

Smart News

Droit social #5

Mai 2017

Nous vous proposons de retrouver régulièrement une sélection de l'actualité légale et jurisprudentielle en droit social.

> TEXTES

La rémunération des dirigeants des sociétés anonymes cotées doit désormais être validée par les actionnaires

L'article 161 de la loi n°016-1691 en date du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi « Sapin 2 » a mis en place une procédure d'approbation des rémunérations des dirigeants et des membres des conseils de surveillance des sociétés anonymes cotées

Cette procédure est entrée en vigueur le 18 mars 2017, à la suite de la parution du décret n°2017-340 en date du 16 mars 2017 pris en application de ces dispositions, qui précise le contenu des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des dirigeants des sociétés anonymes à conseil d'administration (article R. 225-29-1 du Code de commerce) ou à conseil de surveillance (article R. 225-56-1 du Code de commerce), qui doivent être soumis à approbation.

Définition des modalités de prise en compte de l'ancienneté et de reconduction du contrat du travailleur saisonnier

Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, visées par l'arrêté ministériel 5 mai 2017, il convient d'appliquer les règles supplétives concernant l'ancienneté du salarié saisonnier et la reconduction de son contrat, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise.

Ces règles, édictées par l'ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017 et introduites à l'article L. 1244-2-2 du Code du travail, instaurent notamment un droit à la reconduction automatique du contrat saisonnier lorsque le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons sur deux années consécutives au sein d'une entreprise, et que l'employeur dispose d'un emploi compatible avec sa qualification.

Publication de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

Les sociétés françaises employant à la clôture de deux exercices consécutifs au moins 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde, en incluant leurs filiales directes ou indirectes, doivent désormais établir, rendre public et mettre en œuvre un plan de vigilance comportant des mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société mère, des sociétés qu'elle contrôle et de leurs fournisseurs et sous-traitants, en France comme à l'étranger.

Conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 23 mars 2017, la loi n°2017-399 du 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, a été amputée de ses dispositions prévoyant la possibilité d'infliger aux entreprises récalcitrantes une amende. Toutefois, une entreprise défaillante pourrait être mise en demeure de respecter ses obligations et pourrait voir sa responsabilité être engagée faute de s'y conformer.

> JURISPRUDENCE

Budgets du CE : prise en compte dans le compte 641 du montant minimal de l'indemnité de rupture conventionnelle

S'il est admis depuis 2011 que la masse salariale brute comptable à prendre en compte pour calculer les budgets du CE correspond au compte 641 (Cass. soc. 30 mars 2011, n°10-30.080), la Cour de cassation n'a cessé de préciser sa position en excluant certains postes du compte 641 (tels que la rémunération des dirigeants sociaux, les remboursements de frais ou encore les sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail).

La chambre sociale de la Cour de cassation prend cette fois position sur l'indemnité de rupture conventionnelle et considère que seule la partie excédant le montant des indemnités légales et conventionnelles de licenciement peut être déduite de l'assiette de calcul du compte 641.

Par ailleurs, cet arrêt confirme l'intégration des indemnités compensatrices de congés payés, de conversion monétaire du CET et de contrepartie obligatoire en repos dans le calcul du compte 641, compte tenu de leur « caractère salarial », peu importe qu'elles soient versées lors de la rupture du contrat. (Cass. soc., 22 mars 2017, n°15-19.973, FS-PB)

PSE et document unilatéral : pas de neutralisation des critères d'ordre

Dans un arrêt du 1er février 2017, le Conseil d'Etat précise que l'autorité administrative :

- » doit vérifier, lors de l'homologation d'un document unilatéral, la conformité des critères d'ordre et de leurs règles de pondération aux dispositions légales et conventionnelles ;
- » ne saurait homologuer un tel document qui omettrait l'un de ces critères ou qui affecterait à l'un d'entre eux la même valeur pour tous les salariés, sauf s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du PSE, qu'aucune des modulations légalement envisageables pour le critère en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements.

Ainsi, pour fixer l'ordre des licenciements en l'absence d'accord collectif ayant prévu d'autres critères, l'employeur doit prendre en considération l'ensemble des critères définis à l'article L. 1233-5 du Code du travail et ne peut neutraliser l'un de ces critères, telles que les qualités professionnelles, en l'omettant ou en attribuant la même valeur à chaque salarié, sans prise en compte de la situation concrète de chacun.

A défaut, l'employeur s'expose à un risque de refus d'homologation du PSE ou à une annulation de la décision d'homologation, sauf à démontrer l'impossibilité matérielle de mettre en place la modulation entre les critères. (CE, 1er février 2017, n°387886)

Co-emploi : confirmation de l'approche restrictive de la Cour de cassation

Dans une décision du 7 mars 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation maintient son approche restrictive de la notion de co-emploi et rappelle que *« hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière »*.

Dans ce cadre, le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société dominante, que celle-ci ait apporté à sa filiale un important soutien financier et que, pour le fonctionnement de cette dernière, une convention de trésorerie ainsi qu'une convention générale d'assistance moyennant rémunération ont été signées avec la société dominante ne suffit pas à caractériser une situation de co-emploi. (Cass. soc., 7 mars 2016, n°15-16.865, FS-PB)

Harcèlement moral : sanction de l'inertie du Responsable des ressources humaines

La Cour de cassation est venue confirmer le licenciement prononcé à l'encontre du Responsable des ressources humaines en raison de son inaction fautive, celui-ci ayant cautionné, en les laissant perdurer, des faits de harcèlement moral commis par le Directeur d'établissement à l'encontre de ses collaborateurs. (Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-24.406, Inédit)

Exonération des cadeaux et bons d'achat : absence de portée normative de la tolérance ministérielle

Par un arrêt en date du 30 mars 2017, la Cour de cassation retient que, pour annuler un redressement URSSAF, le juge ne peut se fonder sur une circulaire et une lettre ministérielle (permettant d'exclure de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale les bons d'achat offerts aux salariés par le comité d'entreprise ou l'employeur), dès lors que celles-ci sont dépourvues de toute portée normative. (Cass. 2ème civ., 30 mars 2017, n°15-25.453, F-PB)

Entreprise d'au moins 20 salariés : pas de sanctions disciplinaires possibles en l'absence de règlement intérieur

Une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si

elle est prévue par le règlement intérieur en application des dispositions de l'article L. 1311-2 du code du travail. A défaut, une telle sanction disciplinaire est susceptible d'être annulée. (Cass. soc., 23 mars 2017, n°15-23.090, FS-PB)

L'équipe Droit Social de LPA-CGR avocats se tient à votre disposition si vous souhaitez des informations complémentaires



Alexandre Bensoussan

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 45 40 79

Mail : abensoussan@lpacqr.com



Karine Bézille

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 19

Mail : kbezille@lpalaw.com



Françoise Pelletier

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 11

Mail : fpelletier@lpalaw.com

