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
- **Sur son compte Instagram :** actance_avocats

News : Rupture conventionnelle collective :
Un accord collectif validé par les juges

RELATIONS INDIVIDUELLES

Licenciement – Faute grave – Consultation de sites pornographiques sur l'ordinateur de l'entreprise – Absence d'imputabilité de la faute – Licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

Rappel : L'employeur peut contrôler l'historique des connexions internet réalisées à partir de l'ordinateur professionnel d'un salarié, même en dehors de sa présence, ces connexions étant réputées professionnelles (Cass. Soc., 9 juillet 2008, n° 06-45.800).

Un usage abusif d'internet à des fins personnelles sur le temps de travail peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voir une faute grave.

Tel est le cas, lorsqu'un salarié s'est connecté de manière récurrente (800 fois en un mois) à des sites pornographiques pendant son temps de travail (Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 17-13.089).

Néanmoins, pour licencier un salarié, l'employeur doit s'assurer que les faits reprochés lui sont bien personnellement imputables.

C'est la difficulté qu'a rencontré un employeur dans un arrêt du 24 octobre 2018.

Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 16-23.968

Un salarié est licencié pour faute grave pour avoir utilisé, pendant ses heures de travail, l'ordinateur mis à disposition par l'entreprise pour consulter de nombreux sites pornographiques, pour un volume total de 6h55.

Estimant ne pas être l'auteur de ces connexions, le salarié a saisi la justice prud'homale pour voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il soutenait qu'un autre salarié de l'entreprise aurait pu avoir accès à son ordinateur dans la mesure où:

- Le double des clés de son bureau était accessible à l'ensemble des salariés ;
- L'accès aux ordinateurs n'était pas sécurisé puisque les codes se limitaient aux initiales des salariés.

Pour sa défense, l'employeur faisait référence au procédé de géolocalisation du véhicule du salarié

pour établir qu'il était bien présent à son poste au moment où les connexions litigieuses avaient lieu.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié, estimant que l'employeur ne rapportait aucun élément permettant de s'assurer que le salarié était bien l'auteur des connexions.

La cour a, en effet, jugé que le procédé de géolocalisation était un mode de preuve illicite, faute d'avoir fait l'objet :

- D'une déclaration à la CNIL ;
- D'une consultation des IRP ;
- D'une information individuelle préalable auprès des salariés.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la position des juges d'appel.

L'employeur ne produisant aucun autre élément de preuve, la Haute juridiction en a déduit que l'imputabilité des faits reprochés au salarié n'était pas établie, de sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Note : En la matière, il est important :

- De disposer d'une charte informatique prévoyant notamment le changement régulier de mot de passe informatique et la responsabilité de l'utilisateur de la confidentialité de celui-ci ;
- De s'assurer d'avoir réalisé les procédures de déclaration, d'information-consultation des IRP et d'information des salariés adéquates afin de s'assurer de la recevabilité et de l'opposabilité du moyen de preuve issu d'un outil de contrôle de l'activité des salariés.

RELATIONS COLLECTIVES

Comité d'entreprise – Commissions Facultatives – Réunions – Frais pour se rendre aux réunions – Prise en charge par l'employeur (NON) – Exceptions en cas d'un accord de l'employeur ou d'un usage dans l'entreprise

Rappel : Il existe 2 types de commissions du comité d'entreprise (CE) :

- Les commissions obligatoires créées lorsque certains seuils d'effectif sont franchis (ex : la commission économique dans les entreprises de 1000 salariés) ;
- Les commissions facultatives mises en place dans des domaines variés.

Le temps passé par les membres du comité aux réunions des commissions obligatoires est payé comme temps de travail effectif.

En revanche, la loi ne prévoit pas une telle règle pour les commissions facultatives.

L'employeur est-il tenu de prendre en charge les frais pour se rendre aux réunions des commissions facultatives du CE ?

Cass. Soc., 17 octobre 2018, n° 17-13.256

Dans cette affaire, le règlement intérieur du CE d'une entreprise prévoyait l'article suivant : *« les frais de déplacement et d'hébergement liés aux commissions obligatoires du comité d'entreprise sont pris en charge par le comité d'entreprise après présentation des justificatifs ».*

Plusieurs salariés et un syndicat ont demandé, en référé, la suspension de cet article. Ils soutenaient que les frais engagés pour se rendre aux réunions des commissions facultatives du CE, appelées *« internes »,* devaient également être pris en charge.

La Cour d'appel a rejeté leur demande, estimant que seuls les frais engagés pour se rendre aux réunions pour lesquelles ils ont été convoqués par l'employeur et dont celui-ci a l'initiative doivent être pris en charge.

Par conséquent, les frais pour se rendre aux réunions des commissions facultatives du CE ne sont pas pris en charge par l'entreprise, sauf usage plus favorable dans l'entreprise ou accord de

l'employeur. Ils rentrent dans les dépenses de fonctionnement dudit comité.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la position d'appel et considère qu'en l'absence de disposition le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions facultatives du CE, dès lors que ces réunions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Note : Il est recommandé de distinguer dans le règlement intérieur du CE, ou le cas échéant du CSE, les commissions obligatoires réalisées à l'initiative de l'employeur, des commissions facultatives internes audit comité dont ce dernier assure l'organisation afin de préciser la prise en charge des frais afférents.

Licenciement pour motif économique – Défaut de mise en place des IRP – Absence de PV de carence – Préjudice du salarié

Rappel : Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le CE ou les DP, ou le cas échéant le CSE, n'a pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis (article L. 1235-15 du Code du travail).

Cass. Soc., 17 octobre 2018, n° 17-14.392

Dans cette affaire, un salarié est licencié pour motif économique dans le cadre d'un licenciement collectif.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement. Il soutenait que la procédure de licenciement économique était irrégulière, l'employeur n'ayant pas mis en place de représentation du personnel dans l'entreprise alors même qu'il y était tenu.

Bien que l'entreprise reconnaisse ne pas avoir rempli ses obligations en matière de mise en place des IRP, la Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande, faute pour lui de démontrer la réalité d'un préjudice.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation, estimant que l'indemnisation prévue à l'article L. 1235-15 (précité) n'était pas subordonnée à la démonstration de l'existence d'un préjudice.

La Cour de cassation suit ce raisonnement et casse l'arrêt d'appel, considérant que l'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement pour motif économique, alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place des IRP et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute.

La Haute juridiction ajoute que cette faute cause nécessairement un préjudice aux salariés puisqu'ils se trouvent privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

La Cour de cassation renvoie l'affaire devant une Cour d'appel pour évaluer le préjudice subi par le salarié.

Note : Par cet arrêt, la Cour de cassation revient sur son courant actuel jurisprudentiel qui tend à mettre fin à la réparation automatique du salarié en cas de manquements de l'employeur.

En effet, la Cour de Cassation a jugé, concernant un licenciement individuel, que le non-respect par l'employeur de la procédure de licenciement n'ouvrait droit à des dommages et intérêts qu'à condition pour le salarié de démontrer l'existence d'un préjudice (Cass. Soc., 13 septembre 2017, n° 16-13.578).

La Cour de cassation tient ainsi une position différente pour une irrégularité de procédure dans le cadre d'un licenciement économique collectif.

Réorganisation – Suppression de postes envisagée – Plan de départs volontaires – Nombre de départs supérieur aux nombres envisagés de suppression de postes – Proposition de modification du contrat de travail – Licenciement en cas de refus – PSE – Fixation des critères d'ordre des licenciements (NON)

Rappel : Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique (art. L. 1233-25 CT).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre (art. L. 1233-61 CT).

Le PSE est fixé par accord collectif majoritaire (art. L. 1233-24-1 CT) ou à défaut, par document unilatéral de l'employeur (art. L. 1233-24-4 CT).

L'accord collectif majoritaire porte notamment sur la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements fixés à l'article L. 1233-5 du Code du travail.

En l'absence d'accord collectif, le document de l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du CE ou des DP, ou le cas échéant du CSE (article L. 1233-5 du Code du travail).

CE., 10 octobre 2018, n° 395280

Dans le cadre d'une réorganisation impactant 2 secteurs d'activité, une entreprise a envisagé de supprimer environ 1600 postes.

Dans un premier temps, l'entreprise a prévu des départs volontaires. Le nombre de départs volontaires excédant le nombre de suppressions de postes, la réorganisation n'aboutissait finalement à aucune suppression de postes.

Toutefois, les postes affectés par les départs volontaires n'étant pas nécessairement ceux supprimés, l'employeur prévoyait, dans un second temps, de proposer aux salariés dont le poste à vocation à être supprimé, un autre poste. Ces propositions étant susceptibles d'entraîner des modifications de leur contrat de travail, les salariés pouvaient les refuser.

Estimant à environ 500 le nombre de refus, l'entreprise a élaboré un PSE. La Direccte a :

- Validé l'accord collectif majoritaire fixant des mesures d'accompagnement ;
- Homologué le document de l'employeur complétant cet accord.

Contestant le contenu du PSE, plusieurs syndicats ont demandé l'annulation de la décision de la Direccte. Ils faisaient valoir notamment que les critères d'ordre des licenciements n'étaient pas définis dans le PSE.

Saisi du litige, le Conseil d'État rappelle l'obligation pour l'employeur d'établir un PSE dans une telle situation.

Les juges estiment qu'alors même que le projet de réorganisation n'aboutissait par lui-même à aucune suppression d'emploi, du fait des départs volontaires, il devait faire l'objet d'un PSE, dès lors qu'il prévoyait le licenciement de salariés refusant la modification de leur contrat de travail.

Concernant les critères d'ordre des licenciements, les juges rappellent l'obligation pour la Direccte de vérifier notamment, lorsqu'un PSE fait l'objet d'un document mixte (accord collectif et document unilatéral de l'employeur) que la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements figurent soit dans l'accord collectif, soit dans le document unilatéral.

En revanche, en l'espèce, les juges estiment que la Direccte n'a pas à statuer sur ces éléments.

En effet, pour les juges, les critères d'ordre se trouvent privés d'objet lorsque l'employeur, soit en

l'absence de toute suppression d'emploi, soit après avoir procédé aux licenciements consécutifs à des suppressions d'emploi en respectant ces critères d'ordre, envisage seulement de proposer à des salariés une modification de leur contrat de travail et ne prévoit leur licenciement qu'à raison de leur refus.

Par conséquent, le fait que le PSE ne comporte pas la pondération des critères d'ordre et la définition de leur périmètre d'application, ne fait pas obstacle à l'homologation du document unilatéral de ce plan.

En revanche, il appartient à la Direccte de s'assurer de la légalité des règles auxquelles ce document aurait décidé de soumettre les propositions de modification de contrat de travail envisagées par le plan.

Tel est le cas en l'espèce, le PSE n'envisageant le licenciement que des seuls salariés qui, après que les réductions d'effectifs aient été atteintes par des départs volontaires, refuseraient une modification de leur contrat de travail.

Note : Dans le même sens, la Cour de cassation a déjà jugé que l'employeur n'a pas à mettre en œuvre les critères d'ordre des licenciements, dès lors qu'il n'a pas de choix à opérer parmi les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail (Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 11-14.223).

Législation et réglementation

Arrêté du 8 octobre 2018 précisant le contenu des bilans des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a institué 2 modes de rupture d'un commun accord du contrat de travail, dans le cadre d'un accord collectif :

- Le congé de mobilité ;
- La rupture conventionnelle collective(RCC).

L'employeur qui recourt à ces dispositifs transmet à l'autorité administrative des éléments de bilan (art. L. 1237-18-5 et L. 1237-19-7 CT).

Un arrêté du 8 octobre 2018 définit le contenu de ces bilans.

Pour le congé de mobilité, le bilan détermine :

- Le nombre de salariés dont le contrat de travail a été rompu à l'issue d'un congé de mobilité au cours des 6 derniers mois, ventilé par tranches d'âge ;
- Les mesures d'accompagnement ;
- La situation des salariés à l'issue du congé de mobilité.

Ce bilan est transmis à l'administration tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord GPEC (art. D. 1237-5 CT).

Dans le cadre d'une RCC, le bilan doit comporter des informations sur :

- Le nombre de départs volontaires, ventilé par tranches d'âge ;
- Le nombre d'embauches réalisé en remplacement des départs volontaires, ventilé par tranches âge ;
- Les mesures d'accompagnement ;
- La situation des salariés à la date de la rupture du contrat de travail, ventilée en fonction du bénéfice ou non du dispositif du congé de mobilité.

Ce bilan est transmis à l'administration au plus tard 1 mois après la fin de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues par l'accord (art. D. 1237-12 CT).

En annexe, l'arrêté fixe un modèle pour chaque mode de rupture.

Note : Le contenu des bilans n'a pas évolué depuis le projet de décret (Cf. Actu-tendance n° 464).

Loi avenir professionnel – Nouveaux projets de décrets sur le CPF

Le compte personnel de formation (CPF) a été rénové par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Un projet de décret est déjà sorti sur le montant et les modalités d'alimentation du CPF. Trois nouveaux projets de décrets viennent de paraître.

Le premier projet de décret porte sur les :

- Modalités d'abondement du CPF dans le cadre soit d'un :
  - Accord collectif ;
  - Abondement sanction ;
  - Licenciement faisant suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord.
- Frais de formation pris en charge dans le cadre du CPF.

Le deuxième projet de décret précise les modalités de mobilisation du CPF sur le temps de travail, et le troisième projet de décret porte sur les conditions d'éligibilité des actions de formation au CPF.

Ces décrets devraient entrer en vigueur le 1er janvier 2019. Ils seront détaillés dans une prochaine actu-tendance lors de leur parution.

Loi avenir professionnel – Nouveaux projets de décrets sur les actions de formation

La loi avenir professionnel précitée a simplifié le dispositif de formation professionnelle.

La liste des actions de formation prévue à l'article L. 6313-1 du Code du travail a été supprimée.

A compter du 1er janvier 2019, les actions entrant dans le champ de la formation professionnelle seront limitées au nombre de 4 :

- Les actions de formation ;
- Le bilan de compétences ;
- La validation des acquis de l'expérience ;
- L'action de formation par l'apprentissage.

Deux projets de décrets viennent de paraître.

Le premier précise la définition des actions de formation et le contenu du bilan de compétences.

Le second détermine notamment les conditions d'organisation des actions de formation qui se déroulent, en tout ou partie, à distance ou en situation de travail.

Ces décrets devraient entrer en vigueur le 1er janvier 2019. Ils seront détaillés dans une prochaine actu-tendance lors de leur parution.

actance
société d'avocats

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

2017 TROPHÉES DU DROIT PARIS
TROPHÉE D'ARGENT
Conseil en Droit social : Réorganisation,Négociation collective et Restructuration

2018 TROPHÉES DU DROIT PARIS
TROPHÉE D'ARGENT
Droit social : négociations collectives

TROPHÉES DU DROIT
TROPHÉE D'OR
Firme entrepreneuriale de plus de 5 ans
2016

Restez connectés avec Actance :