

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE – OCTOBRE 2018

Avocats

I. Jurisprudence

1. Salariés protégés – Cass. Soc. du 03/10/2018 n°16-19836

La Chambre sociale de la Cour de Cassation précise dans cet arrêt que, si la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul, le salarié ne peut, néanmoins, pas prétendre à une réintégration dans l'entreprise.

2. Heures supplémentaires – Cass. Soc. du 03/10/2018 n°16-24705

Dans cet arrêt la Cour de Cassation rappelle que la mention des heures supplémentaires sur la fiche de paie est obligatoire.

Cette jurisprudence mérite d'être soulignée, dès lors que le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2019, prévoit une réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1^{er} septembre 2019.

3. CDD successifs – Cass. Soc. du 10/10/2018 n°17-18294

Selon la Cour de Cassation le délai de carence prévu à l'article L1244-3-1 du Code du Travail (1/3 du contrat initial si le CDD est de 14 jours ou plus – 1/2 s'il est inférieur à 14 jours) s'impose entre le terme d'un 1^{er} contrat motivé par un accroissement d'activité et la conclusion du 2^{ème} contrat pour le même poste pour remplacer un salarié absent.

Il convient de noter que les partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle peuvent convenir dans un accord collectif de supprimer ou de réduire le délai de carence.

4. Transaction – Cass. Soc. du 10/10/2018 n°17-10066

Dans cet arrêt la Cour de Cassation confirme qu'une transaction, qui serait conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception est nulle.

Ce rappel était important. En effet, dans un décret du 29 décembre 2017, établissant des « modèles types de lettre de notification de licenciement », il était mentionné que les lettres de licenciement pouvaient être notifiées par remises en main propre contre récépissé.

Si, en effet, la remise en main propre n'entache pas la validité du licenciement, par contre, en application de cette jurisprudence elle interdit par la suite toutes possibilités de transiger.

5. Commissions du Comité d'Entreprise et frais de déplacement – Cass. Soc. du 17/10/2018 n°17-13256

Selon la Cour de Cassation, l'employeur n'est pas obligé de rembourser les frais de déplacement et d'hébergement exposés par les membres du CE pour se rendre à des réunions des commissions internes du Comité d'Entreprise dès lors que lesdites réunions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Cette jurisprudence apparaît transposable aux commissions du Comité Social et Economique (CSE).

6. Règlement intérieur – Cass. Soc. du 17/10/2018 n°17-16465

La question se posait de savoir si la cession d'une entité économique autonome entraînant le transfert des contrats de travail (article L1224-1 du Code du Travail), entraînait le transfert du règlement intérieur de la Société cédante à une société cessionnaire nouvellement créée.

La Cour de Cassation, au motif que le règlement intérieur n'est pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un acte réglementaire, considère que le règlement intérieur n'est pas transféré à l'occasion d'une modification dans la situation juridique de l'employeur.

En l'espèce, le nouvel employeur des salariés avait licencié pour motif disciplinaire un salarié en invoquant le règlement intérieur de l'entreprise cédante.

La Cour d'Appel, dont l'arrêt est confirmé par la Cour de Cassation, a déclaré le règlement intérieur inopposable au salarié.

7. Licenciement économique, absence de mise en place des IRP – Cass. Soc. du 17/10/2018 n°17-14392

La Cour de Cassation précise dans cet arrêt que l'absence de mise en place des institutions représentatives du personnel sans procès-verbal de carence, prive les salariés faisant l'objet d'un licenciement économique « d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts », et donc justifie l'indemnité du préjudice qu'ils subissent de ce fait.

8. Congés payés – Cass. Soc. du 24/10/2018 n°17-18753

Dans cette espèce, une salariée avait été licenciée pour inaptitude physique suite à un arrêt maladie. Elle demandait, dans le cadre d'une instance prud'homale, des jours de congés payés dont l'employeur contestait le nombre.

La Cour d'Appel avait débouté la salariée de cette demande au motif que la salariée ne produisait aucun élément probant.

La Cour de Cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel au motif que c'est à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement de l'indemnité de congés payés, qu'il incombe d'apporter la preuve du nombre de jours de congés acquis par ses salariés.

II. Textes

1. Décrets 2018-920 et 2018-921 du 26/10/2018 relatifs au fonctionnement du CSE

Deux décrets précisent certaines modalités de fonctionnement du CSE :

- Budget de fonctionnement : l'excédent annuel du budget de fonctionnement peut être transféré au budget des activités sociales et culturelles dans la limite de 10% de cet excédent.
- Mandats : Dans les entreprises employant entre 50 et 300 salariés, la limite de 3 mandats successifs peut être écartée si un protocole d'accord préélectoral conclu à partir du 1^{er} janvier 2019, le prévoit. Le décret précise que cette dérogation sera à durée indéterminée.
- Composition du comité de groupe. Concernant le nombre de représentants du personnel, lequel est fonction du nombre d'entreprises du groupe dotées d'un CSE, le décret précise que seuls comptent les CSE des entreprises de 50 salariés et plus.

2. Notification d'un licenciement par recommandé électronique – Liaisons sociales quotidien n°17684.

La Direction Générale du Travail (DGT) a confirmé la possibilité d'utiliser le recommandé électronique pour tous les actes relatifs à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Cependant, elle précise que l'employeur doit recueillir l'accord préalable du salarié ; Concernant la forme de cet accord préalable, la DGT considère que le consentement du salarié ne doit pas être recueilli au moyen d'une clause du contrat de travail ou d'un avenant du contrat de travail, au motif que le salarié doit pouvoir à tout moment remettre en cause son accord.

Il en résulte que l'accord du salarié doit être recueilli par un autre moyen, par exemple par la remise en main propre d'une lettre en bas de laquelle le salarié marquera son approbation.