carrière, sans distinguer, parmi les sociétés du groupe, celles qui étaient concernées.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, considérant que la Cour d'appel aurait dû « constater que l'accord du 29 novembre 2002 et l'avenant du 15 novembre 2006, intitulé avenant à l'accord d'entreprise du 29 novembre 2002, avaient fixé un champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe ».

Ainsi, l'accord en cause ne peut être considéré comme un accord de groupe, dont l'application peut être étendue aux filiales de la société mère, dès lors qu'il ne fixe pas son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises du groupe.

Note : La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que la détermination du champ d'application d'une convention ou d'un accord collectif de groupe ne peut résulter d'un faisceau d'indices, mais uniquement des dispositions expresses dudit accord.

Elections partielles – Protocole d'accord préélectoral – Renégociation (NON)

Rappel : En principe, des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont néanmoins pas applicables si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE (article L. 2314-10 du Code du travail).

La jurisprudence souligne ainsi que « l'employeur ne peut décider de l'organisation d'élections partielles si les conditions légales n'en sont pas réunies » (Cass. Soc., 30 novembre 2011, n° 11-12.097).

Les élections partielles se déroulent dans les mêmes conditions que les élections initiales afin de pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente (article L. 2314-10 du Code du travail).

La Cour de cassation précise à ce titre que « les élections partielles dans l'entreprise ne peuvent être organisées et se dérouler selon les dispositions de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente que si cet accord n'est pas contesté » (Cass. Soc., 15 décembre 2004, n° 04-60.058).

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 17-11.848

A la suite de l'annulation des élections partielles des délégués du personnel (DP) en date des 17 et 30 août 2016, une société a organisé de nouvelles élections partielles sur la base du protocole d'accord préélectoral signé le 5 mai 2014, et a fixé la date au 13 janvier 2017.

Faisant valoir que les effectifs de l'entreprise avaient évolué, de sorte que le nombre de sièges devait être modifié, un syndicat a saisi le tribunal d'instance (TI) aux fins d'annulation du protocole du 5 mai 2014 et de renégociation d'un nouveau protocole d'accord préélectoral.

Le TI a fait droit à cette demande, et rappelle :

- Qu'en application de l'article L. 2314-10 du Code du travail, il est possible de recourir au protocole préélectoral de l'élection précédente pour organiser les élections partielles ;
- Que chacune des parties à l'accord préélectoral peut le dénoncer, ce qui implique la négociation d'un nouveau protocole d'accord.

Les juges du fond soulignent ensuite que dans la mesure où le syndicat a, par la saisine du TI, entendu dénoncer le protocole d'accord préélectoral du 5 mai 2014, et que les élections des DP ont été annulées par une décision du 19 octobre 2016, il n'y a pas lieu à annulation du protocole préélectoral, qui a pris fin.

Néanmoins, il convient, selon eux, d'ordonner la négociation d'un nouveau protocole préélectoral avant toute nouvelle élection de DP. La Cour de cassation censure ce raisonnement, en rappelant d'abord que « *les élections partielles de délégués du personnel sont organisées pour pourvoir aux sièges vacants et se déroulent sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente lorsque cette élection a pour objet leur mise en place ou leur renouvellement* ».

Elle souligne ensuite que le syndicat demandait la négociation d'un nouveau protocole préélectoral en raison de l'évolution des effectifs de l'entreprise, et par voie de conséquence, sollicitait une modification du nombre de sièges.

A ce titre, elle précise qu'il n'est pas possible de renégocier, à l'occasion de l'organisation d'élections partielles, le nombre de sièges fixé lors de l'élection initiale.

Les élections partielles visent donc à restaurer une instance comportant moins de membres, et non à la renouveler.

Note : La solution, rendue sous le visa des dispositions antérieures aux ordonnances et relatives aux délégués du personnel, est également applicable au CSE.

Législation et réglementation

Indemnités de rupture conventionnelle collective – Régime social – Communication de l'URSSAF

L'URSSAF a précisé, le 19 avril 2018, le régime social des indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective.

- **Concernant les cotisations de sécurité sociale :** les indemnités de rupture conventionnelles collectives sont :

- Intégralement exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, pour leur part non imposable, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 79 464 euros pour 2018) ;
- Intégralement soumises à cotisations sociales, à la CSG et la CRDS, dès le 1^{er} euro, si leur montant est supérieur à 10 PASS, ou 5 PASS s'il s'agit d'un mandataire social.

- **Concernant la CSG et la CRDS** : la part des indemnités est incluse dans l'assiette de la CSG-CRDS, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujéti à cotisations, lorsqu'elle excède :
 - le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, la loi ;
 - l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, en l'absence de montant défini par les dispositions légales ou conventionnelles spécifiques à la rupture du contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective.
- **Concernant le forfait social** : les indemnités sont soumises au forfait social au taux de 20 % pour la part exclue de l'assiette des cotisations sociales mais soumise à la CSG et la CRDS.

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



Restez connectés avec Actance :

