

# 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

*Avocats*

## **QUELQUES POINTS D'ACTUALITE**

Mai – juin 2022

### **Jurisprudence**

#### **I. « Barème Macron »**

Cass. Soc.11/5/22 – n°21-15247 et 21-14490

Un arrêt de la Cour de Cassation était très attendu, suite à la résistance de certaines Cours d'Appel qui refusaient d'appliquer le montant maximal du barème lorsqu'elles considéraient que le préjudice du salarié était supérieur audit montant.

Dans ces deux arrêts, la Cour de Cassation valide le barème et en déduit que celui-ci s'impose au juge du fond qui ne peut l'écarter au motif que son application ne permettrait pas de prendre en compte le préjudice réel subi par un salarié.

#### **II. Rupture conventionnelle individuelle**

1) Cass. Soc.11/5/22 – n°20-21103

Pour la Cour de Cassation, la créance d'indemnité de rupture conventionnelle naît dès l'homologation de la convention et, ce, même si elle n'est exigible qu'à la date fixée pour la rupture.

Elle en tire comme conséquence que, dans l'hypothèse du décès du salarié, intervenu après l'homologation mais avant la date de rupture envisagée dans la convention, les ayants droit du salarié sont fondés à en réclamer le paiement.

## 2) **Cass. Soc.11/5/22 – n°20-15909**

Dans cette espèce, l'employeur demande la nullité de la convention de rupture conventionnelle, au motif que son consentement avait été vicié par les manœuvres et les mensonges du salarié, ce qui constituait un dol.

L'employeur reprochait au salarié d'avoir, pour obtenir son consentement, invoqué un projet fallacieux de reconversion professionnelle alors que le véritable motif de la demande de rupture conventionnelle était d'être embauché comme directeur commercial par une entreprise concurrente.

La Cour d'Appel avait donné gain de cause à l'employeur.

Mais la Cour de Cassation désavoue la Cour d'Appel au motif que dans de telles circonstances l'employeur doit prouver que le mensonge du salarié avait été déterminant de son consentement à la rupture conventionnelle...

### **III. CSE – Elections partielles et règles de suppléance**

Cass. Soc.18/5/22 – n°21-11347

Dans ce dossier, la question posée à la Cour de Cassation était celle de savoir si des élections partielles devaient être organisées dès lors qu'un collège électoral n'était plus représenté ou s'il fallait faire jouer au préalable les règles de suppléances définies à l'article L 2314-37 du Code du travail.

Il convient de rappeler que ledit article énonce tout d'abord que lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par le même syndicat que le titulaire, priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie, en l'absence d'un suppléant dans le collège, par un suppléant d'un autre collège, voire s'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale du titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu sur la liste présentée par le syndicat.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que si un collège électoral n'est plus représenté, il convient de faire jouer au préalable les règles de suppléance de l'article L 2314-37 du Code du travail.

Les faits de l'espèce étaient les suivants :

Dans l'entreprise, il y a deux collèges au CSE.

Le 1<sup>er</sup> collège est composé d'un titulaire et d'un suppléant. Les deux élus, présentés sur une liste CFDT, ayant démissionnés, l'employeur, considérant que le 1<sup>er</sup> collège n'est plus représenté, a organisé des élections partielles.

Le syndicat CFDT a saisi le Tribunal Judiciaire pour demander l'annulation des élections partielles, au motif qu'un candidat non élu sur une liste CFDT pour le 2<sup>ème</sup> collège aurait dû être délégué suppléant dans le 1<sup>er</sup> collège, en application des règles de suppléance de l'article L 2314-37 du Code du travail.

Le jugement du Tribunal Judiciaire qui a rejeté la demande de la CFDT, est cassé par la Cour de Cassation. Celle-ci considère que l'employeur aurait dû chercher des candidats non élus CFDT dans le 2<sup>ème</sup> collège, avant de recourir à des élections partielles.

La Cour de Cassation applique strictement les règles de suppléance. Sur ce point, il convient de noter que les règles de suppléance ne sont définies que pour les élus présentés par un syndicat. Le législateur ne prévoit aucune règle s'agissant des élus « candidats libres ».

La question se pose de savoir si en l'absence de textes, le titulaire à remplacer n'appartenant à aucune organisation syndicale, il y a lieu de faire appel à un suppléant d'un autre collège.

A ce jour, depuis la nouvelle rédaction de l'article L 2314-37 du Code du travail (ordonnance Macron 2017) la Cour de Cassation n'a pas tranché cette question.

#### **IV. Licenciement économique – Baisse des commandes**

Cass. Soc. 1/6/22 – n°20-19957

L'article L 1233-3 du Code du travail énonce qu'une baisse significative des commandes sur un ou plusieurs trimestres consécutifs (selon la taille de l'entreprise) justifie des difficultés économiques.

La question qui était posée à la Cour de Cassation était celle de savoir si la baisse des commandes devait prendre en compte le ou les derniers trimestres précédent la rupture du contrat de travail ou se rapporter au dernier exercice clos.

Dans cette espèce, l'entreprise employant au moins 300 salariés devait constater une baisse des commandes sur 4 trimestres.

Elle avait engagé une procédure de licenciement économique au deuxième trimestre de l'année 2017 en invoquant une baisse des commandes sur les 4 trimestres de l'année 2016 par rapport aux 4 trimestres de l'année 2015.

Il convient de noter qu'au 1<sup>er</sup> trimestre 2017, le chiffre d'affaires avait connu une modeste augmentation de 0,50 % alors même que la baisse des commandes avait été significative en 2016 par rapport à 2015, en raison de l'arrêt de commercialisation d'une marque de vêtement dû à la perte d'une licence d'exploitation.

Pour la Cour de Cassation, le juge devant se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif économique, la durée de la baisse des commandes doit s'apprécier en comparant le niveau des commandes au cours de la période contemporaine de la notification du licenciement par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Il en résulte que l'entreprise aurait dû comparer le niveau des commandes sur la période de juillet 2016 à juin 2017 avec celui de la période juillet 2015 à juin 2016.

Aussi, elle casse l'arrêt de la Cour d'Appel qui avait retenu la méthode de comparaison de l'entreprise.

## **V. CSE – Vote électronique**

Cass. Soc. 1/6/22 – n°20-22860

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que si un scrutin est organisé de manière électronique, l'employeur doit faire en sorte que toutes précautions appropriées soit prises pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet.

Pour la Cour de Cassation, si un employeur ne prend pas de telles précautions, cela constitue une atteinte au « principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote ».

Dès lors qu'il s'agit de l'atteinte à un principe général du droit électoral, les élections sont annulées quelle que soit son incidence sur le résultat du scrutin.

## **VI. Inaptitude – Consultation du CSE sur le reclassement**

Cass. Soc. 8/6/22 – n°20-22500

La question qui était posée était celle de savoir si le CSE devait être consulté en cas d'inaptitude sur les possibilités de reclassement d'un salarié inapte alors même que le médecin du travail avait déclaré expressément que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi et avait ainsi dispensé l'employeur de son obligation de reclassement.

La question peut paraître absurde car dans un tel cas du fait de la dispense de reclassement, le CSE serait consulté sur RIEN.

Pourtant, certaines Cours d'Appel (Bourges et Chambéry) avaient jugé qu'en l'absence d'une consultation du CSE sur les possibilités d'un reclassement impossible, le licenciement d'un salarié était sans cause réelle et sérieuse.

Naturellement, d'autres Cours d'Appel avaient jugé que le CSE dans une telle hypothèse ne pouvait pas être consulté.

Le pire étant toujours à craindre, on attendait fébrilement la position de la Cour de Cassation.

Ouf. Dans son arrêt du 8 juin, la Cour de Cassation énonce que le CSE n'a pas à être consulté si le médecin du travail précise que l'état de santé s'oppose à tout reclassement dans l'emploi.

Si dans cet arrêt le bon sens a fini par triompher, un autre arrêt de la Cour de Cassation du 25 mai 2022, laisse perplexe (Cass. Soc. 25/5/22 – n°21-10313).

Dans cet arrêt, une salariée déclarée inapte contestait son licenciement au motif de l'absence de consultation du délégué du personnel (aujourd'hui CSE). Car dans l'entreprise il n'y avait qu'un élu, lequel était en arrêt de longue durée sans indication de sa date de retour.

L'employeur n'a pas convoqué cet élu absent pour le consulter sur les possibilités de reclassement du salarié inapte.

A tort selon la Cour de Cassation, qui en tire la conséquence que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. En effet, elle juge que dans un tel cas, le juge n'a pas à rechercher s'il existe une impossibilité matérielle pour consulter le CSE.

## **VII. Droit d'alerte économique**

Cass. Soc. 15/6/22 – n°21-13312

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que dans une entreprise à établissements multiples, l'exercice du droit d'alerte économique (art. L 2312-63 et suivant du Code du travail) ne peut être exercé que par le CSE Central et non par les CSE d'établissement et ce, que le CSE Central s'en soit saisi ou non.