

LE CAS SOCIAL

Novembre 2017

SPECIAL ORDONNANCES MACRON : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les ordonnances Macron ont modifié un certain nombre de règles relatives à la rupture du contrat de travail.

1 - La motivation du licenciement :

- Précisions du motif : l'employeur peut désormais préciser les motifs **énoncés dans la lettre de licenciement**, soit à son initiative, soit à la demande du salarié.
- En l'**absence de demande du salarié** le licenciement ne pourra pas être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse même lorsque l'employeur a de lui-même adressé des précisions et que la motivation se révèle néanmoins insuffisante.
- Information du salarié : l'employeur n'a pas d'obligation d'informer le salarié de la faculté qui lui est offerte de **solliciter des précisions** sur le motif du licenciement. Attention toutefois car la cour de cassation pourrait considérer qu'il faut l'en informer.
La question sera sans doute réglée pour les entreprises qui utiliseront le **modèle** de notification du licenciement en cours de préparation : il est vraisemblable que la faculté de solliciter des précisions sur le motif de licenciement sera mentionnée dans le modèle au titre des droits du salarié.

2 - Le licenciement économique :

- Limitation du périmètre géographique d'appréciation du motif économique au **territoire national** et ce même si l'entreprise appartient à un groupe international florissant.
- Expertise du CSE : CSE pourra recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable, ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

3 - La rupture conventionnelle collective (RCC) :

- Indemnités de rupture : les indemnités de rupture définies par l'accord portant RCC ne doivent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement.
- Contenu de l'accord : l'accord doit déterminer un nombre maximal de départs volontaires. Modification de l'accord en cas de refus de validation : en cas de refus de validation de l'accord par l'**administration**, un nouvel accord peut être négocié qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le comité social et économique est informé de la reprise et de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative qui se prononce dans les conditions prévues aux articles L 1237-19-3 et L 1237-19-4.

- Rupture conventionnelle collective et PSE : le dispositif de rupture conventionnelle collective n'exclut pas la possibilité de prévoir des départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

4 - Indemnisation du licenciement nul :

- Le nouvel article L 1235-2-1 du code du travail autorise désormais le juge, en cas de pluralité de motifs de licenciement dont l'un justifie la sanction de la nullité, à tenir compte de tous les griefs invoqués par l'employeur pour évaluer les dommages et intérêts dus au salarié, et qui sont au moins égaux à 6 mois de salaire.
- le juge **doit ainsi examiner tous les griefs**, non pas pour renoncer éventuellement à la nullité, mais pour moduler (ou non), en fonction des autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement, l'indemnisation accordée au salarié.

Ainsi, si les **autres griefs sont également abusifs**, le juge ira sans aucun doute au-delà du minimum de 6 mois de salaire de dommages-intérêts. En revanche, si tous les **autres griefs** invoqués dans la lettre de licenciement sont **valables** et qu'il n'y a finalement qu'un grief qui entraîne la nullité, le juge s'en tiendra certainement au minimum de 6 mois.

5 – Le nouveau délai de prescription :

- Nouveau délai de prescription pour saisir le conseil de prud'hommes : **12 mois**.
- Ce délai ne s'applique pas aux actions relatives (notamment) au **harcèlement moral ou sexuel**.

■ LA JURISPRUDENCE :

DUREE DU TRAVAIL

■ Forfait jours : l'accord collectif doit garantir le respect de durées raisonnables de travail

Cass. soc. 5-10-2017 n° 16-23.106 FS-PB, Sté BPI c/ C.

Dans un attendu de principe, la Cour de cassation précise d'abord que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de **durées raisonnables** de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Puis, la chambre sociale applique ce principe au cas qui lui était soumis. Elle considère que ne remplit pas ces conditions l'accord d'entreprise qui se borne à prévoir que chaque salarié saisit son temps de travail hebdomadaire dans le **système de gestion des temps**, qu'un **état récapitulatif** du temps travaillé par personne est établi **chaque mois** pour le mois M-2 et remis à sa hiérarchie, qu'une présentation est faite chaque année au comité de suivi de cet accord, que le repos entre deux journées de travail est au minimum de 11 heures consécutives et que le salarié bénéficie au minimum d'une journée de repos par semaine.

Elle approuve la cour d'appel d'avoir jugé ces stipulations inopposables aux salariés, faute de prévoir un **suivi effectif et régulier par la hiérarchie** des états récapitulatifs qui lui sont transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une **charge de travail** éventuellement **incompatible avec une durée raisonnable de travail**.

EN FERA-T-ON JAMAIS ASSEZ POUR QUE LA COUR SOIT SATISFAITE ?

■ Le licenciement postérieur à une action en résiliation judiciaire n'est pas forcément nul

Cass. soc. 6-10-2017 no 16-11.682 F-D, B. c/ Sté Barclays Bank Plc

Dans cette affaire, un salarié, ayant demandé en justice la résiliation judiciaire de son contrat de travail, a été licencié pour faute grave environ un an après l'introduction de cette instance.

L'employeur lui reprochait notamment son désinvestissement complet de ses fonctions depuis la saisine du conseil de prud'hommes, allant jusqu'à cesser toute activité commerciale au cours d'un trimestre, ainsi que le non-respect des procédures internes, l'absence de suivi des formations internes obligatoires, et un comportement inacceptable à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie.

Après avoir débouté le salarié de sa demande de résiliation judiciaire, les manquements de l'employeur invoqués n'étant pas établis, les juges du fond se sont penchés sur sa demande en nullité du licenciement. L'intéressé soutenait que celui-ci constituait une **mesure de rétorsion** prononcée en violation de la liberté fondamentale d'agir en justice.

Le salarié est également débouté de cette demande. La cour d'appel relève qu'aux termes de la lettre de licenciement celui-ci n'a pas été licencié en raison de cette action en justice, mais pour d'**autres griefs** dont elle a **constaté la réalité et la gravité**, ce qui écartait toute autre cause de licenciement.

La Cour de cassation valide la motivation de la cour d'appel et rejette le pourvoi du salarié.

UNE TRES BONNE DECISION

CONGES

■ Le régime de la preuve en matière de prise des congés payés est unifié

Cass. soc. 21-9-2017 n° 16-18.898 FS-PB.

En principe, un salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés **perd son droit** à congés et ne peut réclamer aucune indemnité compensatrice à ce titre. Toutefois, il peut obtenir **réparation** s'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur.

Pendant longtemps, la Cour de cassation a jugé que c'était au salarié, prétendant avoir été empêché de prendre ses congés, d'établir la **faute de l'employeur**. Mais, sous l'influence du droit européen, la chambre sociale de la Cour de cassation a **modifié sa jurisprudence** s'agissant du congé légal principal de 4 semaines, garanti par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Elle a jugé qu'il appartenait à **l'employeur** de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier avoir accompli à cette fin les diligences lui incombant légalement (Cass. soc. 13-6-2012 n° 11-10.929 FS-PBR : RJS 8-9/12 n° 718).

Dans cet arrêt du 21 septembre 2017, destiné à une large publication, la chambre sociale décide que, sauf disposition contraire, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a bien mis le salarié en mesure de prendre ses congés, que ces derniers soient d'origine légale ou conventionnelle.

LA CLARTE EST TOUJOURS LA BIENVENUE !

NEGOCIATION COLLECTIVE

■ Moins payer un cadre débutant n'est pas forcément discriminatoire

CE 16-10-2017 n°390011

Un accord du 1^{er} octobre 2014 relatif à la **grille des salaires** conclu dans le cadre de la convention collective de la **plasturgie** du 1^{er} juillet 1960 autorise les employeurs de la branche à appliquer un **abattement** sur le salaire minimal mensuel de certains cadres débutants.

Jugeant ce mécanisme discriminatoire, une organisation syndicale représentative dans la branche dépose devant le Conseil d'Etat une **requête en excès de pouvoir** en vue d'obtenir l'annulation de

l'arrêté ministériel portant extension de l'accord en cause estimant celui-ci illégal. Le juge administratif rejette la demande.

A l'appui de sa requête, l'organisation syndicale soutient que la possibilité pour l'employeur de procéder, **pendant** une durée de **24 mois**, à un **abattement** de 5% sur le salaire minimal des cadres débutants, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction, constitue une **discrimination liée à l'âge** prohibée par l'article L 1132-1 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat n'est pas de cet avis. Selon lui, la différence de traitement instituée par l'accord ne repose pas sur l'âge des salariés mais sur leur **expérience professionnelle**, comme le laisse clairement entendre la définition conventionnelle du « cadre débutant » : nouveau diplômé n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise.

Le Conseil d'Etat estime, dans la présente affaire, que l'inégalité salariale instituée par l'accord est en relation avec les fonctions exercées et que ses modalités d'encadrement sont suffisantes. D'abord, ce texte précise la liste des **critères définissant les cadres débutants** (nouveau diplômé, aucune expérience). Ensuite, il prévoit un dispositif d'abattement salarial **limité** à la fois dans son taux (5 %) et dans sa durée (24 mois). Enfin, ce mécanisme est **encadré par des entretiens** réguliers entre l'employeur et l'intéressé pendant sa période d'application.

LE CONTRAIRE EUT ETE CHOQUANT !

SECURITE SOCIALE

■ **Un salarié mis à pied ne peut pas être victime d'un accident du travail**

Cass. 2e civ. 21-9-2017 n° 16-17.580 F-D

L'accident survenu dans l'entreprise peut-il être présumé être un accident du travail lorsque la victime s'y est rendue de son propre chef alors qu'elle était **mise à pied** ?

C'est par la négative que répond logiquement la Cour de cassation dans son arrêt du 21 septembre 2017. En effet, la mise à pied suspend le lien de subordination entre l'employeur et le salarié, de sorte que l'accident survenu à ce dernier pendant cette période ne revêt pas un **caractère professionnel**.

MISE A PIED = INTERDICTION DE SE RENDRE DANS LES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR !

■ **L'accident survenu dans une discothèque à l'étranger peut être un accident du travail**

Cass. 2e civ. 12-10-2017 no 16-22.481 F-PB

Dans cette affaire, le salarié, alors en mission en Chine, s'était blessé à la main à 3 heures du matin après avoir glissé en dansant dans une discothèque. La cour d'appel avait jugé que la seule présence dans une discothèque ne pouvait suffire à démontrer qu'il n'existerait aucun lien entre celle-ci et l'activité professionnelle du salarié. Elle avait également estimé qu'aucun des **éléments versés aux débats ne permettait d'exclure que le salarié se serait rendu en discothèque pour les besoins de sa mission**. Rien ne permettait en effet d'exclure que sa présence en ce lieu aurait eu pour but, par exemple, d'accompagner des clients ou collaborateurs, ou de répondre à une invitation dans le cadre de sa mission.

Elle avait donc jugé que l'accident devait être pris en charge au titre de la législation professionnelle. Sa décision est approuvée par la Cour de cassation.

SOYEZ VIGILANTS ET CLAIRS DANS VOS ORDRES DE MISSION !