PBA

PECH DE LACLAUSE.BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

Newsletter
Février
2018

NEWSLETTER SOCIAL

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

Le Sénat a, le 14 février 2018, approuvé définitivement le projet de loi ratifiant les diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Ce texte comporte de nouvelles modifications de fond sur de très nombreux thèmes (notamment la négociation collective, le CSE, le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les modèles de lettre de licenciement, la rupture conventionnelle collective, le congé de mobilité, le recours au télétravail, les CDI de chantier etc..).

Le Conseil Constitutionnel a été saisi le 21 février 2018 et dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer, après quoi la loi pourra être publiée au Journal officiel, amputée le cas échéant des dispositions retoquées.

JURISPRUDENCE

Effet d'une déclaration d'inaptitude sur le licenciement pour motif disciplinaire (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-14.983)

Un salarié en arrêt de travail avait été déclaré inapte à son poste. Son employeur l'avait licencié quelques semaines plus tard pour faute grave au motif qu'aucun élément n'attestait de la survenance de l'accident du travail dont se prévalait l'intéressé et que l'attitude du salarié s'analysait, selon lui, en une fausse déclaration d'accident du travail.

La Cour de cassation a jugé que, dès lors qu'un avis d'inaptitude avait été rendu avant l'engagement de la procédure de licenciement, le licenciement ne pouvait être prononcé pour un autre motif que celui lié à l'inaptitude du salarié.

En conséquence, une procédure disciplinaire ne peut être engagée à l'égard d'un salarié après un constat d'inaptitude de ce dernier.

Dans ce numéro :

Législation et Règlementation p. 1

Jurisprudence p. 1 à 4

Modification d'un projet de restructuration et obligation de mettre en œuvre un PSE (Cass. soc., 24 janvier 2018, n°16-22.940)

Dans le cadre d'un projet de restructuration et après consultation des institutions représentatives du personnel, une société propose à 36 salariés des modifications de leurs contrats de travail pour motif économique, liées à un déménagement sur un nouveau site.

21 salariés refusent la modification proposée.

L'employeur décide alors de revoir son projet de réorganisation et de maintenir une partie de son activité et des emplois sur le site qui devait être fermé.

Il reprend alors la procédure de consultation des représentants du personnel depuis l'origine et les consulte cette fois sur un projet de licenciement collectif de 9 salariés (soit en dessous du seuil de 10 salariés imposant la mise en œuvre d'un PSE).

C'est dans ce contexte que l'un des salariés licenciés a saisi la juridiction prud'homale, soutenant que l'employeur aurait dû tirer les conséquences des 21 refus initialement manifestés en élaborant un PSE et que, à défaut, son licenciement devait être nul ou à tout le moins dénué de cause réelle et sérieuse.

Saisie du litige, la Cour de cassation a jugé que l'employeur n'était pas tenu de mettre en œuvre un PSE dès lors que la nouvelle consultation des représentants du personnel portait sur un projet de licenciement collectif concernant moins de dix salariés.

Il ressort de cet arrêt que, au sein d'une entreprise d'au moins 50 salariés, pour que l'employeur soit tenu d'élaborer un PSE, les deux conditions cumulatives posées par l'article L.1233-25 du Code du travail doivent être réunies :

- au moins dix salariés doivent avoir refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 ;
- et leur licenciement doit être envisagé.

Selon la Cour, ces deux conditions n'étaient pas réunies en l'espèce puisque le premier projet présenté aux institutions représentatives du personnel consistait exclusivement en un projet de mutation de plus de 10 salariés, sans que ne soit abordé, à ce stade, le projet de leur licenciement économique.

La Cour aurait certainement rendu une décision différente si la première consultation des représentants du personnel avait également porté sur le projet de licenciement économique de plus de 10 salariés.

Il aurait été en effet particulièrement difficile de soutenir, dans cette hypothèse, que le licenciement des salariés n'avait pas été à ce stade envisagé, tel que le prévoit l'article L. 1233-25 du Code du travail.

En conséquence, pour se garder la possibilité de modifier son projet en fonction du nombre de refus opposés, l'employeur doit veiller à ce que le périmètre de la première consultation des instances se limite strictement au projet de réorganisation, sans se prononcer à ce stade sur les conséquences qui seraient tirées des refus des salariés.

Le respect de la procédure d'information/consultation des représentants du personnel est également primordial : si le nombre de salariés licenciés augmente au cours de la procédure (Cass. soc., 4 juill. 2000, n°98-18.885) ou si l'employeur décide de modifier son projet de réorganisation et de limiter le nombre de licenciements, la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel doit impérativement être reprise dans son intégralité.

Contrôle administratif des catégories professionnelles fixées dans le cadre d'un PSE (CE, 7 fév. 2018, n° 403989, 407718, 399838, 403001, 409978)

Le Conseil d'Etat a précisé dans une série de 5 arrêts du 7 février 2018 le contrôle que doit exercer l'administration sur les catégories professionnelles. Ce contrôle diffère selon que ces catégories sont définies unilatéralement par l'employeur ou qu'elles sont déterminées par un accord collectif.

Lorsque les catégories professionnelles sont fixées par accord majoritaire : la fixation des catégories est libre. La Direccte doit seulement s'assurer que les stipulations qui déterminent les catégories professionnelles ne revêtent pas de caractère discriminatoire.

Lorsque les catégories professionnelles sont fixées par document unilatéral : le contrôle de l'administration est beaucoup plus approfondi. L'administration doit s'assurer :

- au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir,

- que ces catégories regroupent l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur.

Elle peut alors refuser l'homologation dans les deux cas suivants :

- s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune,

- ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

Heures supplémentaires : l'accord tacite de l'employeur suffit (Cass. soc. 7 février 2018 n°16-22.964)

Seules les heures supplémentaires demandées par l'employeur ou effectuées avec son accord, même s'il est implicite, donnent lieu à majoration.

La Cour de cassation a récemment confirmé que la production de relevés de pointage sur lesquels figurait l'accomplissement de nombreuses heures supplémentaires démontrait l'accord tacite de l'employeur pour la réalisation des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

L'employeur ne peut donc invoquer ni le fait qu'il n'ait pas demandé au salarié d'effectuer ces heures supplémentaires ni le fait que la procédure interne d'autorisation préalable par le chef de service n'ait pas été respectée (Cass. soc., 2 juin 2010, n° 08-40.628).

L'employeur doit ainsi prêter une attention particulière aux feuilles de pointage et, s'il constate que le salarié a accompli des heures supplémentaires non demandées par sa hiérarchie, l'alerter par écrit sur la nécessité, à l'avenir, d'obtenir l'accord préalable de son supérieur hiérarchique.

PECH DE LACLAUSE.BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelaclause.com

Www.pechdelaclause.com