

15 juin 2017

Matinée Juridique

**Focus sur les principaux arrêts
en droit social**

Année 2016 - 1^{er} semestre 2017



WB

WEIZMANN ▸ BORZAKIAN

AVOCATS A LA COUR

Droit social individuel

I. Embauche

Promesse d'embauche et formalisme

Un salarié réclame la requalification de son contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) au motif que la promesse d'embauche qui lui avait été remise quelques semaines avant le début de son activité ne comportait pas le formalisme exigé en matière de CDD. En vain. Si une promesse d'embauche peut valoir contrat de travail, elle n'a pas à comporter tous les éléments de ce dernier, les mentions d'une promesse d'embauche pouvant être précisées et complétées ultérieurement dans un contrat de travail écrit (ce qui était le cas dans cette affaire).

Cass. soc., 6 juillet 2016, pourvoi n° 15-11138

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032868133&fastReqId=1378653313&fastPos=1>

Fin de la visite médicale d'embauche

A compter du 1^{er} janvier 2017 au plus tard, l'employeur qui embauche un salarié n'aura plus l'obligation de lui faire suivre une visite médicale d'embauche avant la fin de sa période d'essai. Cette visite médicale est remplacée par une visite d'information et de prévention pour la majorité des salariés et par un examen médical d'aptitude pour les salariés qui occupent des postes à risques. Parallèlement, la périodicité du suivi médical des salariés (fixée actuellement à 2 ans) devra prendre en compte les conditions de travail (par exemple le travail de nuit), l'état de santé et l'âge du travailleur (handicap, grossesse, etc.), ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

(Décret no 2016-1908 du 27 déc. 2016, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2017: Postérieurement à la visite initiale d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, dans un délai n'excédant pas 5 ans, d'une nouvelle visite individuelle)

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

II. Exécution du contrat

1) Période d'essai

Période d'essai rompue : pas d'indemnité

La rupture de la période d'essai par l'employeur ne donne droit à aucune indemnité au salarié. Le fait que, par erreur, l'employeur ait notifié au salarié concerné un licenciement pour faute n'y change rien. En la matière, seul l'abus de droit, dès lors qu'il est prouvé par le salarié, ouvre droit à réparation.

Cass. soc., 15 avril 2016, pourvoi n° 14-24930

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032419417&fastReqId=1404851371&fastPos=1>

2) Salaire

Pas de modification unilatérale du contrat

Par contrat à durée déterminée, un salarié est engagé par un club sportif en qualité de joueur professionnel pour 3 ans. Deux ans plus tard, l'employeur informe ce salarié que sa rémunération ne pourra être maintenue en l'état. A l'appui de sa décision, il tente de faire valoir la convention collective du joueur qui prévoit qu'en cas de relégation en division inférieure, les clubs ont la faculté de diminuer les rémunérations de 20 %. En vain. Une convention collective ne peut pas autoriser une modification unilatérale du contrat de travail. Le salarié concerné doit avoir préalablement donné son accord pour une telle modification.

Cass. soc., 10 février 2016, pourvoi n° 14-26147

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032054591&fastReqId=953527170&fastPos=1>

Remboursement des frais de transport

Un salarié réclame à son employeur la prise en charge de l'abonnement ferroviaire qu'il souscrit pour faire les trajets entre son lieu de travail et son domicile familial situé à quelques 600 kilomètres de là. Il considère que sa résidence habituelle est celle de sa famille où il se rend chaque fin de semaine et pour les vacances depuis des années. En vain. Pour la Cour de cassation, la résidence habituelle d'un salarié est celle située près de son lieu de travail et qu'il occupe chaque soir de la semaine.

Cass. soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 15-15986

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032777217&fastReqId=2016383030&fastPos=1>

Frais de transports et compléments de salaire

Une entreprise verse à certains de ses salariés une prime de panier de jour, une prime de panier de nuit et une indemnité de transport. Devant cette situation, un syndicat saisit la justice et demande à ce que l'ensemble de ces sommes soient intégrées dans l'assiette de calcul des indemnités de congés payés et de maintien de salaire pour maladie. En vain. Pour la Cour de cassation, ces primes qui ont pour objet, l'une de compenser le surcoût du repas

consécutif à un travail de nuit ou selon des horaires atypiques, l'autre, d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail, constituent un remboursement de frais et non un complément de salaire. Peu importe leur caractère forfaitaire et le fait que leur versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif.

Cass.soc n° 87 du 11 janvier 2017 (15-23.341)

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/87_11_35847.html

Paiement du salaire : la preuve à l'employeur

Un salarié saisit la justice pour obtenir le paiement de sa prime de résultat. Pour sa défense, l'employeur produit devant le tribunal l'attestation qu'il a communiquée à Pôle emploi ainsi que la fiche de paie du salarié qui tendent à prouver que le règlement a bien été effectué. En vain. Pour la Cour de cassation, aucun des documents en présence ne constitue la preuve du paiement de la rémunération. Elle rappelle en effet que le paiement doit être prouvé par l'employeur, notamment par des pièces comptables (relevés de compte, reçus ...).

Cass. soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 15-12107

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033153428&fastReqId=117632865&fastPos=1>

Une prime de treizième mois ne peut valoir prime de vacances

Le contrat de travail d'un salarié stipule que ses appointements mensuels sont fixés forfaitairement et qu'il s'y rajoute une prime d'exercice. Il perçoit, au titre de cette dernière, une prime intitulée « treizième mois », versée en deux fois en juin et en novembre.

Son employeur considère que cette prime vaut prime de vacances au sens de l'article 31 de la convention collective SYNTEC :

« Prime de vacances : L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés. Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre ».

Ce que le salarié conteste, réclamant le versement d'une prime de vacances en plus de la prime de treizième mois reçue.

En appel, il est jugé que seules les primes non contractualisées, versées par l'employeur de façon unilatérale, discrétionnaire, non garantie ou exceptionnelle peuvent tenir lieu de prime de vacances telle que prévue par l'article 31 susmentionné.

Pour les juges, la prime d'exercice ou de treizième mois, bien que versée pour partie en juin et conditionnée à la présence du salarié dans l'entreprise, ne pouvait être assimilée à une prime de vacances compte tenu de son absence de caractère aléatoire et de sa nature contractuelle.

C'est le salarié qui a obtenu gain de cause ici : « attendu qu'ayant relevé que « la prime de treizième mois » devait être considérée comme un élément fixe de la rémunération annuelle

des salariés, la cour d'appel a exactement retenu qu'elle ne saurait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 de la Convention collective nationale des bureaux d'études, dite Syntec ».

Cass. soc., 26 janv. 2017, pourvoi no 15-29.317, arrêt no 146

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033949948&fastReqId=219012312&fastPos=7>

3) Discrimination / Egalité de traitement

A travail égal, salaire égal ?

Pour une même prestation de travail, une société applique sur ses sites de production situés en Ile-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle applique sur son site de production de Douai. Mettant en avant le principe « à travail égal, salaire égal » consacré par le Code du travail, un syndicat représentant les salariés saisit la justice. En vain. Pour la Cour de cassation, une différence de traitement établie par un engagement unilatéral peut être pratiquée entre salariés d'une même entreprise lorsque ceux-ci relèvent d'établissements différents... à la condition toutefois que cette différence repose sur des raisons objectives. Tel est le cas, selon elle, si elle est justifiée par la disparité du coût de la vie. La Cour de cassation admet pour la première fois qu'une différence, sérieusement documentée, de coût de la vie (prix de l'immobilier, prix du panier de la ménagère, etc.) entre les différents établissements (région parisienne et province) d'une même entreprise ouvre droit à la pratique de barèmes de salaires différenciés entre des salariés ayant un travail égal (différence minimale ici, se situant entre 1,19 et 1,57 % d'écart).

Malgré le principe "à travail égal, salaire égal", la Cour de cassation rappelle qu'une différence de traitement peut se justifier "si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence".

Cass. soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 15-11386

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033125173&fastReqId=833111395&fastPos=1>

4) Harcèlement moral

Retard dans le paiement du salaire

Un salarié sollicite en justice la condamnation de son employeur pour harcèlement moral. Les juges le déboutent de sa demande. Mais la Cour de cassation censure cette décision. A l'appui de son raisonnement, elle fait valoir que le retard dans le paiement du salaire est un élément susceptible de constituer un acte de harcèlement. Il importe peu, à cet égard, que la situation ait, par la suite, été régularisée par l'employeur, dès lors que cet élément, ajouté aux autres éléments invoqués par le salarié, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Cass. soc., 7 avril 2016, pourvoi n° 14-28250

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032391542&fastReqId=867302765&fastPos=1>

Harcèlement moral par des tiers à l'entreprise

Si les faits de harcèlement moral établis par le salarié ont été commis par des tiers n'exerçant pas, de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressé, l'employeur ne peut être considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat.

La Cour de cassation a estimé que les agissements de harcèlement moral dont s'estimait victime un couple de gardiens d'immeuble de la part des résidents de l'immeuble ne pouvaient engager la responsabilité de la société de gestion immobilière, employeur, puisque les faits en question avaient été "commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur les intéressés".

L'inverse avait été précédemment jugé, par exemple dans le cas d'un représentant du franchiseur chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former un responsable, qui exerçait une autorité de fait sur les salariés de l'employeur (Cass. soc., 1er mars 2011).

Cass. soc., 19 oct. 2016, n 14- 29.623 et 14-29.624

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033302263&fastReqId=911559679&fastPos=1>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033302294&fastReqId=1473688051&fastPos=1>

5) Maintien de l'employabilité des salariés : c'est une obligation pour l'employeur

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail. Il ne s'agit pas d'une simple faculté.

Selon l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Sur la base de cet article, un salarié licencié pour inaptitude demande des dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation. Il n'avait suivi qu'une formation « sécurité » de deux jours pendant les 25 années de son emploi dans l'entreprise.

La cour d'appel rejette sa demande en retenant que « les formations visées par l'article L. 6321-1 du code du travail restent une simple faculté et non une obligation pour l'employeur ».

La Cour de cassation rejette cette argumentation « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail ».

Cette obligation relève de l'initiative de l'employeur. Il importe peu que le salarié n'effectue aucune demande de formation.

C'est à l'employeur de proposer des formations à ses salariés sans attendre que ces derniers en fassent la demande (Cass. soc. n° 15.19-811, 12 oct. 2016).

Cass.Soc., 21 avril 2017 N° de pourvoi: 15-28640

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034470756&fastReqId=1213020492&fastPos=5>

6) Contrôle du salarié / Pouvoir de sanction / Liberté d'expression

Validité des preuves fournies par l'employeur

Dans un conflit opposant une salariée à son employeur, ce dernier justifie sa position devant les juges en produisant au débat un courriel provenant de la messagerie personnelle de la salariée (distincte de sa messagerie professionnelle) récupéré sur l'ordinateur de l'entreprise. Les juges refusent de prendre en compte cette pièce. La Cour de cassation leur donne raison. L'employeur ne peut, sans violation du secret des correspondances, prendre connaissance des messages personnels émis ou reçus par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.

Cass. soc., 26 janvier 2016, pourvoi n° 14-15360

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031949915&fastReqId=213036203&fastPos=3>

Sanction injustifiée = droit à indemnités

Une salariée commet une faute dans l'exercice de ses fonctions. Elle est sanctionnée par un avertissement. Estimant cette mesure disproportionnée au regard des faits, elle saisit la justice et obtient l'annulation de la sanction ainsi que des dommages et intérêts (3 000 €). Son employeur conteste cette décision. En vain. Pour la Cour de cassation, le seul fait de s'être vu infliger une sanction injustifiée est constitutif d'un préjudice moral, de sorte que le salarié n'est pas tenu de rapporter la preuve d'un quelconque préjudice pour avoir droit à des dommages et intérêts.

Cass. soc., 6 avril 2016, pourvoi n° 14-26611

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032392593&fastReqId=517493302&fastPos=1>

Sanctions disciplinaires et règlement intérieur

Un employeur sanctionne l'un de ses salariés par un avertissement. Faisant valoir l'absence de règlement intérieur alors que l'entreprise compte plus de 20 salariés, le salarié sollicite en justice l'annulation de la sanction. Il obtient gain de cause. Fidèle à sa jurisprudence, la Cour de cassation rappelle en effet que dans une entreprise employant au moins 20 salariés, l'employeur ne peut prononcer une sanction disciplinaire autre que le licenciement (avertissement, mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation, etc.) que si ce règlement prévoit cette sanction. A défaut, la sanction doit être annulée.

Cass.Soc., 23 mars 2017, N° de pourvoi: 15-23090

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034277987&fastReqId=1288913436&fastPos=1>

Sanction disciplinaire et prescription

Une salariée est licenciée en novembre 2011 pour faute grave. Faisant valoir que son employeur avait agi trop tardivement, elle conteste cette mesure en justice. A l'appui de sa démarche, elle produit une lettre de sa direction, datée d'avril 2011, qui lui reprochait déjà à l'époque son comportement. Elle estime donc que les faits sont prescrits. En vain. Si aux termes de l'article L. 1332-4 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à 2 mois dès lors que le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

Cass. Soc., 19 janvier 2017, N° de pourvoi: 15-24404

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033904961&fastReqId=266051071&fastPos=1>

Entretien hors du temps de travail

Suite à son refus de déférer aux convocations de ses supérieurs hiérarchiques, un salarié est licencié pour faute grave. Il conteste cette mesure en justice et obtient gain de cause. Un employeur qui souhaite faire le point sur le travail d'un salarié peut le convoquer en dehors de ses heures de travail mais il doit alors le rémunérer. Le refus d'un salarié de se rendre à un rendez-vous fixé en dehors de son temps de travail et sans compensation financière n'est pas fautif.

Cass. soc., 7 avril 2016, pourvoi n° 14-21769

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032391450&fastReqId=609495397&fastPos=88>

Surveillance des salariés et détective privé

Une société soupçonne l'un de ses salariés de se livrer, au profit d'un concurrent, à des actes de concurrence déloyale. Elle fait donc appel à un détective privé. Sur le fondement du rapport rendu par le professionnel, elle obtient de la justice qu'un huissier puisse saisir au domicile du salarié tout document susceptible d'établir l'existence de l'activité concurrentielle déloyale. Mais cette décision est censurée par la Cour de cassation. Une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite. Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des intéressés.

Cass. soc., 17 mars 2016, pourvoi n° 15-11412

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032265706&fastReqId=1609838080&fastPos=1>

Internet et licenciement

Licencié pour avoir divulgué sur internet, des informations relatives au système de vidéosurveillance et de vidéoverbalisation mis en œuvre dans sa commune, un agent public conteste cette décision en justice. En vain. Les agents publics (au même titre que les fonctionnaires) doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En diffusant sur internet des éléments détaillés de nature à donner accès à des informations relatives à l'organisation du service de la police municipale, l'agent commet donc un manquement à son obligation de discrétion professionnelle.

Conseil d'État N° 393320

3ème - 8ème chambres réunies

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000034230338&fastReqId=1000823367&fastPos=1>

Vers l'interdiction de vapoter au travail

Prévue par la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016, l'interdiction de vapoter dans les lieux publics, les établissements d'enseignement et les lieux de travail entrera en vigueur le 1er octobre 2017. S'agissant des lieux de travail, sont concernés les locaux clos et couverts, affectés à l'ensemble des salariés (à l'exception de ceux qui accueillent du public), tels que les bureaux (autres qu'individuels), les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion

et de formation, les salles et espaces de repos, ou encore les locaux sanitaires et médicaux. Le salarié qui contreviendra à cette interdiction s'exposera à une amende de 150 €. Est également prévue une contravention de 3e classe pour les responsables des lieux concernés qui omettront d'afficher la signalisation adéquate.

Décret n°2017-633 du 25 avril 2017

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2017/4/25/AFSP1708424D/jo/texte>

7) Durée de travail / Temps de travail

Une modification des horaires de travail sans atteinte excessive à la vie personnelle ou au repos s'impose au salarié

Justifie un licenciement pour faute le fait pour une salariée (femme de ménage dans le cas présent) de refuser une modification de ses horaires portant la fin de sa journée de travail à 21 heures et non plus à 17 heures. Son contrat prévoyait que les horaires de travail pourraient être modifiés, et les nouveaux horaires n'affectaient pas son droit au repos et ne portaient pas une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale. En effet, la salariée bénéficiait systématiquement de son dimanche et n'avait pas de jeunes enfants scolarisés.

La modification des horaires de travail constitue un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser, sauf s'il établit l'existence d'une atteinte excessive au droit au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos.

Dans ces conditions, "le refus de prendre son poste est fautif", et "la sanction du licenciement est proportionnée à la faute commise", selon la Cour d'appel, et ce qu'a confirmé la Cour de cassation. Les juges écartent la faute grave retenue par l'employeur au motif que la faute commise ne rendait pas impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise. Ils jugent que "le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse".

Cass. soc., 14 décembre 2016, n° 1 21.363

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033637076&fastReqId=2118069680&fastPos=1>

Fractionnement des congés = jours de congés supplémentaires

Pour traiter les demandes de congés, une entreprise met en place un logiciel qui oblige les salariés qui sollicitent le fractionnement à cocher informatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires. Dénonçant ce système, certains syndicats saisissent la justice. La Cour de cassation est sensible à leur démarche. Les jours de congés supplémentaires, prévus en cas de fractionnement des congés d'été, sont dus que le fractionnement ait été décidé par le salarié ou par l'employeur. Seule une renonciation volontaire et non équivoque du salarié à ce droit peut entraîner renonciation au bénéfice des jours de congés supplémentaires.

Cass. soc., 13 janvier 2016, pourvoi n° 14-13015

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031869937&fastReqId=1880126461&fastPos=1>

Un cadre soumis à un planning contraignant ne peut être un cadre autonome et donc relever d'un forfait jours

Le fait que des salariés soient soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés (ici un planning collectif mensuel

daté et signé par le directeur) est antinomique avec la notion de cadre autonome, a jugé la Cour de cassation. En conséquence, l'employeur ne pouvant recourir à une convention de forfait en jours, il y a lieu de leur appliquer le droit commun de la durée du travail, lequel suppose un décompte des heures supplémentaires sur la base des heures de travail réellement effectuées.

Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ici, des cadres d'un casino qui, en raison de la réglementation sur les jeux, sont soumis à des contraintes limitant leur autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, ne relèvent donc pas d'un statut de cadre autonome mais de celui de cadre intégré.

Cass. soc., 15 décembre 2016, n° 15- 17.568

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033635345>

Droit à l'indemnité pour travail dissimulé

Des salariés réclament à leur employeur une indemnité pour travail dissimulé. A l'appui de leur démarche, ils démontrent que toutes les heures de travail qu'ils ont effectuées n'ont pas été mentionnées sur leur bulletin de salaire. En vain. Le droit à l'indemnité pour travail dissimulé n'est ouvert qu'en cas de rupture de la relation de travail (article L. 8223-1 du Code du travail). Cette indemnité ne saurait être exigible du seul fait de l'inexécution, par l'employeur, de ses obligations.

Cass. soc., 2 mars 2016, pourvoi n° 14-15611

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032159725&fastReqId=1865183666&fastPos=1>

Congés payés : du nouveau

La loi travail du 8 août 2016 est venue introduire de nouvelles mesures en matière de congés payés. Désormais, l'attribution de 2 jours supplémentaires de congé par enfant à charge (jusqu'alors réservée aux salariées femmes) est étendue aux salariés hommes de moins de 21 ans. Parallèlement, il devient possible aux salariés de prendre plus de 24 jours de congés consécutifs dans 2 nouvelles situations : lorsqu'un enfant ou un adulte handicapé est présent au foyer ; ou lorsque celui-ci compte parmi ses membres une personne âgée en perte d'autonomie. Cette possibilité était jusqu'à présent ouverte uniquement en cas de contraintes géographiques.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ET SX1604461L/jo/texte>

Prise de congé sans l'accord de l'employeur

Après avoir constaté que le salarié avait pris des congés sans avoir obtenu l'autorisation préalable de son employeur, les juges confirment que son licenciement est justifié. Mais leur décision est censurée par la Cour de cassation. Pour les hauts magistrats, il revenait aux juges de répondre aux arguments du salarié qui soutenait qu'une prise de congés sans autorisation, pendant le dernier mois de la période légale de congés payés, n'était pas fautive dès lors que l'employeur n'avait pas organisé la période de congés payés dans le cadre légal, ni informé les salariés de l'ordre de départ, ni même affiché celui-ci comme cela était exigé à l'époque des faits.

Cass.Soc., 14 décembre 2016 n° pourvoi 15-25293

Décès familial : davantage de congés

Avec l'entrée en vigueur de la loi Travail, le nombre de jours de congés accordés aux salariés en cas de décès de l'un de leurs proches est augmenté : 3 jours (contre 1 auparavant) lorsque le décès concerne un beau-parent, un frère ou une sœur ; 3 jours (contre 2) pour la perte du conjoint ou du partenaire de Pacs ; 5 jours (au lieu de 2) pour la disparition d'un enfant. Par ailleurs, le bénéfice des 3 jours d'absence accordés en cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs vaut désormais également pour le concubin et un nouveau congé de 2 jours est créé en cas de survenance d'un handicap chez un enfant.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

8) Lieu de travail

Clause de mobilité et licenciement

Un salarié refuse pendant plusieurs mois, en violation de la clause de mobilité prévue à son contrat de travail et malgré les lettres de mise en demeure que lui adresse son employeur, de rejoindre successivement 2 nouvelles affectations sur des lieux de travail différents. Ce n'est qu'après avoir été convoqué à un entretien préalable au licenciement qu'il accepte de reprendre son poste. Licencié pour faute grave, il conteste cette décision en justice. En Vain. La Cour de cassation approuve les juges du fond estimant qu'un tel refus, sans aucune justification légitime, caractérise une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc., 12 janvier 2016, pourvoi n° 14-23290

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031863909&fastReqId=1478947698&fastPos=1>

Droit de refuser une mutation dans le même secteur géographique

Lorsque l'employeur impose un transfert du lieu de travail dans un même secteur géographique, même en l'absence de clause de mobilité prévue par le contrat de travail, il n'est en principe pas possible de s'y opposer.

Sauf pour le salarié à démontrer que cette mutation porte atteinte à sa situation personnelle, familiale, ou encore à son droit au repos et à la santé.

En l'espèce, une salariée était mutée, pour cause de réorganisation de l'activité, sur un site distant de 35 kilomètres, ce qui représentait un trajet de 40 minutes en voiture et 15 à 25 minutes en train, et ne modifiant ainsi pas le secteur géographique ni le contrat de travail.

La salariée refusait, en indiquant que cette mutation induirait sur le plan personnel de trop grandes difficultés, au regard de la prise en charge de ses trois enfants mineurs, mais aussi de son état de santé (deux certificats médicaux, un établi par un médecin d'un centre hospitalier et l'autre par un médecin du travail, sont communiqués à l'employeur). La Direction l'avait alors licenciée pour faute grave.

Position de la Cour de Cassation : « *Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher comme il lui était demandé, si la décision d'affectation de la salariée ne portait pas atteinte aux droits de la salariée à la santé et au repos et à une vie personnelle et familiale et si une telle*

atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

Cass. soc., 16 novembre 2016, n°15-23375

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033434410>

9) Suspension du contrat de travail

Arrêt maladie : il faut être chez soi !

Sauf cas de sorties justifiées par des soins ou des examens médicaux ou autorisés par le médecin, l'assuré en arrêt de maladie qui ne se trouve pas chez lui lors d'un contrôle encourt la réduction ou la perte des indemnités journalières versées par l'assurance maladie pendant cette période. Cette règle vaut même si le salarié s'absente un court moment dans la maison de ses parents jouxtant la sienne. Peu importe que cet éloignement n'excède quasiment pas la limite du jardin ou du parking de son domicile.

Cass. soc., 16 juin 2016, pourvoi n° 15-19041

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032734648&fastReqId=213566352&fastPos=1>

Règles de prolongation d'un arrêt maladie

Le droit aux indemnités journalières de maladie, versées par la Sécurité sociale, peut être supprimé lorsque la prolongation de l'arrêt de travail est prescrite par un autre médecin que celui qui avait rédigé l'arrêt de travail initial... et ce, vient de préciser la Cour de cassation, même si le second médecin prescripteur est un praticien d'un centre hospitalier. Seule une impossibilité de renouvellement par le médecin prescripteur ou le médecin traitant permet de déroger à cette règle.

Cass. soc., 16 juin 2016, pourvoi n° 15-19443

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032732493&fastReqId=1244025990&fastPos=1>

10) Droits et devoirs de l'employeur

Obligation de formation : conséquence pour l'employeur

Une salariée est engagée en qualité d'agent de fabrication. Huit ans plus tard, elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Mais elle conteste ce licenciement en justice. A l'appui de sa démarche, elle fait valoir que son employeur n'avait pas rempli, à son égard, son obligation de formation et avait ainsi empêché son reclassement. Après avoir constaté que la salariée ne s'était vue, en effet, proposer en tout que 2 formations, les juges lui donnent raison. L'employeur a manqué à ses obligations et aurait dû proposer à la salariée, durant une période aussi longue, d'autres formations. Ce manquement a conduit la salariée à devoir limiter sa recherche d'emploi et a compromis son évolution professionnelle.

Cass. soc., 5 octobre 2016, pourvoi n° 15-13594

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033213701&fastReqId=622301523&fastPos=1>

Stupéfiants : dépistage autorisé en entreprise

Au terme d'une longue procédure, le Conseil d'Etat vient de trancher : un employeur peut intégrer dans son règlement intérieur la possibilité de recourir aux tests salivaires pour contrôler la consommation de drogues de ses salariés. Pour les hauts magistrats, un tel contrôle ne constitue pas un acte de biologie médicale et peut donc être pratiqué par un chef de service à la double condition toutefois que le salarié concerné ait la possibilité de solliciter une contre-expertise médicale et que le test ne vise que des postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé. A noter que si les résultats du test ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique en charge de ce contrôle sont tenus au secret professionnel.

Conseil d'Etat, 5 décembre 2016, n° 394178

<http://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2016-12-05/394178>

III. Rupture du contrat de travail

1) Rupture conventionnelle

Date d'effet de la rupture conventionnelle

Un employeur signe avec un salarié une rupture conventionnelle puis, sans attendre la décision d'homologation, lui remet les documents de fin de contrat (reçu pour solde de tout compte et l'attestation Pôle Emploi). Quelques jours plus tard, l'administration notifie sa décision de refus d'homologation. L'employeur met alors le salarié en demeure de reprendre le travail. Devant son refus, il le licencie pour abandon de poste. A tort. Pour la Cour de cassation, la rupture a eu lieu lors de la remise des documents de fin de contrat au salarié. Or, cette remise ayant eu lieu avant la décision du DIRECCTE doit s'analyser en un licenciement non motivé et donc sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 6 juillet 2016, pourvoi n° 14-20323

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032873253&fastReqId=800598267&fastPos=1>

Absence d'entretien

Un salarié sollicite en justice la nullité de la rupture conventionnelle qu'il a signée avec son employeur et qui a été homologuée par l'administration. A l'appui de sa démarche, il fait valoir l'absence d'entretien durant la procédure. En vain. Si toute rupture conventionnelle du contrat de travail suppose au moins un entretien entre le salarié et sa direction, il appartient à celui qui affirme que ce formalisme n'a pas été respecté, d'en rapporter la preuve. En l'espèce, il revenait donc au salarié à prouver que les entretiens ne s'étaient pas tenus et non à l'employeur de prouver qu'ils s'étaient tenus.

Cass. soc., 1^{er} décembre 2016, pourvoi n° 15-21609

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033526108&fastReqId=478608263&fastPos=1>

2) Licenciement

Entretien préalable au licenciement et nombre de présents

Pour mener l'entretien préalable au licenciement de l'une de ses salariés, un employeur se fait assister du responsable de la boutique et du chef du personnel de la société. Du fait de la présence de ces deux personnes, la salariée soutenait s'être retrouvée face à un jury et avoir été incapable de se défendre. La Cour de cassation est sensible à ses revendications. Pour les Hauts magistrats, la présence, aux côtés de l'employeur, de deux salariés a transformé l'entretien préalable au licenciement en enquête et ainsi détourné la procédure de son objet. S'agissant d'une irrégularité de procédure, la salariée ne peut toutefois réclamer que des dommages et intérêts, le licenciement conservant par ailleurs son caractère réel et sérieux.

Cass. soc., 20 janvier 2016, pourvoi n° 14-21346

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031903236&fastReqId=740021020&fastPos=1>

Insuffisance professionnelle et licenciement

Une salariée est licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle conteste en justice la rupture de son contrat de travail, faisant valoir le caractère non fondé du motif de licenciement. Elle obtient gain de cause. Selon les juges, l'insuffisance de résultats, invoquée par l'employeur, n'est pas imputable aux capacités de la salariée mais à des absences de personnel au sein du bureau dont elle avait la responsabilité. Or, rappelle la Cour de cassation, l'employeur ne peut pas licencier un salarié pour insuffisance professionnelle s'il ne lui a pas fourni les moyens matériels et humains nécessaires à la bonne exécution de sa mission.

Cass.Soc., 22 février 2017 N° de pourvoi: 15-25023

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034091682&fastReqId=1068760673&fastPos=1>

Licenciement pour faute lourde : droit aux congés payés

Jusqu'à présent, le salarié licencié pour faute lourde était privé de toute indemnité compensatrice de congés payés au titre de la période de référence en cours. Si son licenciement intervenait en décembre par exemple, les congés qu'il avait acquis depuis le 1er juin ne lui donnaient droit à aucune compensation financière (ceux acquis mais non pris et non payés avant le 31 mai restant toutefois dus). Cette règle a été déclarée contraire à la Constitution le 2 mars 2016. Depuis cette décision, d'effet immédiat, les salariés licenciés pour faute lourde ne peuvent donc plus être privés de l'indemnité de congés payés.

Conseil Constit., décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032149484&categorieLien=id>

Responsabilité pécuniaire du salarié

Un salarié, engagé comme chauffeur poids lourd, est licencié pour faute grave. Son employeur lui reproche d'avoir conduit un véhicule de l'entreprise sans permis de conduire valable. Les juges valident le licenciement et, en outre, condamnent le salarié à verser des dommages et intérêts à son employeur. Mais leur décision est censurée par la Cour de cassation. La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde (et non de faute grave comme en l'espèce). A noter toutefois que la faute lourde retenue peut être distincte de celle ayant conduit au licenciement.

Cass. Soc., 25 janvier 2017 N° de pourvoi: 14-26071

Licenciement économique et reclassement

Suite à la perte de subventions, une association départementale supprime le poste de travail d'une salariée. Cette dernière conteste en justice son licenciement pour motif économique. Elle reproche en effet à son employeur de ne pas lui avoir proposé des postes disponibles dans la fédération à laquelle l'association est affiliée. La Cour de cassation est sensible à sa démarche. Un licenciement économique ne peut intervenir que si le reclassement du salarié dans l'entreprise et, le cas échéant, dans le groupe auquel appartient l'entreprise n'est pas possible. Ainsi lorsqu'une association appartient à une fédération, elle doit rechercher si un reclassement est possible au sein de l'ensemble de la fédération.

Cass. soc., 3 février 2016, pourvoi n° 14-28979

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031991911&fastReqId=314776471&fastPos=1>

L'ancienneté n'excuse pas toujours tout !

Un employeur reproche à l'un de ses salariés, pilote de ligne, d'avoir commis des manquements graves aux règles de sécurité à l'occasion d'un vol long courrier. Il le licencie pour faute grave. L'intéressé conteste cette décision en justice. Considérant qu'il y a lieu de prendre en compte l'ancienneté du salarié (« *ses longues années de services ne pouvant être effacées par la dégradation de son comportement* »), les juges requalifient le licenciement pour faute grave en un licenciement pour faute simple. Leur décision est censurée par la Cour de cassation. Les conséquences d'une faute grave ne se sauraient être atténuées par l'ancienneté d'un salarié.

Cass. soc., 13 janvier 2016, pourvoi n° 14-18145

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000031869365>

Faute grave / faute simple : l'ancienneté compte

Un salarié accuse faussement son supérieur d'actes de violences physiques. Après avoir découvert qu'il n'en était rien, l'employeur décide de le licencier pour faute grave, mais l'homme conteste cette sanction en justice. Les juges sont sensibles à sa démarche. Prenant en considération son ancienneté (plus de 3 ans), ils requalifient la faute grave en faute simple. Leur décision est confirmée par la Cour de cassation. Selon elle, c'est à bon droit que les juges ont pu retenir, eu égard à l'ancienneté du salarié, que les faits ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise et que son nombre d'années de présence était suffisant pour atténuer sa responsabilité.

Cass. soc., 19 mai 2016, pourvoi n° 14-28245

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032559707&fastReqId=753250709&fastPos=1>

Retour de maternité = poste similaire

De retour de congé de maternité, une salariée est affectée par son employeur à une mission temporaire de 4 mois. Durant cette période, elle saisit la justice pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Bien que, depuis son retour, elle ait conservé sa classification et sa rémunération antérieures, ses fonctions ont été fortement réduites et sont devenues temporaires. Elle estime donc ne pas avoir retrouvé un emploi similaire au

précédent. Les juges suivent son raisonnement. La rupture de son contrat de travail doit donc produire les effets d'un licenciement nul.

Cass. soc., 18 mars 2016, pourvoi n° 14-21491

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032270226&fastReqId=1862032783&fastPos=1>

Salariée enceinte et licenciement légal

Une auxiliaire parentale est embauchée en situation régulière mais n'obtient pas, par la suite, le renouvellement de son permis de travail. Informé par la Préfecture, son employeur décide d'engager à son encontre une procédure de licenciement. La salariée fait alors valoir qu'elle est enceinte. En vain. Pour les juges, la protection légale contre le licenciement d'une salariée enceinte ne s'applique que si l'intéressée dispose d'un contrat de travail valide... ce qui en l'occurrence n'est pas le cas.

Cass. Soc. 15 mars 2017 N° de pourvoi: 15-27928

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034215480&fastReqId=2043146052&fastPos=1>

Lettre de convocation à l'entretien : absence de grief

Un salarié reproche à son employeur de ne pas avoir indiqué, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement, les griefs qu'il avait contre lui. A l'appui de sa démarche, il fait valoir que ce manque de précision l'avait empêché de préparer utilement sa défense. En vain. L'employeur n'a pas l'obligation de mentionner, dans une lettre de convocation à un entretien préalable, les motifs pour lesquels il envisage de licencier le salarié, dès lors que le courrier contient l'énonciation de l'objet de l'entretien, sa date et son lieu ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister lors dudit entretien.

Cass. soc., 2 mars 2016, pourvoi n° 14-15611

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032159725&fastReqId=1865183666&fastPos=1>

Lettre de licenciement : la signature doit être lisible

Une salariée, licenciée pour faute grave, conteste cette décision en justice et sollicite des indemnités de rupture. Après avoir déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges font droit à sa demande. La Cour de cassation confirme cette décision. La lettre de licenciement d'un salarié doit être signée par une personne ayant le pouvoir de le faire. Pour vérifier si cette condition est remplie, il faut pouvoir identifier le signataire de la missive. Dès lors, le licenciement doit être considéré comme sans cause réelle et sérieuse lorsque la lettre de notification comporte une signature illisible, accompagnée simplement de la mention « le responsable ».

Cass. soc., 16 juin 2016, pourvoi n° 14-27154

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032736666&fastReqId=50633593&fastPos=1>

Notifier le licenciement à la bonne adresse !

Un salarié conteste son licenciement, estimant que la mesure est dépourvue de cause réelle et sérieuse. A l'appui de sa démarche, il fait valoir qu'il avait élu domicile, pour ses correspondances, au Cabinet de son avocat. Or, son employeur avait adressé la lettre de

licenciement à son adresse personnelle... Les juges sont sensibles à sa démarche. Pour eux, le salarié n'a pas eu connaissance de son licenciement. Dans ce cas précis, la lettre de licenciement, qui revient à l'employeur avec la mention « non réclamé » n'est pas en effet de nature à établir le respect par ce dernier des obligations qu'il a en la matière

Cass.Soc 22 février 2017N° de pourvoi: 15-18475

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034091511&fastReqId=765210371&fastPos=1>

Du pouvoir de licencier

Le salarié d'une association, licencié pour motif économique, conteste cette décision en justice. A l'appui de sa démarche, il fait valoir que son licenciement avait été décidé par le président dont le mandat était expiré. L'association tente d'écarter cet argument. Elle soutient au contraire que le président disposait du pouvoir nécessaire pour agir, son mandat devant être considéré comme prorogé jusqu'aux nouvelles élections. En vain. Le président d'une association dont le mandat est arrivé à expiration (ici depuis plus de 6 mois) n'a pas le pouvoir de signer la lettre de licenciement d'un salarié. Le licenciement doit donc être considéré sans cause réelle et sérieuse, les statuts de l'association ne prévoyant aucune possibilité de régularisation.

Cass. soc., 16 juin 2016, pourvoi n° 14-29719

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032736554&fastReqId=2018493879&fastPos=1>

Lettre de licenciement : gare à l'auteur !

Une salariée conteste la procédure de licenciement dont elle fait l'objet. A l'appui de sa démarche, elle fait valoir que c'est l'expert-comptable de la société qui a signé la lettre de convocation à son entretien préalable, mené cet entretien, et signé la lettre de licenciement. Pour sa défense, l'employeur produit le mandat qu'il a donné à l'expert-comptable pour le représenter dans ces démarches. En vain. Pour être régulière, la lettre de licenciement doit être signée par l'employeur lui-même ou par une personne de l'entreprise (par exemple, le DRH) ayant reçu une délégation de pouvoir pour conclure et rompre les contrats de travail. En conséquence, si la lettre de licenciement est signée par une personne étrangère à l'entreprise, la procédure doit être déclarée irrégulière.

Cass.soc., 26 avril 2017, pourvoi n° 15-25204

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034550517&fastReqId=1180609953&fastPos=1>

Pas d'indemnisation sans préjudice

Un salarié licencié pour faute grave réclame à son employeur des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement. A l'appui de sa démarche, il fait valoir les décisions judiciaires antérieures qui avaient pour habitude de considérer que l'inobservation des règles de forme en la matière causait nécessairement un préjudice au salarié, qui devait être réparé. En vain. La Cour de cassation estime désormais qu'un salarié ne peut être indemnisé que s'il démontre avoir subi un préjudice, aucune réparation ne pouvant plus être automatiquement allouée.

Cass. soc., 16 juin 2016, pourvoi n° 15-16066

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032839076&fastReqId=882827871&fastPos=1>

Licenciement et indemnité de préavis

Un salarié en congé sabbatique est licencié pour motif économique. Il revendique néanmoins le paiement de son indemnité compensatrice de préavis. En vain. Sauf exception, un salarié licencié ne peut prétendre à la rémunération de son préavis dès lors qu'il se trouve dans l'incapacité de l'exécuter. Cette solution, qui n'est pas nouvelle, s'applique également au salarié qui ne peut effectuer son préavis en raison d'une maladie ou d'un congé parental.

Cass. soc., 22 septembre 2016, pourvoi n° 14-26359

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033152682&fastReqId=1374911623&fastPos=1>

Licenciement abusif : barème des indemnités

Pour fixer le montant des indemnités qu'il entend octroyer au salarié dont le licenciement est injustifié, le juge peut s'appuyer sur un barème préétabli (article L 1235-1 du Code du travail) qui prend en compte l'ancienneté dans l'entreprise, l'âge du salarié et sa situation par rapport à l'emploi. L'indemnisation maximum ainsi prévue (en plus des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles dues par ailleurs) est de 21,5 mois de salaire, avec une légère majoration si le demandeur est âgé de plus de 50 ans à la date de la rupture ou s'il se retrouve en situation particulièrement difficile pour retrouver un emploi. Rappelons néanmoins que l'application de ce référentiel reste facultatif, sauf demande conjointe du salarié et de l'employeur.

Décret n° 2016-1582 du 23 novembre 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/11/23/ETST1625695D/jo/texte>

Licenciement injustifié et procédure bafouée

Une irrégularité dans la procédure de licenciement ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité plafonnée à 1 mois de salaire dès lors que ce dernier a au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise qui emploie au moins 11 salariés. Toutefois, précise la Cour de cassation, cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité d'au moins 6 mois de salaire qui ne peut se cumuler avec une éventuelle indemnité pour irrégularité de procédure.

Cass. Soc. 30 mars 2017 N° de pourvoi: 15-25912

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034346407&fastReqId=855453891&fastPos=1>

Un salarié a le droit de saisir la justice

Devant la dégradation de ses conditions de travail, un salarié tente de faire valoir ses droits en justice. Peu de temps après, son employeur le licencie pour faute grave. Il lui reproche la destruction de certaines données figurant sur le système comptable de la société et son action judiciaire. Le salarié se défend. La Cour de cassation est sensible à sa démarche. Tout licenciement décidé en raison de la saisine du Conseil de prud'hommes par le salarié encourt la nullité car il porte atteinte au droit d'agir en justice. Dans ce contexte, il importe peu que l'employeur se soit également fondé sur d'autres critères pour prendre sa décision.

Cass.Soc. 8 février 2017 N° de pourvoi: 15-28085

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034046184&fastReqId=949427181&fastPos=1>

Licenciement, réintégration et indemnité

Une salariée est licenciée pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral dont elle a été victime. Elle conteste cette décision en justice et obtient la nullité de son licenciement, sa réintégration dans l'entreprise et le versement d'une indemnité égale aux salaires qu'elle aurait dûs percevoir entre son licenciement et la date de sa réintégration. Les juges précisent toutefois qu'il convient de déduire de cette indemnité tous les revenus de remplacement perçus par la salariée durant la période de référence. Cette décision est confirmée par la Cour de cassation. L'indemnité versée par l'employeur en réparation du préjudice subi par le salarié dans un tel cas n'est pas une indemnité forfaitaire. Il y a donc bien lieu de déduire tous les revenus de remplacement (salaires, allocations de chômage, etc.) que l'intéressé a reçu au cours des années qu'a duré son éviction de l'entreprise.

Cass.Soc 14 décembre 2016 N° de pourvoi: 14-21325

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033631364&fastReqId=1742847625&fastPos=1>

3) Résiliation judiciaire

Quand les objectifs deviennent inatteignables

Suite à la fixation de nouveaux objectifs, qu'elle estime irréalisables, une salariée sollicite la résiliation judiciaire de son contrat travail aux torts de son employeur. Elle obtient gain de cause. Approuvés par la Cour de cassation, les juges ont estimé que l'employeur avait effectivement commis un manquement d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat. Selon eux, les nouveaux objectifs fixés en cours d'exercice étaient irréalisables sans l'application d'un correctif important.

Cass. soc., 6 octobre 2016, pourvoi n° 15-15672

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033212354&fastReqId=888126754&fastPos=1>

Prise d'acte et indemnités

Lorsque, à l'occasion d'une prise d'acte, les griefs invoqués par le salarié à l'encontre de son employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail, la rupture du contrat de travail sollicitée en justice par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dès lors, le salarié qui en fait la demande a droit à l'indemnité de préavis et aux congés payés y afférents, à l'indemnité de licenciement ainsi qu'aux dommages et intérêts auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Seule l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ne lui est pas due, le cas échéant.

Cass. soc., 19 octobre 2016, pourvoi n° 14-25067

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033297630&fastReqId=834419617&fastPos=1>

4) Démission

Lettre de démission rédigée par l'employeur

Victime d'un accident du travail, une salariée est déclarée apte à son poste, mais avec restriction, lors de sa visite médicale de reprise. Le lendemain, elle signe une lettre de

démission rédigée par son employeur puis saisit la justice afin que cette démission soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En vain. Une lettre de démission d'un salarié rédigée par l'employeur peut être considérée comme valable à la condition, toutefois, que la volonté libre, éclairée et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail soit incontestable. Or, dans cette affaire, l'employeur rapportait de multiples témoignages de salariés certifiant que l'intéressée souhaitait quitter l'entreprise.

Cass. soc., 26 mai 2016, pourvoi n° 14-30094

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032603868&fastReqId=1627751707&fastPos=1>

Démission et attestation Pôle emploi

Un salarié saisit la justice. Il sollicite des dommages-intérêts à son employeur, ce dernier ne lui ayant pas délivré l'attestation Pôle emploi après sa démission. Sa demande est tout d'abord rejetée par les juges qui estiment que la délivrance d'une attestation Pôle emploi ne s'imposait pas en l'espèce, le salarié ne pouvant prétendre au paiement d'allocations de chômage du fait de sa démission. Mais cette décision est censurée par la Cour de cassation. L'employeur doit délivrer au salarié les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées au Code du travail dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail, y compris en cas de démission du salarié.

Cass. soc. 15 mars 2017 N° de pourvoi: 15-21232

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034215421&fastReqId=694605371&fastPos=1>

IV. L'après rupture

1) Clause de non-concurrence

Pas de minoration en cas de démission

Le contrat de travail d'une salariée comporte une clause de non-concurrence. Conformément aux modalités prévues par la convention collective applicable, cette clause prévoit une indemnité égale à la moitié du salaire mensuel en cas de licenciement et au tiers du salaire mensuel en cas de rupture par la salariée. Suite à sa démission, la salariée revendique néanmoins le paiement de l'indemnité maximale. Elle obtient gain de cause. La clause prévoyant une minoration de l'indemnité de non-concurrence en cas de rupture du contrat de travail par le salarié est contraire au principe de libre exercice d'une activité professionnelle. Elle doit donc être déclarée non écrite.

Cass. soc., 14 avril 2016, pourvoi n° 14-29679

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032414297&fastReqId=191166914&fastPos=1>

2) Allocations chômage

Trop-perçus : 2 mois pour contester

La loi travail du 8 août 2016 est venue réinstaurer le dispositif autorisant Pôle emploi à récupérer les trop-perçus versés aux allocataires, en effectuant des retenues sur leurs allocations chômage à venir. Le montant des retenues ne peut toutefois dépasser le montant du Revenu de solidarité active (RSA), sauf si l'assuré opte pour un remboursement intégral

20

en un seul versement. Un décret parachève cette réforme en précisant que le demandeur d'emploi qui entend contester, par un recours gracieux, le caractère indu des prestations qui lui sont réclamées doit agir dans un délai de 2 mois à compter de la notification de Pôle emploi, étant précisé que l'absence de réponse par l'organisme dans un délai de 2 mois vaut rejet de la requête.

Décret n° 2016-1592 du 24 novembre 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033478473&dateTexte=&categorieLien=id>

V. CDD et intérim

Calcul de l'ancienneté

Un salarié dont les différents contrats de travail à durée déterminée (CDD) sont requalifiés en un contrat à durée indéterminée (CDI) est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement au premier CDD. Son ancienneté doit donc être calculée à partir de cette date. Le fait que les CDD successifs aient été entrecoupés de périodes d'interruption de travail est sans effet sur ce principe.

Cass. soc., 3 mai 2016, pourvoi n° 15-12256

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032501717&fastReqId=552159343&fastPos=1>

Défaut de signature par l'employeur

Dans une décision récente, la Cour de cassation vient de rappeler que les contrats à durée déterminée (CDD) doivent être établis par écrit et signés par les parties dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche du salarié concerné (article L 1242-13 du Code du travail). Lorsque l'employeur n'a pas apposé sa signature dans les délais exigés par la loi, le contrat est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée (CDI). Il s'agit d'une présomption légale contre laquelle l'employeur ne peut apporter aucune preuve contraire. Dès lors que le salarié fait valoir cette omission en justice, il doit obligatoirement obtenir la requalification de son CDD en CDI.

Cass. soc., 6 octobre 2016, pourvoi n° 15-20304

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033211694&fastReqId=1683827236&fastPos=1>

Intérim et indemnité de fin de mission

Une entreprise adresse une promesse d'embauche en CDI à un salarié temporaire avant la fin de sa mission mais l'intéressé ne l'accepte que 9 jours après cette date. Une fois en poste, le salarié réclame à l'entreprise de travail temporaire (ETT) son indemnité de fin de mission. L'ETT refuse. Selon elle, l'intégration tardive du salarié ne relevait pas de son fait puisque la promesse d'embauche avait été formulée avant le terme de la mission. En vain. La Cour de cassation rappelle que le salarié qui, à l'issue d'une mission, ne bénéficie pas immédiatement d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice, a droit à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cass. soc., 5 octobre 2016, pourvoi n° 15-28672

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033208874&fastReqId=935424046&fastPos=5>

Rupture d'un CCD et droit à indemnisation

L'employeur qui rompt un contrat de travail à durée déterminée (CDD) avant le terme prévu, en dehors des cas énumérés par la loi (faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail), doit verser au salarié, à titre d'indemnisation, les rémunérations que celui-ci aurait perçues si le contrat s'était poursuivi normalement. Dans le cas d'un CDD sans terme précis, le juge calcule le montant des dommages et intérêts en recherchant la durée prévisible du contrat. Certains ont alors invoqué que ces dispositions n'étaient pas conformes à la Constitution. En vain. Pour la Cour de cassation, et contrairement à ce qui était avancé, ces dispositions ne portent en rien atteinte à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre.

Cass.Soc 8 février 2017 N° de pourvoi: 16-40246

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034040756&fastReqId=1623155653&fastPos=1>

VI. Réforme procédurale

L'avocat devient obligatoire en appel

Publié le 25 mai dernier, le décret relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail est venu réformer en profondeur la procédure prud'homale, conformément aux dispositions de la loi dite Macron du 6 août 2015. Parmi ses mesures phares, l'obligation, à compter du 1er août 2015, de se faire représenter en appel par un avocat ou un défenseur syndical. Les parties ne pourront donc plus se défendre seules devant la Cour et auront désormais la possibilité de ne plus comparaître.

Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/20/JUSC1509239D/jo>

Les relations collectives de travail

VII. Représentativité syndicale

Représentativité de la CFE-CGC -- Syndicat catégoriel -- Principe de spécialité -- PSE exclusion des statuts.

Arrêt du Conseil d'État du 5 mai 2017 -- Recueil Lebon n° 389620

Les articles L. 2232 - 12 et L. 2232 - 13 du code du travail organisent la représentativité dans l'entreprise et, singulièrement, celle des syndicats catégoriels.

PSE -- demande de validation et contrôle du juge : l'accord soumis doit être régulièrement signé pour le compte d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant acquis au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des O.S représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles -- Dérogation aux articles de droit commun ; dès lors l'accord sur le texte n'a pas à remplir les conditions posées par l'article L. 2232 - 13 du code du travail organisant dans la représentativité des syndicats catégoriels.

Représentativité de la CFE-CGC - Syndicat catégoriel -- Interdiction de signature seul d'un accord intéressant l'ensemble du personnel

Cour d'appel de Paris Pôle 6 - chambre 2 -- 25 février 2016 n° 14/24 689

Le principe de spécialité induit que, même avec une audience électorale rapportée à l'ensemble des collèges électoraux supérieurs à 30 % des suffrages exprimés, un syndicat représentatif catégoriel ne peut -- au nom du principe de spécialité précité -- négocier et signer seul un accord inter-catégoriel.

VIII. Le CE et le CCE

Désignation des membres

CE et vote électronique - Le cadre général doit être fixé par un accord d'entreprise -- Les modalités d'application sont cependant à présent ouvertes aux délégués syndicaux dans le cadre d'une élection dans un établissement

Cour de Cassation 3 novembre 2016 n° 15/21 574 PB

La Cour de Cassation a, jusqu'alors, toujours refusé la possibilité de recourir au vote électronique par la seule signature d'un accord d'établissement (10 mars 2010 n° 09/60096) sauf lorsque cette possibilité, c'est ce que vient préciser cet arrêt, lui est offerte par un accord d'entreprise qui en admet le principe.

Information et consultation du CE

Consultation du CE -- Informations concernant les orientations stratégiques de l'entreprise -- Contenu de la BDES

Cour d'appel de Lyon 8 janvier 2016 n° 14/09041

Nécessité pour le Comité d'émettre un avis et de proposer, le cas échéant, des orientations alternatives -- transmission à l'organe de surveillance, formulation d'une réponse argumentée

L. 2323 - 7 - 1 du code du travail -- Nécessité de mises à jour régulière de la banque de données économiques et sociales (BDES -- exemple de documents à remettre aux élus : informations sur le montant des investissements matériels et immatériels, fonds propres, endettement et impôts, rémunération des financeurs, flux financiers à destination des entreprises du groupe, sous-traitance etc.).

Le CE et son patrimoine

Le comité d'entreprise et son personnel -- Salariés mis à sa disposition -- Pouvoir disciplinaire

Cour de cassation arrêt du 23 mars 2016 numéros 14 - 14 811 – PB

Un salarié mis à la disposition d'un CE pour y accomplir un travail pour le compte de ce dernier est sous sa direction et est en conséquence, précise cet arrêt lié par un contrat de travail à cet organisme lequel a dès lors la qualité d'employeur.

Statuts du comité d'entreprise -- Qualité de consommateur -- Reconnaissance des droits tirés du code de la consommation

Cour de Cassation arrêts du 15 juin 2016 n° 15 - 17 369 -- PB

Article L. 2323 - 83 du code du travail -- le C.E. assure et participe à la gestion des activités sociales et culturelles -- mission légale -- N'entre pas dans le cadre d'une activité commerciale -- Bénéfice - Les dispositions de l'article L2 115 - 1 du code de la

consommation relatif, notamment, à la reconduction automatique des contrats de prestation de services (obligation d'information en amont du particulier sur la résiliation à intervenir).

CE et budget (Fonctionnement et ASC) -- Critique par les juges du fond de la jurisprudence dominante -- Volonté de privilégier la DADS au détriment du compte 641 -- Maintien par la Cour de Cassation de sa jurisprudence – Compte 641 retraité.

Cour d'appel de Versailles 6ème chambre 22 juillet 2016 n° 15/4436

Cour de Cassation 3 novembre 2016 n° 15/19 385 & 22 mars 2017 PB (pour les deux)

Démonstration classique d'un débat se poursuivant entre les juges du fond et de la Cour de Cassation sur des solutions arrêtées de longue date par cette dernière -- La cour d'appel de Versailles estimant notamment que la référence aux DADS n'apparaît pas dépourvue de fondement et estime que le retraitement visant à exclure certains postes aboutit finalement à un « montant équivalent » entre les deux systèmes -- La Cour de Cassation maintient cependant sa jurisprudence d'une prise en compte du compte 641 du Plan Comptable Général (« rémunération du personnel ») -- Oblige à affiner et c'est donc un emploi sous réserve d'un « retraitement » -- Exemple : exclusion des sommes attribuées dans le cadre de la rupture du contrat de travail au-delà des indemnités légales ou conventionnelles (i.e : indemnités transactionnelles -- idem pour l'exclusion des provisions ou encore des remboursements de frais). Chaque « affinement » est donc publié par la Cour régulatrice, ainsi l'arrêt du 3 novembre 2016 ordonne la prise en compte des « salaires des dirigeants » dans le calcul de la contribution patronale aux ASC.

Consultation du CE et du CCE et délais préfix

Délai de consultation du C.E. -- la saisine du juge n'interrompt pas le délai préfixe

Cour de Cassation 21 septembre 2016 n° 15 - 13 363 PBI

Loi du 14 juin 2013 -- Enfermement de la consultation dans des délais – Modification par la loi du 1er janvier 2016 : fixation par un accord collectif ou, à défaut, par décret (article L. 2323 -3 du code du travail -- délai fixé par l'article R. 2323 – 1 - 1 du code du travail -- le juge des référés doit se prononcer avant l'expiration du délai de consultation du C.E.

Observations : procédure totalement inédite à notre connaissance en droit civil -- le C.E., justiciable, paie le prix de la recevabilité de son action par des délais intenable -- La justice représentant toutes les caractéristiques de la force majeure : extériorité, imprévisibilité et irrésistibilité -- La recevabilité de l'action est placée hors de tout contrôle des parties et se trouve être entièrement soumise au temps de réaction de l'institution judiciaire ... tout en attachant cependant aucun effet à cette saisine ! -- Le C.E. n'a aucunement vocation à se tourner vers le tribunal dès l'engagement du processus d'information mais davantage lorsque celui-ci approche de son terme -- le recours anticipé au juge est rendu quasiment indispensable -- Nécessité de développer des stratégies judiciaires de contournement -- Prise d'ordonnances sur requête.

Point subsidiaire : le point de départ du délai : « communication des informations prévues par le texte ».

Information du CE et étendue du domaine de consultation des IRP.

Cassation sociale 1er février 2017 n°15- 22.362 D

Le Comité d'entreprise n'a pas à être consulté sur un simple projet d'extension de bureaux -- Une société déménage son siège social après avoir informé et consulté la DUP et le CHSCT -- Peu après, elle projette d'étendre ses bureaux sur un demi- étage supplémentaire -- Le CHSCT est alors informé et consulté mais la DUP est seulement informée -- La Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir rejeté la demande de consultation de la DUP au motif que l'installation d'une partie des salariés sur un demi-étage supplémentaire n'entraînait aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi, ni de la durée du travail, ou de volume ou de structure des effectifs et qu'il n'était pas démontré que la location de ses bureaux était de nature à inquiéter la situation économique et financière de la société -- Dès lors, le projet ne relevait pas de la consultation obligatoire de cette instance.

Articulation de la consultation CEE/comité d'établissement -- Article L. 2327 -2 du code du travail consultation du seul CCE pour toutes questions intéressant l'entreprise -- Par opposition à l'article L. 2327 - 15 du code du travail le C.E. est consulté dans les limites des pouvoirs du chef d'établissement

CA de Lyon 2 septembre 2016 n° 15/8907 -- TGI de Lyon 22 septembre 1016 numéro 15/8907 -- TGI de Montpellier 32 016 n° 16/3425 --TGI de Paris 15 décembre 2016 numéro 16/59 957 -- TGI de Créteil 23 janvier 2017 n° 16/10 638 -- TGI de Sarreguemines n° 21 mars 2017 2017/23 -- etc....

Modification des dispositions de l'article L. 2325 - 35 du code du travail par la loi du 17 août 2015 (Rebsamen) -- assistance par un expert-comptable dans trois cas : orientations stratégiques (L. 21323 - 10 du code du travail) ; situation économique et financière (L. 2323 - 12 du code du travail) ; politique sociale (L. 2323 - 15 du code du travail) -- droit jusqu'alors reconnu aux différents C.E. -- application stricte du texte sont seuls consultés pour les projets décidés au niveau de l'entreprise les CCE .

Arguments pour la limitation : TGI Montpellier « l'admettre serait aboutir à la possibilité de cette expertise, c'est-à-dire potentiellement, a autant d'expertise et d'établissement. L'entreprise financerait donc cette fois un même travail en vue d'éclairer la vie de cette instance locale (... La parenthèse. Cette situation serait contraire à l'esprit de la loi autant que sa lettre, la volonté du législateur étant notamment de supprimer les redondances constatées sous l'empire des textes antérieurs ».

Arguments contre la limitation : distinction entre les orientations stratégiques (relevant quasi nécessairement et par principe du CCE) et situation économique et financière et politique sociale : il est possible de soutenir que les questions d'emploi, d'effectifs et de conditions de travail doivent être étudiées au niveau de l'établissement -- La plupart des établissements ont des indicateurs de gestion sur la performance de leur activité économique (concurrence locale, nombre de salariés, structure des emplois, conditions de travail) nécessitant une consultation du C.E. car elle du sens -- L'information utile doit certes être adaptée au périmètre et s'en tenir aux données locales mais elle demeure indispensable pour permettre aux élus d'avoir une vision claire de la situation de leur établissement, cette information passe alors par l'expertise -- Cette consultation est d'une part tout à fait possible et se trouve être d'autre part légitime -- Il convient de déterminer strictement la mission de l'expert au niveau de l'établissement. CA de Lyon qui l'admet même en matière d'orientation stratégique (!) en raison des manquements de la société à ses obligations de consultation -- Remise de

26

documents ne répondant pas aux exigences des dispositions de l'article L. 2323 – 8 du code du travail – BDES composée d'une simple compilation de documents –

Rappel : le C.E. a la possibilité d'exiger la transmission d'informations qui ne sont pas inscrites dans la BDES ; exemple : éléments extérieurs à l'entreprise et notamment arrêtés au niveau d'un groupe de sociétés.

IX. Le CHSCT (Mise en place, fonctionnement, pouvoirs etc...)

Élection des membres du CHSCT -- Bulletins séparés -- Nécessaire concomitance des votes.

Cour de Cassation 18 janvier 2017 n° 15/27 730 PB

Élection réalisée par un collège spécial unique -- Election possible par deux scrutins séparés (dont l'un est nécessairement destiné à l'élection du représentant des salariés appartenant au personnel de la maîtrise et de l'encadrement) -- Précision d'importance donnée par cet arrêt : le résultat d'un collège ne peut pas être connu par les électeurs avant de voter pour un autre collège -- Principe général du droit électoral & article L. 4613 - 1 du code du travail -
- Nécessaire concomitance entre les deux scrutins.

DP faisant fonction de CHSCT – Le secrétaire doit être un élu titulaire

Cassation sociale 22 févr. 2017 n° 15-23.571 PB

Le renouvellement du CHSCT n'avait pas pu se faire faute de candidats -- Ce sont donc les DP qui remplacent l'institution manquante en application de l'article L. 2313-16 du code du travail -- Ces derniers ont alors procédé à la désignation d'un DP suppléant en qualité de secrétaire -- L'employeur conteste cette désignation -- La Cour de cassation donne raison à l'employeur, en s'appuyant sur les dispositions de l'article R. 4614-1 du code du travail, et vient apporter une précision inédite : le secrétaire du CHSCT est forcément désigné parmi les délégués du personnel titulaires.

Pouvoirs du CHSCT dans le cadre d'un PSE –

Formulation d'une demande d'injonction – recevabilité -- Appréciation des dispositions de l'article L. 4612 - 8 du code du travail.

Conseil d'État -- 29 juin 2016 -- publié au recueil Lebon n° 386581

La validation de l'accord d'un plan social doit être annulée en raison de l'irrégularité de la consultation du CHSCT -- Irrégularité entachant la procédure d'information et de consultation et, par suite, fait obstacle à toute validation ou homologation d'un accord -- Le juge n'a pas à rechercher l'influence exercée par cette irrégularité sur la décision en cause -- La seule privation d'une garantie justifie (in se et per se) l'absence de validité de l'acte présenté au contrôle de la Direccte.

Pouvoirs du CHSCT nécessairement inclus dans la période d'information/consultation du C.E.

Émission d'un avis réputé négatif par le C.E. -- La consultation du CHSCT perd son objet qui est d'éclairer l'institution.

Cour d'appel de Versailles 3 juin 2016 n° 15 - 4048

Fonctionnement du CHSCT et représentation en justice -- Le Président peut participer à la désignation du représentant du CHSCT.

Tribunal de grande instance de Montpellier – Ord. Référé 22 septembre 2016 – n° 16/31182

CHSCT et contestation d'expertise –

Article L. 4614 – 13 al 2 issu de la loi du 8 août 2016 -- obligation de saisir le juge dans un délai de 15 jours à compter de la délibération de l'institution.
TGI Nanterre 7 décembre 2016 n° 16/2801

La saisine du juge doit donc être faite, pour contester l'expertise valablement, dans un délai de 15 jours -- le code de procédure civile prévoit : article 750 : « la demande » correspondant à l'assignation et article 757 : « le placement » ou encore « l'enrôlement » au greffe qui correspond à la saisie du juge -- L'article concerné parle de la « saisie » de la juridiction et non pas de la seule « introduction de l'instance » -- la Cour de Cassation par deux fois en 2015 a cependant considéré que l'enrôlement ultérieur fait rétroagir la saisine de la date d'assignation ce que n'accepte pas l'ordonnance présentée -- certains auteurs contestent cette lecture estimant que le mot « saisie » ne relève que d'un « hasard de plume » -- une interprétation restrictive serait une atteinte au droit d'agir en justice (Cf les obligations faites au CE en matière de procédure !).

CHSCT et droit d'action –

Recevabilité de l'action -- Droit d'agir contre une entreprise extérieure en cas de risque grave.

Cour de Cassation 16 décembre 2016 n 15/16 769 PB

Son objet : promouvoir l'amélioration de la sécurité & de la santé des travailleurs au travail –

Compétences et prérogatives applicables à toute personne placée, à quelque titre que ce soit, sous l'autorité de l'employeur -- Article L. 4111 - 5 du code du travail -- Suspension des objectifs sur « taux de décrochés » des salariés d'une plate-forme téléphonique sans avoir à démontrer un quelconque lien de subordination.

X. DIVERS : Représentativité acquise/ DP/ Election professionnelle/ Responsabilité des organisations syndicales/ Parité

Accord d'établissement -- traitement distinct autorisé -- présomption d'invalidité

Cour de Cassation arrêt du 3 novembre 2016 n° 15- 18 844 PBRI

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais exerçant dans des établissements distincts sont présumées justifiées -- Il revient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle -- Elargissement de la jurisprudence jusqu'alors réservée aux seules différences de traitement entre les catégories professionnelles : ici les différences de traitement concernent les salariés exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes.

Représentativité dans l'entreprise -- Impossibilité de se prévaloir du score obtenu au sein d'un établissement en cas de mutation dans un autre établissement de l'entreprise.

Cour de Cassation 3 novembre 2016 n° 15/60 203 PB

Une solution qui ne concerne que l'hypothèse d'une mutation individuelle -- même si le salarié a obtenu 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections sur son établissement d'origine il ne peut revendiquer la conservation automatique au sein de l'établissement où il exerce dorénavant son activité professionnelle.

La solution n'est – bien entendu -- pas applicable lorsque le transfert porte sur une entité susceptible d'emporter maintien des mandats représentatifs en cours c'est-à-dire le transfert d'entreprise ou d'établissement.

Protection des représentants du personnel au sein des commissions paritaires professionnelles -- extension de la protection dont bénéficient les délégués syndicaux par application des dispositions de l'article L. 4211 - 3 du code du travail

Cour de Cassation 1er février 2017 n° 15/24 310 PBRI

Cette protection dérogatoire au droit commun, accordée par le législateur, revêt un caractère d'ordre public en raison de son objet -- ce caractère s'impose en vertu des principes généraux du droit du travail à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

Élections professionnelles -- le procès-verbal doit être signé avant la proclamation des résultats

Cour de Cassation 7 décembre 2016 n° 15/26 096 PB

Obligations prévues par les dispositions de l'article R. 67 du code électoral prévoyant la rédaction immédiate du procès-verbal et, dès cet établissement, la proclamation du résultat au public. Si ce P.V n'est pas signé cela entraîne nécessairement la nullité de la proclamation des résultats réalisée antérieurement -- Nous rappellerons qu'à moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral les irrégularités commises dans l'organisation du déroulement du scrutin ne constituent une annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou encore, s'agissant du premier tour si elles ont été déterminantes de la représentativité d'une organisation syndicale dans l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être élu.

La présence des DP s'apprécie au niveau de l'entreprise

Cour de Cassation 7 décembre 2016 n° 14/27 232 PBR

Toute personne exerçant sur un site qui ne peut être constitué en « établissement distinct » pour la mise en place des DP induits qu'elle soit nécessairement rattachée à un établissement reconnu en ce sens dès lors qu'elles ne peuvent être privées du droit qu'elles tirent des disposition de l'article L. 1226 - 10 du droit la consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude notamment.

NB : Solution d'autant plus importante que la loi du 8 août 2016 (applicable depuis le 1er janvier 2017) la consultation des DP a été généralisée à tous les cas d'inaptitude quelle qu'en soit l'origine professionnelle ou non professionnelle !

Responsabilité des organisations syndicales -- mouvement collectif illicite -- réparation possible en cas de dommage.

Cour de Cassation 11 juillet 2016 n° 14/14 226 PB

Tract d'une organisation syndicale – incitation à réaliser ces actes fautifs -- engagement de la responsabilité de l'organisation syndicale et versement d'indemnités en sa qualité « d'instigateur » du mouvement illicite.

Elections professionnelles : précisions sur l'exigence de parité entre hommes et femmes

TI de Châteauroux 23 février 2017, n°11-17-000053

La loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015 a instauré une règle précise : chaque liste de candidats doit refléter la proportion d'hommes et de femmes du collège électoral dans lequel elle est présentée et l'ordre de présentation des candidats doit assurer l'alternance entre les deux sexes, sous peine d'annulation des élus -- En l'espèce, dans le collège cadre, la proportion était plus importante que celle des hommes (77/23) de sorte que les deux sièges à pourvoir devaient l'être par des femmes-- Un syndicat a décidé de ne présenter qu'un seul candidat dans ce collège et il s'agissait d'un homme. Il a été élu -- Le Tribunal a débouté l'employeur de sa demande d'annulation au motif que ces dispositions ne s'appliquent pas aux listes ne comportant qu'un seul candidat.