

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](https://www.instagram.com/actance_avocats)



News : *Les réponses apportées par le Président au mouvement des « gilets jaunes »*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Résiliation judiciaire du contrat – Etat de grossesse – Information de l'employeur après la saisine du juge – Licenciement nul pour violation des règles protectrices liées à la grossesse (NON)

Rappel : La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 10 décembre 2003, n° 01-45.093).

Néanmoins, la Cour de cassation a déjà considéré que la résiliation judiciaire produisait les effets d'un licenciement nul :

- Lorsque la demande de résiliation était fondée sur des agissements de harcèlement moral (Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-26.560) ;
- Lorsque le salarié bénéficiait, au jour de sa demande de résiliation, du statut de salarié protégé (Cass. Soc., 26 octobre 2016, n° 15-15.923).

La résiliation judiciaire du contrat de travail produit-elle les effets d'un licenciement nul lorsqu'une salariée a informé son employeur de son état de grossesse après la saisine du juge ?

Cass. Soc., 28 novembre 2018, n° 15-29.330

Une salariée a saisi, le 29 juillet 2013, la juridiction prud'homale d'une action en résiliation judiciaire de son contrat pour absence de paiement par l'employeur du salaire contractuellement prévu.

Le 12 décembre 2013, la salariée a informé, par courrier, son employeur de son état de grossesse. 6 jours après, elle a été licenciée pour faute grave.

Déboutée en première instance, la Cour d'appel a fait droit à sa demande de résiliation judiciaire.

Pour les juges d'appel, la résiliation judiciaire était justifiée et devait s'analyser en un licenciement nul pour violation des règles protectrices liées à l'état de grossesse dans la mesure où l'employeur avait été informé de l'état de grossesse de la salariée au cours de la procédure judiciaire.

L'employeur s'est pourvu en cassation, soutenant que la résiliation judiciaire ne produisait les effets d'un licenciement nul que s'il avait connaissance de l'état de grossesse de la salariée au jour de la saisine de la juridiction, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

La Cour de cassation a suivi le raisonnement de l'employeur et censuré la décision d'appel, considérant que lorsqu'au jour de la demande de résiliation judiciaire, la salariée n'a pas informé son employeur de son état de grossesse, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient donc de se placer au jour de la saisine de la juridiction prud'homale pour savoir si, dans le cas où la résiliation judiciaire est fondée, elle produit les effets d'un licenciement nul ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, au jour de la saisine de la juridiction, l'employeur n'était pas informé de l'état de grossesse de la salariée, de sorte que la résiliation judiciaire produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Note : Le salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé par le barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

Le salarié dont le licenciement est nul qui ne demande pas sa réintégration bénéficie d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (article L. 1235-3-1 du même code).

Contrat de travail – Saisie du véhicule personnel – Impossibilité d'exécuter le contrat – Suspension du contrat de travail – Pas de salaire – Licenciement

Rappel : Le retrait du permis de conduire d'un salarié rendant impossible l'exécution de son travail justifie son licenciement (Cass. Soc., 1^{er} avril 2009, n° 08-42.071).

Cass. Soc., 28 novembre 2018, n° 17-15.379

Le véhicule personnel d'un salarié a été saisi en mai 2012.

Le 18 septembre 2012, l'employeur a suspendu son contrat de travail au motif qu'il ne pouvait plus

exercer ses fonctions. Il lui a alors accordé un délai d'un mois pour se procurer un nouveau véhicule.

Passé ce délai, le salarié n'ayant toujours pas de véhicule, l'employeur a cessé de le rémunérer et a décidé de le licencier le 12 février 2013.

L'employeur fondait sa décision sur une clause du contrat de travail du salarié prévoyant que la possession d'un véhicule était une condition impérative pour pouvoir effectuer son travail et qu'à défaut de véhicule, il était autorisé à suspendre le contrat puis à le rompre, si le salarié ne s'était pas procuré un nouveau véhicule à l'expiration d'un délai d'un mois.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin :

- De voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- D'obtenir un rappel de salaire.

La Cour d'appel l'a débouté de sa première demande, estimant que le salarié avait manqué à son obligation contractuelle, lui imposant de disposer d'un véhicule, ce qui rendait impossible la poursuite du contrat de travail.

La Cour a, en revanche, fait droit à sa demande de rappel de salaire à compter de la date de suspension de son contrat jusqu'à la date de son licenciement. Les juges estimaient, en effet, que l'employeur ne pouvait suspendre la rémunération du salarié. Il devait soit lui fournir du travail, soit le licencier.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation casse l'arrêt sur ce point.

La Haute juridiction considère que lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation de travail inhérente à son contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu de lui verser un salaire, sauf si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation.

Or, aucune obligation de rémunération n'était prévue que ce soit par la loi, la convention collective ou le contrat de travail en cas de saisie

du véhicule du salarié, de sorte que ce dernier ne pouvait prétendre à un rappel de salaire.

Il en résulte que lorsque la possession d'un véhicule personnel est une obligation prévue par le contrat de travail, l'employeur peut suspendre le contrat lorsque le véhicule a été saisi pour laisser au salarié le temps de s'en procurer un nouveau. Pendant cette période, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer, sauf disposition plus favorable.

La Haute juridiction a fait une stricte application de la procédure prévue par le contrat de travail.

Cette décision ne peut s'appliquer que lorsque la possession d'un véhicule personnel est exigée par le contrat de travail et est nécessaire à l'activité professionnelle.

Note : La Cour de cassation a récemment rappelé que le salarié dont le permis de conduire a été suspendu pendant ses congés ne pouvait être licencié pour faute, ces faits relevant de sa vie privée (Cass. Soc., 24 octobre 2018, n° 17-16.099).

Contrat de travail – Accès à une zone sécurisée – Habilitation préfectorale – Retrait – Reclassement (NON) – Indemnité compensatrice de préavis (NON)

L'employeur est-il tenu de reclasser un salarié licencié pour impossibilité d'exécuter son contrat de travail ?

C'est la question à laquelle a répondu la Cour de cassation dans un arrêt du 28 novembre 2018.

Cass. Soc., 28 novembre 2018, n° 17-13.199

En l'espèce, l'habilitation préfectorale permettant à un salarié d'exercer ses fonctions n'a pas été renouvelée (badge d'accès à une zone réservée d'un aéroport).

L'employeur a alors décidé de résilier son contrat de travail.

Contestant le bien-fondé de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande pour manquement de l'employeur à son obligation de reclassement. Les juges estimaient en effet, que l'employeur aurait dû tenter de reclasser le salarié sur un autre poste compatible avec ses capacités. Ce n'était qu'en l'absence de poste disponible, ou en cas de refus du salarié d'une proposition de reclassement, que l'employeur pouvait procéder au licenciement.

Par ailleurs, la Cour d'appel a accordé au salarié une indemnité compensatrice de préavis, puisque l'entreprise ne l'avait pas mis en mesure d'exercer son préavis en rompant le contrat immédiatement.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis sur les 2 points.

Elle considère que :

- D'une part, lorsque le retrait du titre d'accès à une zone sécurisée rend impossible l'exécution du contrat de travail, aucune obligation légale ou conventionnelle de reclassement ne pèse sur l'employeur ;
- D'autre part, le salarié étant, du fait du retrait de l'habilitation, dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, l'indemnité compensatrice n'était pas due.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 28 février 2018, n° 17-11.334 à propos d'un salarié se trouvant dans l'incapacité d'exécuter son préavis à la suite de la suspension de son permis de conduire).

Salarié protégé – Licenciement – Nullité – Réintégration – Refus d'une modification du contrat de travail – Licenciement – Nullité – Absence d'impossibilité de reclassement

Le représentant du personnel bénéficie d'un droit à réintégration en cas d'annulation par le juge de la décision autorisant son licenciement.

Cette réintégration doit s'effectuer dans le même emploi ou dans un emploi équivalent (article L. 2422-1 du Code du travail).

A l'occasion de cette réintégration, l'employeur ne peut imposer une modification du contrat ou des conditions de travail du salarié protégé (Cass. Soc., 10 juillet 1991, n° 88-41.955).

L'employeur peut-il licencier le salarié qui a refusé la modification de son contrat de travail ?

Dans un arrêt publié le 5 décembre 2018, la Cour de cassation y répond négativement.

Cass. Soc., 5 décembre 2018, n° 16-19.912

Un salarié protégé est licencié après autorisation de l'inspecteur du travail le 16 juin 2011.

Cette autorisation a été annulée par le Tribunal administratif. Le juge des référés du CPH a ordonné sa réintégration le 15 novembre 2013.

Aucun poste équivalent n'étant disponible dans l'établissement, l'employeur a proposé au salarié plusieurs postes correspondant à sa qualification dans d'autres établissements.

Ayant refusé les différentes propositions, le salarié a été licencié le 10 octobre 2014.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour en demander la nullité.

La Cour d'appel a rejeté cette demande au motif que le salarié n'était plus protégé au jour de son licenciement.

En effet, les juges ont relevé que le salarié, représentant syndical au comité d'entreprise, bénéficiait du statut de salarié protégé jusqu'au 5 septembre 2014 (fin du mandat le 5 mars 2014 + 6 mois de protection après la fin du mandat).

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision en rappelant que le salarié protégé

dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation de licenciement doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

La Cour ajoute que l'employeur qui n'a pas réintégré le salarié, s'il ne justifie pas d'une impossibilité de réintégration, ne peut le licencier en raison d'un refus de modification de son contrat de travail. Le licenciement prononcé en raison de ce seul refus est nul.

Il en résulte que les juges n'auraient pas dû écarter la nullité du licenciement dans la mesure où ils avaient constaté que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de réintégration ni justifié de l'impossibilité de réintégrer le salarié protégé.

Note : L'employeur ne peut refuser la réintégration d'un salarié protégé que si celle-ci est matériellement impossible.

La Cour de cassation se montre exigeante à cet égard. L'impossibilité doit être totale.

L'impossibilité de réintégration a été reconnue dans le cas où une entreprise faisait l'objet d'une liquidation avec cessation totale d'activité (Cass. Soc., 19 nov. 2008, n° 07-43.215).

Etablissements distincts – Reconnaissance par un accord collectif – Nouvelles élections

Rappel : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant des établissements distincts, des comités d'établissement (CE) et un comité central d'entreprise (CCE) sont mis en place.

La reconnaissance du caractère d'établissement distinct fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales (OS) intéressées conclu selon les conditions prévues à l'article L. 2324-4-1 du Code du travail (condition de double majorité du PAP).

A défaut d'accord et si au moins une OS a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, la décision est prise par la DIRECCTE (article L. 2327-7 du Code du travail ancien).

Cass. Soc., 5 décembre 2018, n° 17-27.191

Un accord collectif de droit commun prévoyant la mise en place d'un CCE et de 2 CE a été signé au sein de l'entreprise en 2012 et respecté lors des élections professionnelles suivantes.

A l'approche de nouvelles élections, la direction a convoqué les OS intéressées en vue de définir le cadre de renouvellement des membres du CE.

La Direction a proposé aux OS intéressées la mise en place d'un Comité d'Entreprise Unique (CEU) pour l'ensemble de l'entreprise, ce qui entraînait la suppression des 2 CE existant.

Les OS ont refusé cette suppression. L'entreprise a saisi la DIRECCTE d'une demande de suppression de 2 établissements distincts.

La DIRECCTE a décidé de fixer à 2 le nombre d'établissement distinct au motif que l'entreprise était liée par l'accord de 2012.

L'entreprise a saisi le Tribunal d'instance pour demander l'annulation de cette décision et la suppression des 2 établissements distincts.

Le tribunal a rejeté sa demande, estimant que l'accord de 2012 devait s'appliquer puisque celui-ci était à durée indéterminée et n'avait fait l'objet d'aucune dénonciation ou révision.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et casse l'arrêt du Tribunal d'instance, considérant :

- D'une part, que les stipulations d'un accord collectif relatives au périmètre de mise en place d'un CCE et de CE ont une nature électorale et relèvent du régime propre aux accords préélectoraux ;
- D'autre part, qu'en saisissant, à l'occasion d'un cycle électoral postérieur à celui pour lequel un accord a été conclu, la DIRECCTE d'une demande de reconnaissance de la disparition d'établissements distincts, l'employeur manifeste la volonté claire et non équivoque de ne pas reconduire les dispositions conventionnelles antérieures afférentes à la reconnaissance de l'existence d'établissements distincts.

Autrement dit, l'employeur peut, à chaque cycle électoral et à défaut d'accord des OS conclu selon les mêmes modalités que le PAP, saisir la DIRECCTE pour modifier le périmètre des établissements distincts ou demander la suppression de ceux-ci.

Note : L'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2018 relative au comité social et économique (CSE) a modifié les règles de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

Cette détermination se fait en priorité :

- Par accord d'entreprise dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail ;
- En l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical, par un accord avec le CSE ;

- En l'absence d'accord, par une décision de l'employeur ;
- En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, par la DIRECCTE.

Cette décision nous semble transposable au CSE.

Législation et réglementation

Bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés – Rappel du régime social

Le ministère de l'Economie et des Finances a rappelé **sur son site internet** le régime social des bons et cadeaux attribués aux salariés par le comité d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur.

Ces avantages donnent lieu, en principe, au paiement de cotisations de sécurité sociale. Mais, l'Urssaf admet sous certaines conditions que ces avantages soient exonérés du paiement des cotisations et contributions sociales.

L'employeur n'a pas à payer de cotisations sociales si le montant total des bons et cadeaux attribués sur une année civile à un salarié **ne dépasse pas 5% du plafond de la sécurité sociale (PASS)** (166€ en 2018).

Si le seuil de 5% est dépassé, l'employeur peut encore bénéficier d'une exonération à condition de réunir 3 critères :

- Les avantages doivent être donnés dans le cadre d'un événement précis (naissance ou adoption, mariage ou Pacs, départ en retraite, Noël etc.) ;

→ A titre d'exemple, un salarié sans enfant ne doit pas bénéficier de bons d'achat pour la rentrée scolaire.

- L'utilisation de ces avantages doit être en lien avec l'événement. En effet, le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

→ A titre d'exemple, un bon pour la rentrée scolaire pourra être limité à l'achat de fournitures, livres ou vêtements.

- Le montant ne doit pas être disproportionné et doit rester sous les 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement. Seules exceptions : le seuil est de 5 % :
 - par enfant pour la rentrée scolaire,
 - par enfant et par salarié pour Noël.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les bons et cadeaux sont soumis aux cotisations de sécurité sociale dès le premier euro.

Cette tolérance admise par l'Urssaf ne lie ni les juges ni les inspecteurs du recouvrement qui peuvent redresser les entreprises qui ne cotisent pas au titre des bons et cadeaux attribués aux salariés.

Cette réglementation ne concerne pas les chèques-vacances qui répondent à des règles spécifiques. En effet, ces derniers sont totalement exonérés de cotisations et contributions de sécurité sociale, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

Loi Avenir professionnel – Projet de décret sur l'aide financière accordée aux employeurs dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite loi « Avenir professionnel » a supprimé les différentes aides accordées aux entreprises qui embauchent des apprentis pour les remplacer par une aide unique.

Cette aide unique, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, est subordonnée à l'embauche d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse pas celui du baccalauréat. Son montant et ses modalités seront fixés par décret

Un projet de décret fixe le montant de cette aide qui s'élèverait à :

- o 4125 € au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- o 2000€ au titre de la 2^{ème} année ;
- o 1200€ au titre de la 3^{ème} année.

Le texte prévoit également les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise et les conditions de versement de l'aide.

Les dispositions s'appliqueront aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

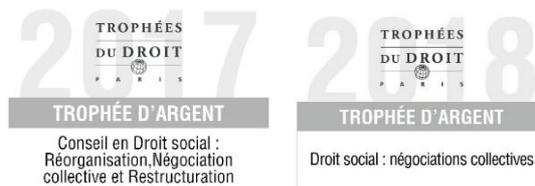
Le contenu de ce décret sera détaillé dans une prochaine Actu-tendance lors de sa publication.

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 :

