

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](http://www.actanceavocats.com)
- Sur son compte Instagram : [actance\\_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### Embauche à 69 ans – Possibilité de mettre le salarié à la retraite à 71 ans (OUI)

**Rappel :** L'employeur peut mettre à la retraite un salarié âgé d'au moins 70 ans sans son accord.

Pour un salarié âgé de moins de 70 ans :

- Ayant atteint l'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur peut proposer la mise à la retraite. Si le salarié accepte, il peut être mis à la retraite. En cas de refus, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite. Toutefois, il pourra réitérer sa demande l'année suivante et, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié ;
- N'ayant pas l'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, la mise à la retraite est interdite (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du travail).

#### **Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 17-29.017**

Un salarié, né le 3 septembre 1941, est embauché le 26 octobre 2010. Le 25 octobre 2012, à l'âge de 71 ans, il est mis à la retraite par l'employeur.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester la régularité de sa mise à la retraite.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir constaté qu'au moment de son embauche le salarié avait déjà 70 ans, de sorte que son âge ne pouvait plus constituer un motif de mise à la retraite.

La Cour de cassation valide ce raisonnement en considérant que lorsque le salarié avait atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord en application de l'article L. 1237-5 du Code du travail, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

Mais, la Haute juridiction casse l'arrêt d'appel au motif qu'elle s'est trompée sur l'âge du salarié au moment de son embauche. Celui-ci avait 69 ans et non 70 ans.

Il en résulte que l'employeur pouvait, sans l'accord du salarié, le mettre à la retraite à 71 ans.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-42.165).

## RELATIONS COLLECTIVES

---

### **Elections professionnelles – Liste de candidature – Parité hommes femmes – Annulation de l'élection d'un candidat – Prise en compte des ratures**

---

**Rappel** : Pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (art. L. 2314-30 du Code du travail).

Le non-respect de cette règle de parité entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (art. L. 2314-32 du même Code).

#### **Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 18-60.173**

Dans le cadre des élections des membres du CSE, le 1<sup>er</sup> collège comportait 92 % de salariés hommes et 8 % de salariés femmes.

Un syndicat a déposé, dans ce collège, une liste composée de 7 candidats hommes.

Cette liste a obtenu 2 élus :

- M. X, élu en première position ;
- M. Y, élu en seconde position. Initialement, il était placé en première position sur la liste mais après prise en compte des ratures il est passé en seconde position.

L'employeur a saisi le Tribunal d'instance (TI) pour demander l'annulation de l'élection de M. Y au titre du non-respect de la règle de parité.

Le TI a fait droit à cette demande. Contestant cette décision, le syndicat a formé un pourvoi en cassation estimant que l'élection de M. Y. ne pouvait pas être annulée puisqu'il figurait

initialement en première position sur la liste de candidatures.

La Cour de cassation rejette le raisonnement du syndicat et approuve la décision du TI considérant que le non-respect par une liste de candidats des prescriptions de l'article L. 2314-30 du Code du travail (précité) entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte, le cas échéant, de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés.

Il en résulte que l'élection de M. Y, qui était second et dernier élu sur la liste du syndicat dans l'ordre d'élection après dépouillement du scrutin, devait être annulée pour non-respect des règles sur la représentation des hommes et des femmes.

### **PSE – Recherche d'un repreneur – Pas d'obligation légale – Absence de contrôle de la Direccte**

---

**Rappel** : Les grandes entreprises qui projettent de fermer un établissement et de procéder à un licenciement économique avec mise en œuvre d'un PSE sont tenues de rechercher un repreneur (art. L. 1233-57-9 du Code du travail).

Sont concernées les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés et les entreprises ou groupes d'entreprises, au sens retenu pour le comité de groupe ou le comité d'entreprise européen, employant au moins 1 000 salariés au total (art. L. 1233-71 du Code du travail).

La procédure de recherche d'un repreneur est engagée lorsque l'entreprise envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif (art. L. 1233-57-9 du Code du travail).

Constitue une fermeture d'établissement :

- o La cessation complète d'activité d'un établissement ;
- o La fusion de plusieurs établissements en dehors de la zone d'emploi où ils étaient implantés ;
- o Le transfert d'un établissement en dehors de sa zone d'emploi.

Cette fermeture doit avoir pour conséquence la mise en œuvre d'un PSE emportant un projet de licenciement collectif au niveau de l'établissement ou de l'entreprise (art. R. 1233-15 du Code du travail).

Le manquement de l'employeur à l'obligation de rechercher un repreneur est sanctionné par le refus par la Direccte de valider l'accord collectif majoritaire ou le document unilatéral de l'employeur portant sur le PSE (art. L. 1233-57-2 du Code du travail).

A ce titre, la Direccte doit s'assurer que l'employeur :

- o a réuni et informé le CE (ou le CCE) au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information sur l'opération projetée et ses modalités d'application et le projet de licenciement collectif (art. L. 1233-57-9 du Code du travail) ;
- o a adressé aux représentants du personnel tous les renseignements utiles sur le projet de fermeture (art. L. 1233-57-10) ;
- o a notifié à l'administration le projet de fermeture ainsi que tous les renseignements utiles sur le projet et a informé le maire de la commune concerné (art. L. 1233-57-12 et L. 1233-57-13) ;
- o a informé les repreneurs potentiels (art. L. 1233-57-14) ;
- o a informé le comité des offres de reprises (art. L. 1233-57-15) ;
- o a consulté le comité sur toute offre de reprise à laquelle il souhaite donner suite ou, à défaut d'offre de reprise ou s'il n'a pas donné suite à une offre de reprise s'il a présenté au comité un rapport et qu'il l'a communiqué à la Direccte (art. L. 1233-57 et L. 1233-57-20).

La Direccte est-elle tenue d'effectuer ce contrôle lorsqu'une entreprise décide volontairement de rechercher des repreneurs ?

## **CA Nantes., 28 mars 2019, n° 19NT00048**

La filiale d'un groupe de dimension internationale était constituée d'un réseau de 3797 magasins franchisés ou en négoce et d'un réseau de 351 magasins directement gérés par elle.

Dans le cadre d'un plan destiné à sauvegarder la compétitivité du groupe, la filiale a décidé sur les 351 magasins de :

- o Cesser l'exploitation directe par le biais de la fermeture de 272 magasins ;
- o Passer les 79 autres magasins en location-gérance.

En outre, ce projet impliquait la suppression de 2256 emplois.

Un accord collectif portant sur le contenu du PSE a été conclu puis validé par la Direccte.

Cet accord mentionnait que, quand bien même l'entreprise n'y était pas légalement tenue, elle procéderait à une recherche de repreneurs.

Un syndicat a saisi le juge administratif pour contester la validation de l'accord collectif.

Il soutenait que :

- o La procédure d'information et de consultation du CCE et du CE était irrégulière faute pour ceux-ci d'avoir été suffisamment informés sur les recherches d'un repreneur ;
- o La négociation de l'accord n'était pas loyale, à défaut d'avoir été précédée d'une information sur la recherche de repreneurs.

La Cour administrative d'appel rejette ces arguments au motif que l'entreprise n'était pas tenue de rechercher un repreneur.

En effet, selon les juges, le projet de réorganisation n'impliquait pas une cessation complète d'activité de cet établissement, obligeant l'employeur au respect des dispositions des articles L. 1233-57-9 et suivants du Code du travail.

Par conséquent, il n'entre pas dans l'office de la Direccte de vérifier les conditions dans lesquelles

l'entreprise met en œuvre de telles dispositions, dès lors que cette recherche de repreneurs a été entreprise volontairement par l'employeur.

## **CHSCT – Modification du cycle de travail de 12h au lieu de 10h – Projet important – Expertise**

**Rappel** : Le CHSCT peut recourir à une expertise notamment en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 4614-12 ancien du Code du travail).

### **Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948**

Dans le cadre d'une réorganisation, une entreprise a décidé d'augmenter les cycles de travail des salariés de 10h à 12h.

Le CHSCT a voté le recours à une expertise pour projet important afin d'examiner la modification des rythmes de travail.

Contestant cette expertise, l'entreprise a saisi le TGI afin d'annuler la délibération du CHSCT.

Elle soutenait :

- Que l'augmentation du cycle de travail ne correspondait pas à un projet important dans la mesure où ce changement avait un impact limité sur les conditions de travail du personnel ;
- Que le CHSCT n'était pas fondé à mettre en cause la politique générale de l'établissement en matière d'organisation du travail dès lors que les rythmes de travail contestés avaient déjà été mis en œuvre dans d'autres services depuis trois mois.

Le TGI, suivi par la Cour de cassation, l'a déboutée de sa demande considérant que le projet de modification du cycle de travail avait pour effet de modifier les rythmes biologiques et augmenter la pénibilité au travail.

Le TGI a pu en déduire l'existence d'un projet important qui justifiait une expertise CHSCT.

**Note** : Cette décision semble transposable au CSE. Celui-ci peut recourir également à une expertise pour projet important en vertu de l'article L. 2315-94 du Code du travail.

## Législation et réglementation

### **Résolution législative du Parlement européen du 16 avril 2019 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne 2017/0355 du 21 décembre 2017**

Le Parlement européen a adopté, le 16 avril 2019, une proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Une fois publiée, cette directive aura vocation à remplacer la directive déclaration écrite du 14 octobre 1991 (91/533/CEE).

La France aura alors 3 ans pour transposer cette directive en droit français.

Cette directive prévoit notamment :

- De renforcer l'obligation d'information pesant sur l'employeur. Celui-ci devra communiquer au salarié un document portant notamment sur :
  - La durée et les conditions de la période d'essai ;
  - Les droits en matière de formation ;
  - Tous les éléments constitutifs de la rémunération.
- D'étendre les exigences minimales en matière de conditions de travail notamment en :
  - Fixant la durée maximale de la période d'essai à 6 mois ;
  - Interdisant les clauses d'exclusivité. Un employeur ne pourra pas interdire à un travailleur d'exercer un autre emploi en dehors de son planning de travail ;

- Prévoyant une prévisibilité minimale du travail lorsque le rythme du travail du salarié est imprévisible ;
- Autorisant les travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté et dont la période d'essai est achevée de demander une forme d'emploi plus prévisible et plus sûre (un temps plein ou un CDI).

La France disposera d'une marge de main-d'œuvre pour mettre en place ces mesures.

Cette directive n'aura pas pour effet de modifier en profondeur le droit français, qui dispose déjà de dispositions similaires.

✓

**Décret n° 2019-341 du 19 avril 2019 relatif à la mise en œuvre de traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce répertoire**

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, le traitement des données à caractère personnel est très encadré.

Un décret du 19 avril 2019 précise les organismes autorisés à utiliser le numéro présent sur la carte vitale.

L'employeur fait partie de cette liste. Ces données peuvent être utilisées pour notamment :

- Le respect des obligations déclaratives ;
- Le traitement automatisé de la paie et de la gestion du personnel.

D'autres organismes sont autorisés à utiliser ce numéro dont notamment : les structures chargées de la tenue du livret d'épargne salariale, les entreprises de travail temporaire, la Caisse des dépôts et consignations via le compte personnel de formation, France compétences, les Opco, les régions, Pôle emploi.

## 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**



**TROPHÉE D'ARGENT**

Conseil en Droit social :  
Réorganisation, Négociation  
collective et Restructuration



**TROPHÉE D'ARGENT**

Droit social : négociations collectives



**TROPHÉE D'OR**

Droit social :  
négociations collectives



**TROPHÉE D'OR**

Droit social :  
Restructurations d'entreprises

Restez connectés avec Actance :

