

# actu tendance

**Info Cabinet** : La remise des trophées du Droit représente un temps fort dans la vie des cabinets de droit des affaires. Organisée par Leaders League, cette soirée permet, chaque année, de récompenser les meilleurs cabinets par champ de compétence.

Nous sommes donc très heureux et fiers d'avoir remporté deux trophées d'or : le premier dans la catégorie « Restructurations » ; le second pour les « Négociations collectives ».



**Chloé Bouchez et Laurent Jammet, associés du cabinet, présentent les deux trophées gagnés hier soir**



## RELATIONS INDIVIDUELLES

**Véhicule de l'entreprise – Infraction au Code de la route commise par un salarié – Contravention adressée à l'employeur – Absence de désignation – Infraction de non-dénonciation transmise à la personne morale**

**Rappel** : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les employeurs ont l'obligation, en vertu de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle, de révéler l'identité du salarié qui a commis,

avec un véhicule de l'entreprise, une infraction au Code de la route.

L'employeur dispose d'un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de la contravention pour communiquer le nom et l'adresse du salarié qui conduisait le véhicule à l'autorité mentionnée sur cet avis, par LRAR ou de façon dématérialisée.

L'employeur est exonéré de cette obligation s'il établit l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou tout autre événement de force majeure.

Le fait de contrevenir à cette obligation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe, soit au maximum 750 € (art. L. 121-6 du Code de la route).

## **Cass. Crim., 11 décembre 2018, n° 18-82.628 et n° 18-82.820**

Dans 2 affaires rendues le même jour, 2 salariés ont été flashés en excès de vitesse avec un véhicule appartenant à l'entreprise.

Dans les 2 cas, l'employeur a reçu un avis de contravention mais n'a pas fait connaître l'identité et l'adresse du conducteur dans le délai imparti de 45 jours.

Un avis de contravention pour non-dénonciation a alors été adressé à l'encontre de l'entreprise, personne morale.

Le représentant légal a contesté cette infraction devant le Tribunal de police (TP) considérant, que compte tenu de la rédaction de L. 121-6 du Code de la route, l'avis de contravention pour non-dénonciation devait lui être adressé en sa qualité de représentant légal.

Le TP lui a donné raison constatant que ledit avis avait été transmis à la personne morale.

Saisie d'un pourvoi, la chambre criminelle de la Cour de cassation casse ce jugement.

Dans la première affaire (n° 18-82.628), la Haute juridiction rappelle, qu'en vertu de l'article L. 121-6 du Code de la route, le représentant légal d'une personne morale peut être poursuivi pour ne pas avoir satisfait, dans le délai qu'il prévoit, à l'obligation de communiquer l'identité et l'adresse de la personne physique qui, lors de la commission d'une infraction constatée, conduisait le véhicule détenu par cette personne morale.

La Cour ajoute cependant que ce texte n'exclut pas qu'en application de l'article 121-2 du Code pénal, la responsabilité pénale de la personne morale soit aussi recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par ce représentant.

Dans la seconde affaire (n° 18-82.820), la Haute juridiction prend la même position en des termes différents.

Elle considère que les juges doivent vérifier si l'employeur, informé de l'obligation de désigner le conducteur du véhicule dans les 45 jours de l'envoi de l'avis de contravention pour excès de vitesse, avait satisfait à cette prescription, peu important que l'avis de contravention pour non-désignation ait été libellé au nom de la personne morale.

Il en résulte que l'infraction de non-dénonciation peut être imputée aussi bien à la société, personne morale, qu'à l'employeur.

**Note :** Lorsque la personne morale est poursuivie du fait d'une infraction commise, pour son compte par son représentant légal, le montant de l'amende est quintuplé (art. 530-3 du Code de procédure pénale).

Par ailleurs, l'employeur peut se désigner comme étant l'auteur de l'infraction.

Dans ce cas, il doit respecter la procédure prévue à l'article L. 121-6 précité. Il doit indiquer son nom et son adresse sur le formulaire joint à l'avis de contravention ou sur le formulaire en ligne. A défaut, si l'amende est réglée directement sans respecter ses formalités, l'infraction de non-désignation sera retenue (Cass. Crim., 15 janvier 2019, n° 18-82.380).

**Mandat extérieur – Défenseur syndical – Statut protecteur – Preuves – Le salarié doit en avoir informé l'employeur ou démontré que celui-ci en avait eu connaissance par un autre moyen**

**Rappel :** Le salarié, titulaire d'un mandat extérieur, bénéficie du statut de salarié protégé à condition soit (Cass. Soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307) :

- D'en avoir informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de la rupture ;
- De rapporter la preuve que l'employeur en avait connaissance par d'autres moyens.

Cette règle s'applique-t-elle à un salarié titulaire d'un mandat de défenseur syndical ?

## **Cass. Soc., 16 janvier 2019, n° 17-27.685**

Dans cette affaire, un salarié a été embauché le 28 juin 2016 avec une période d'essai de 4 mois. Celle-ci a été rompue à l'initiative de l'employeur le 19 septembre 2016.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, en la forme des référés, pour demander l'annulation de la rupture en invoquant la violation de son statut protecteur lié à son mandat de défenseur syndical.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir demandé l'autorisation de l'inspecteur du travail pour rompre sa période d'essai, alors qu'il était titulaire, depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, d'un mandat de défenseur syndical.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande, au motif qu'il ne rapportait pas la preuve :

- Soit d'en avoir informé son employeur ;
- Soit que celui-ci en ait eu connaissance par un autre moyen.

Contestant cette décision, le salarié s'est pourvu en cassation. Il soutenait que l'employeur avait eu connaissance de son mandat puisqu'en vertu de l'article D. 1453-2-7 du Code du travail, la DIRECCTE doit informer l'employeur du salarié inscrit, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical.

Selon le salarié, une présomption d'information existait, l'exemptant ainsi d'informer son employeur de l'existence de son mandat.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et fait peser intégralement la charge de la preuve sur le salarié.

La Haute juridiction considère ainsi, dans un attendu de principe, qu'il appartient au salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise d'établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.

En l'espèce, le salarié n'avait pas informé son employeur de son mandat de défenseur syndical et ne rapportait pas la preuve que celui-ci en avait connaissance, au jour de la notification de la rupture, par la DIRECCTE.

Il en résulte que le salarié ne bénéficiait pas, au jour de la rupture de sa période d'essai, du statut de salarié protégé.

---

## RELATIONS COLLECTIVES

---

**Comité d'entreprise – Consultation – Projet en matière de rémunération – Demande en justice d'informations supplémentaires – Fourchettes des salaires – Refus de l'employeur – Respect de la vie privée des salariés – Droit d'information – Principe de discrétion du CE**

---

**Rappel :** Dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, l'employeur doit transmettre au comité d'entreprise (CE), des

informations précises et écrites afin de lui permettre de rendre un avis motivé (ancien article L. 2323-4 du Code du travail).

Les membres du CE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (ancien article L. 2325-5 du Code

du travail ; Cass. Soc., 5 novembre 2014, n° 13-17.270).

L'employeur peut-il mettre en avant le principe du respect de la vie privée des salariés pour refuser de transmettre des documents aux membres du CE ?

### **Cass. Soc., 5 décembre 2018, n° 16-26.895**

Dans cette affaire, la direction d'une UES a engagé une procédure d'information consultation du CE sur un projet portant sur la rémunération des salariés.

A cette occasion, le CE a demandé que lui soient communiqués les fourchettes de rémunération des salariés par fonctions. La direction a refusé de communiquer ces informations pour les fonctions regroupant moins de 5 salariés.

Elle soutenait que, pour les fonctions exercées par un nombre restreint de salariés, cette information revenait à transmettre les niveaux de rémunération individuels de certains salariés. Or, la transmission d'une telle information portait atteinte à la vie privée des salariés.

Contestant ce refus, le CE a saisi le Tribunal de grande instance (TGI), sous la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication de ces informations.

La Cour d'appel a fait droit à cette demande et écarté l'argument de l'employeur.

Elle soutenait que le principe du respect de la vie privée des salariés ne pouvait pas être invoqué, les membres du CE étant légalement tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions légales relatives au droit du CE de disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, dès lors que :

- o Les membres du CE sont tenus à une obligation légale de discrétion ;

- o Le juge constate que les mesures demandées par le CE procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice de ses droits.

En l'espèce, la cour d'appel a relevé que les informations demandées par le CE ne constituaient pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés et devaient donc être transmises au CE dans le cadre de ses attributions consultatives.

**Note :** Cette solution est transposable au nouveau comité social et économique (CSE) (art. L. 2312-15 et L. 2315-3 du Code du travail).

### **Licenciement collectif pour motif économique – PSE – Entreprise en redressement – Homologation du document unilatéral – Annulation – Versement d'une indemnité d'au moins 6 mois de salaire**

**Rappel :** Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique avec PSE, l'annulation de la décision de validation ou d'homologation donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise.

A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (art. L. 1235-16 du Code du travail).

Cette sanction s'applique pour les entreprises in bonis.

Pour les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'article L. 1233-58 II du Code du travail ne prévoit pas de réintégration et dispose : qu'« en cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas ».

Que signifie l'exclusion de l'article L. 1235-16 du Code du travail ?

**Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.132**

Dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, un employeur a établi un document unilatéral fixant le contenu du PSE.

La DIRECCTE a homologué ce document. Cette décision a été, par la suite, annulée par le juge au motif que le document ne respectait pas les dispositions de la convention collective applicable sur la détermination des critères d'ordre de licenciement.

A ce titre, les salariés ont perçu une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

L'AGS et l'Unedic ont contesté cette décision au motif que les entreprises en redressement n'étaient pas tenues de verser aux salariés une indemnité d'au moins 6 mois de salaire en cas d'annulation de l'homologation du document unilatéral.

Ils se référaient à l'article L. 1233-58 II précité qui exclut l'application de l'article L. 1235-16 relatif au versement d'une indemnité d'au moins 6 mois de salaire pour les entreprises in bonis.

La Cour d'appel a rejeté cette demande, estimant qu'en indiquant à la fin du 7<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 1233-58 II du Code du travail que les dispositions de l'article L. 1235-16 du même Code ne s'appliquaient pas, le législateur a seulement entendu rappeler que, s'agissant des entreprises faisant l'objet d'une mesure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, il n'y avait pas lieu de distinguer selon les motifs d'annulation du PSE.

La Cour de cassation confirme cette décision et rappelle qu'en vertu de l'article L. 1233-58 II, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois en cas de :

- o Licenciements intervenus dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire en l'absence de toute décision relative à la validation de l'accord ou à l'homologation du document élaboré par l'employeur,
- o D'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation,

L'article L. 1235-16 dudit Code ne s'applique pas.

Il résulte de ce texte que cette indemnité était due, quel que soit le motif d'annulation de la décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation.

La Haute juridiction ajoute qu'en l'absence de disposition expresse contraire, cette indemnité se cumulait avec l'indemnité de licenciement.

En conclusion, les salariés de l'entreprise en redressement avaient donc droit à une indemnité d'un montant au moins égal au 6 derniers mois de salaire.

**Note :** La loi Macron n° 2015-1990 du 8 août 2015 a prévu une exception à cette règle.

Lorsque l'annulation de la décision de validation ou d'homologation est fondée sur une simple insuffisance de motivation de la DIRECCTE, cette dernière doit prendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, aucune indemnité n'est due par l'employeur (art. L. 1233-58 II du Code du travail).

## Législation et réglementation

### **Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales – Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires**

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a prévu **une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse dues sur les heures supplémentaires et complémentaires** à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

L'entrée en vigueur de ce dispositif a été avancée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 par la loi n° 2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018.

Un décret du 24 janvier 2019 fixe le taux de cette réduction.

Celui est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi effectivement à la charge du salarié, **dans la limite de 11.31%** (art. D. 241-21 CSS).

Cette réduction est applicable **aux rémunérations dues** pour les périodes courant **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**.

### **Loi Avenir professionnel – Compte d'engagement citoyen – Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen**

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet de recenser les activités bénévoles ou volontaires exercées par son titulaire (art. L. 5151-7 du Code du travail).

Le CEC permet à son titulaire d'acquérir des heures de formation inscrites sur le compte personnel de formation (CPF).

Comme pour le CPF, l'acquisition des droits au titre du CEC s'effectue désormais en euros, et non plus en heures.

Les heures acquises sur le CEC au 31 décembre 2018 sont converties en euros selon un **taux horaire de 12€**.

Le titulaire du CEC peut acquérir **240€** par activité, **dans la limite de 720€** (art. D. 5151-14 du Code du travail).

### **Loi Avenir professionnel – Expérimentation – Contrat de professionnalisation – Publication d'un décret et d'un arrêté**

En principe, le contrat de professionnalisation (CP) a pour objet de permettre à son titulaire d'acquérir une qualification :

- Enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (art. L. 6325-1 du Code du travail).

Par dérogation, la loi Avenir professionnel a prévu, à titre expérimental, la possibilité de conclure un CP en vue d'acquérir des **compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences** (Opco), en accord avec le salarié.

Cette expérimentation est menée sur l'ensemble du territoire national, **pour une durée qui ne peut excéder 3 ans** à compter du 29 décembre 2018, date de publication du décret.

Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le CT à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et Opco

Les compétences à acquérir sont notamment celles d'un ou des blocs de compétences définis par l'article L. 6113-1 du Code du travail.

L'Opcoc doit établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir tout en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

Il doit assurer le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat et peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

L'Opcoc doit également contribuer à l'évaluation de la formation.

Les dispositions du Code du travail relatives au CP **sont applicables au CP conclus en application de l'expérimentation**, à l'exception de l'alinéa 1 de l'article L. 6325-1 qui concerne l'objet du CP.

Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du CP prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

L'arrêté fixe le **cahier des charges pour l'évaluation de l'expérimentation**.

L'évaluation de ce dispositif s'appuie sur plusieurs indicateurs dont notamment le nombre de CP expérimentaux conclus, le nombre et typologie des entreprises qui ont participé à l'expérimentation, le taux d'embauche au sein de l'entreprise à la suite de la réalisation d'un CP expérimental, le taux de rupture du contrat expérimental etc.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
[www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



Restez connectés avec Actance :

