

Smart News

Droit social #7

Juillet 2017

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

> JURISPRUDENCE

Contestation des frais d'expertise du CHSCT

En cas de contestation par l'employeur des frais et honoraires d'avocat du CHSCT, il incombe au juge d'examiner l'argument de celui-ci tenant à leur caractère exagéré ou anormalement élevé et de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront remis à la charge de l'employeur, au regard des diligences accomplies.

Ainsi le juge ne peut condamner l'employeur à prendre en charge les honoraires des conseils du CHSCT tels que facturés sans examiner l'argument tenant au caractère excessif des honoraires. (Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-27.506, inédit)

Nécessité d'informer le liquidateur judiciaire de l'existence d'un mandat extérieur à l'entreprise

Il appartient au salarié dont l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective, et qui se prévaut d'une protection en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise, d'établir que le liquidateur en avait connaissance ou qu'il a informé le liquidateur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture. (Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 16-12.221, FS-P+B)

Les règles relatives aux critères d'ordre des licenciements ne s'appliquent pas dans le cadre de plan de départs volontaires

Lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un départ volontaire du salarié dans le cadre d'un plan de départ volontaire, sauf engagement de ce dernier de s'y soumettre, l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre les dispositions légales (ou conventionnelles) relatives à l'ordre des licenciements. (Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 16-15.456, FS-P+B)

Le juge ne peut se substituer à l'employeur dans l'appréciation de solutions alternatives à un licenciement pour motif économique

Il appartient au juge chargé d'apprécier la validité d'un licenciement pour motif économique, de contrôler le caractère sérieux du motif économique invoqué, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur, de vérifier que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut être opéré sur les emplois disponibles. En revanche, le juge ne peut pas se substituer à l'employeur quant aux choix de ce dernier pour faire face à la situation économique de l'entreprise. (Cass. soc., 4 mai 2017, n° 15-28.185, inédit)

Contrôle de l'inspection du travail : précision sur la caractérisation du délit d'obstacle à l'exercice des fonctions d'un inspecteur du travail

Le délit d'obstacle à l'exercice des fonctions d'un inspecteur du travail est caractérisé dès lors que

l'employeur lui communique des documents qui ne permettent pas de connaître la réalité des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par les salariés. Tel est le cas lorsque des informations ont été dissimulées ou volontairement fournies de manière incomplète. (Cass. crim., 25 avril 2017, n°16-81.793, F-P+B)

Requalification de succession de CDD en CDI : pas de déduction des allocations chômage en cas de rappels de salaire au titre des périodes interstitielles

En cas de requalification d'une succession de CDD irréguliers en CDI, l'employeur est tenu de verser au salarié les rappels de salaire au titre des périodes interstitielles dès lors que ce dernier établit qu'il s'est tenu à la disposition de son employeur pendant ces périodes.

Dans ce cadre, il n'y a pas lieu de déduire du montant des rappels de salaire les indemnités chômage perçues par le salarié, dès lors que le calcul des rappels de salaire (consécutifs à la requalification de contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée) s'effectue selon les conditions contractuelles fixant les obligations de l'employeur telles qu'elles résultent de cette requalification. (Cass. soc., 9 juin 2017, n°16-17.634, inédit)

Résiliation judiciaire du contrat de travail : souffrance au travail

Par deux arrêts rendus en date des 8 et 22 juin 2017, la Cour de cassation précise que la dégradation du climat au sein de l'entreprise ou un conflit entre collègues peut justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail au tort de l'employeur dès lors que celui-ci était resté inerte face à la situation, manquant ainsi à son obligation de sécurité.

Dans un troisième arrêt du 21 juin 2017, la Cour de cassation précise que tel n'est pas le cas dès lors que l'employeur a réagi rapidement et efficacement à une situation de souffrance au travail. (Cass. soc., 8 juin 2017, n° 16-10.458, inédit; Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272, inédit ; Cass. soc., 22 juin 2017, n°16-15.507, inédit)

CCN « Syntec » : Maintien de salaire pendant la maladie et prise en compte des rémunérations perçues pendant les périodes d'astreinte

Le calcul du salaire versé au salarié malade doit prendre en compte la rémunération correspondante aux périodes d'astreinte dès lors que ces périodes constituent du temps de travail effectif. Tel est le cas de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) qui prévoit que le versement dû en cas de maladie ou accident, en complément de celui reçu par la sécurité sociale et du régime de prévoyance, se caractérise par ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. (Cass. soc., 11 mai 2017, n° 15-23.649, FS-P+B)

Travailler pour un concurrent pendant ses congés-payés caractérise une faute grave

Dès lors que le salarié travaille pendant ses congés-payés pour le compte d'une société directement concurrente, l'employeur n'est pas tenu de rapporter la preuve d'un préjudice pour licencier le salarié pour faute grave. La Cour de cassation considère que « ces agissements étaient d'une gravité telle qu'ils rendaient impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise ». (Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 16-15.623, FS-P+B)

Condition du caractère obligatoire des astreintes prévues par le contrat de travail

Les dispositions des articles L. 3121-11 et L. 3121-12 du Code du travail précisent que la mise en place d'un système d'astreintes suppose soit un accord collectif, soit une décision unilatérale de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Dès lors que les astreintes ne sont pas prévues par accord collectif, ni fixées après consultation des institutions représentatives du personnel, un salarié ne peut être sanctionné (en l'espèce, le salarié a été licencié pour faute grave) pour avoir refusé d'effectuer des astreintes, quand bien même celles-ci auraient été expressément prévues par son contrat de travail. (Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.507, FP-P+B)

Inaptitude : possibilité de convoquer les délégués du personnel en vue de leur consultation par voie électronique

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités de reclassement pour inaptitude d'un salarié, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. Par un arrêt en date du 23 mai 2017, la Cour de cassation valide la possibilité pour l'employeur de convoquer les délégués du personnel par voie électronique dès lors que l'article L. 1226-10 du Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte. (Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.713, FS-P+B)

Inaptitude : reclassement du salarié et proposition de poste

L'employeur, qui propose à un salarié inapte de participer à une sélection concernant deux postes, ne rapporte pas la réalité et le sérieux des recherches de reclassement effectuées et ne respecte donc pas son obligation de reclassement. Il en serait de même en cas de licenciement pour motif économique lequel doit également être précédé de recherches de reclassement. (CA Aix-en-Provence, 12 mai 2017, n° 15/05060)

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 93 30 00

Mail : abensoussan@lpacgr.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