

LE CAS SOCIAL

Avril 2016

Employeurs : vous pouvez désormais transiger avec l'URSSAF ! *(Décret 2016-154 du 15 février 2016)*

Objet de la transaction :

- terminer une contestation née ou à naître,
- elle doit porter sur des sommes non prescrites,
- elle concerne seulement certains litiges (exemple majorations de retard et pénalités, etc.)

Demande de transaction :

- l'employeur doit être à jour de ses cotisations,
- l'employeur doit attendre d'avoir reçu une mise en demeure,
- la demande peut être formulée par l'expert-comptable ou l'avocat,
- la demande interrompt les délais de recours et de poursuites.

Réponse du directeur de l'URSSAF :

- dans les 30 jours, à défaut la réponse est réputée négative,
- une réponse positive n'implique pas qu'une transaction sera conclue, les parties pouvant à tout moment abandonner la procédure.

Élaboration de la transaction :

- le Directeur et le demandeur rédigent une proposition de transaction,
- la proposition doit être approuvée par la mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,
- le refus d'approbation prive d'effet la transaction,
- l'approbation de la transaction a des effets limités au redressement en cause,
- si elle est approuvée, l'employeur doit respecter la transaction.

Absence de transaction :

- en l'absence de conclusion d'une transaction ou lorsque celle-ci est devenue caduque la procédure de recouvrement est alors engagée ou poursuivie par l'URSSAF,
- en cas d'abandon de la procédure avant approbation de la transaction, la procédure de recouvrement reprend au stade où elle avait été interrompue,
- il en est de même en cas de refus d'approbation d'une transaction ou de caducité de celle-ci en raison de son non-respect par l'employeur.

Ces nouvelles modalités pourraient s'avérer intéressantes, à la condition que les négociations soient dignes de ce nom ... A suivre donc !

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Les nouvelles modalités de désignation des conseillers prud'hommes sont fixées

Ord. 2016-388 du 31-3-2016 : JO 1-4

Les prochains conseillers prud'hommes seront désignés courant 2017 sur la base de l'audience des organisations représentatives des salariés et des employeurs, selon des modalités fixées par ordonnance publiée le 1er avril 2016.

■ DSN : le déploiement se poursuit

Décret 2016-611 du 18-5-2016 : JO 19

Les employeurs dont le personnel relève du régime général souscrivant eux-mêmes leur déclaration et ayant acquitté, au titre de l'année 2014, un montant de cotisations et contributions sociales supérieur à 50 000 € seront tenus de souscrire une DSN à compter des paies du mois de juillet 2016.

■ Les nouvelles règles de procédure prud'homale sont fixées

Décret 2016-660 du 20-5-2016 : JO 25

La loi 2015-990 du 6 août 2015 a réformé la procédure prud'homale sur de nombreux points en vue de réduire les délais de jugement, notamment en donnant un rôle d'orientation et de mise en état au bureau de conciliation rebaptisé bureau de conciliation et d'orientation.

Le décret du 20 mai 2016 adaptant la partie réglementaire du Code du travail à ces nouvelles dispositions est publié au Journal officiel du 25 mai 2016.

En particulier, ce texte détaille la procédure devant le bureau de conciliation et d'orientation et, pour les instances et appels introduits à compter du 1^{er} août 2016, il modifie les modalités de **saisine** du conseil de prud'hommes, supprime la règle de l'unicité de l'instance et prévoit la représentation obligatoire des parties en **appel** par un avocat ou un défenseur syndical.

■ LA JURISPRUDENCE :

POUVOIR DISCIPLINAIRE

■ Se constituer la preuve d'une faute du salarié au moyen d'une ruse : ce n'est pas une bonne idée !

CA Orléans 12-1-2016 n° 15/00392

Dans cette affaire, l'employeur, soupçonnant un salarié, technicien de maintenance, d'avoir consommé des stupéfiants, lui avait **demandé de prendre un véhicule** de la société pour effectuer une intervention urgente.

Puis il avait **alerté les gendarmes** et leur avait fourni les données de géolocalisation du véhicule conduit par l'intéressé afin qu'ils puissent procéder à un contrôle routier. Celui-ci s'était traduit par une immobilisation du véhicule et le retrait du permis de conduire du salarié pour **conduite sous l'emprise de stupéfiants**.

Fort de ce contrôle, l'employeur l'avait licencié pour faute grave.

Les juges du fond considèrent cette démarche déloyale. Les faits reprochés au salarié, bien que reconnus par lui, n'auraient jamais eu lieu si l'employeur n'avait pas usé d'un **stratagème afin de soumettre le salarié à un contrôle routier** dont il avait facilité la réalisation.

En faisant d'ailleurs, à cette occasion, courir un **risque délibéré** à l'intéressé et aux tiers. Tout cela, comme le relève la cour d'appel, dans le but manifeste de disposer d'éléments pour licencier ce salarié dont il souhaitait se séparer. Mal lui en a pris puisque ce licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse et qu'il est à ce titre condamné à 10 200 € de dommages-intérêts outre le paiement des diverses indemnités de rupture.

IL VAUT DONC MIEUX QUE LE SALARIE SE BLESSE GRAVEMENT A SON POSTE !

L'agressivité d'une salariée peut justifier son licenciement pendant la grossesse

Cass. soc. 31-3-2016 n° 15-13.069

Sous peine de nullité, la **faute** invoquée à l'appui du licenciement d'une salariée enceinte doit être :

- **suffisamment grave** pour justifier la rupture immédiate du contrat de travail : tel n'est pas le cas, par exemple, lorsque l'employeur fonde la rupture sur l'insuffisance professionnelle de la salariée ;
- **dépourvue de tout lien avec la grossesse** : par exemple, l'employeur ne saurait motiver la rupture par les absences injustifiées de la salariée dès lors que celles-ci sont dues à des problèmes de santé liés à sa maternité.

En l'espèce, les juges ont considéré que la faute grave de la salariée était caractérisée, l'employeur invoquant à l'appui de la rupture plusieurs éléments, non liés à la grossesse. En effet, il s'est appuyé sur le fait que l'intéressée :

- exerçait une **influence néfaste** sur l'ambiance de travail au sein de l'entreprise ;
- dénigrant systématiquement ses collègues, allant jusqu'à **mettre en doute la probité de ses supérieurs** et les traitant de "tocards" ;
- se montrait agressive et **menaçante** envers ses supérieurs en réunion ;
- avait exercé des **pressions** pour obtenir des informations confidentielles sur les résultats du challenge des vendeurs de la société ;
- avait été **avertie à plusieurs reprises** du caractère problématique de son comportement mais n'en avait pas tenu compte.

PRUDENCE MALGRE TOUT ...

Pas de minoration de l'indemnité de non-concurrence en cas de démission

Cass. soc. 14-4-2016 n° 14-29.679

En l'espèce, la clause de non-concurrence figurant au contrat de travail reprenait les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1^{er} février 1951 prévoyant une **indemnité égale à la moitié du traitement** mensuel du salarié **en cas de licenciement et au tiers** de ce traitement **en cas de rupture par l'intéressé**. L'employeur refusait de payer au salarié démissionnaire un solde d'indemnité au motif qu'il n'avait fait que se conformer à la convention collective.

Mais la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir jugé que la disposition conventionnelle devait être réputée non écrite.

Ainsi, la minoration était inopposable au salarié qui avait droit à une indemnité égale au montant prévu en cas de licenciement.

ON VOUS L'A DEJA DIT, ET REDIT !

■ Un avertissement pour une gifle : est-ce une sanction proportionnée ?

Cass. soc. 6-4-2016 n° 14-26.611

Dans ce litige, une salariée, éducatrice spécialisée au sein d'un institut de rééducation, avait reçu un **avertissement pour avoir administré une gifle à un adolescent**, pensionnaire de l'internat où elle exerçait ses fonctions.

La faute était établie et non contestée par l'intéressée. Tout acte de violence physique envers les jeunes internes était au demeurant formellement interdit par le règlement intérieur.

Mais la cour d'appel, dont la décision est approuvée par la Cour de cassation, a néanmoins estimé cette sanction disproportionnée au regard des éléments suivants : **caractère isolé** du geste de la salariée qui avait près de 25 ans d'ancienneté ; acte commis dans un instant d'emportement lié à une **situation conflictuelle** difficile à maîtriser (altercation entre le jeune « giflé » et l'un de ses camarades) ; attestations de plusieurs collègues de travail de la salariée la décrivant comme une personne pondérée dont les **qualités professionnelles** étaient unanimement appréciées.

La cour d'appel a de plus, en étant là encore approuvée par la Cour suprême, condamné l'employeur à 100 € de dommages-intérêts au titre du préjudice moral que cette sanction disproportionnée avait causé à l'intéressée.

NO COMMENT ...

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Retrait du permis de conduire : pas de licenciement si le salarié est en mesure de travailler

Cass. soc. 15-4-2016 no 15-12.533

Le salarié dont le permis de conduire est suspendu en raison de faits survenus dans le cadre de sa vie personnelle peut être licencié si cette suspension l'empêche d'exécuter son travail. L'employeur peut en effet se prévaloir, à l'appui du licenciement, du **trouble causé au bon fonctionnement de l'entreprise**.

En l'espèce, l'intéressé était affecté à un poste d'agent de service remplaçant, effectuant des livraisons mais aussi d'autres activités ne nécessitant pas la conduite d'un véhicule, par exemple la préparation de commandes, le chargement et le déchargement des camions, le réapprovisionnement des rayons etc. L'employeur ne justifiait donc pas d'un trouble au bon fonctionnement de l'entreprise suffisamment important pour motiver le licenciement du salarié.

CA AUSSI ON VOUS L'A DEJA DIT ...

■ Reclasser un salarié physiquement inapte n'implique pas de le former à un nouveau métier

Cass. soc. 16-3-2016 n° 13-25.927

L'employeur qui cherche à reclasser un salarié déclaré inapte peut être amené à envisager des actions d'adaptation pour permettre à l'intéressé d'occuper un poste disponible et conforme aux préconisations du médecin du travail. Cette obligation, qui découle de son **devoir général d'adaptation des salariés** à l'évolution de leur emploi, ne lui impose cependant pas de dispenser une **formation qualifiante** au salarié en vue de le reclasser.

Ce principe est confirmé en l'espèce par la Cour de cassation.

Le salarié, qui occupait des fonctions de documentaliste avant d'être déclaré inapte, reprochait à l'employeur de ne pas lui avoir proposé un reclassement sur le poste de technicien informatique. Les juges donnent raison à l'employeur, qui a estimé ne pas être dans l'obligation de former le salarié à un nouveau métier.

UNE PRECISION INTERESSANTE