



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 11 au 15 décembre 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *Plafond de la sécurité sociale pour 2018*

Un arrêté du 5 décembre 2017, portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018, est paru au *JO* du 9 décembre 2017. Il est fixé à 3 311 euros par mois.

► *Organisation de la Direction Générale du Travail*

Un arrêté du 6 décembre 2017, modifiant l'arrêté du 22 juillet 2015, relatif à l'organisation de la Direction Générale du Travail, est paru au *JO* du 10 décembre 2017.

► *Procédure d'extension des accords (groupe d'experts)*

Le décret n°2017-1689 du 14 décembre 2017, relatif au groupe d'experts prévu par l'article L 2261-27-1 du code du travail, est paru au *JO* du 15 décembre 2017. Cet article prévoit que le ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs, ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants, doit saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension (ordonnance n°2017-1388).

Jurisprudence

► *Contestation de la désignation d'un représentant syndical surnuméraire - Affaire FO*

Sauf accord collectif plus favorable, une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de représentants syndicaux supérieur à celui prévu par la loi. Ainsi, lorsqu'une organisation syndicale désigne un représentant syndical surnuméraire, cette désignation ouvre, à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale pour mettre fin à cette situation, un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause. La Cour de cassation juge donc non forclos la demande de l'employeur d'annuler les désignations d'un représentant syndical faites respectivement par l'Union départementale et la Fédération FO puisque la dernière désignation fait courir un nouveau délai de contestation de 15 jours pour l'ensemble des désignations (Cass. soc., 22-11-17, n° 16-25821).

► *Egalité de traitement Différence conventionnelle*

Un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié (sauf dispositions légales contraires). Seules les dispositions plus favorables de cet accord peuvent se substituer aux clauses du contrat. Selon la Cour de cassation, cette règle constitue un élément objectif pertinent propre à justifier la différence de traitement entre les salariés engagés antérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord collectif et ceux engagés postérieurement, et découlant du maintien, pour les premiers, des stipulations de leur contrat de travail. Ainsi, en cas d'introduction d'une grille de salaires par accord d'entreprise, le maintien de la rémunération prévue par le contrat de travail du

salarié, avant la conclusion dudit accord, peut justifier la différence de traitement avec un salarié engagé postérieurement (Cass. soc., 7-12-17, n°16-15109).

► *Egalité de traitement - Différence conventionnelle de classification et rémunération*

Le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés, postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel, soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide, dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire. En conséquence, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel qui retient l'existence d'une inégalité de traitement sans avoir constaté que des salariés engagés, après l'entrée en vigueur du nouveau barème conventionnel, avaient bénéficié d'une classification ou d'une rémunération supérieure à la salariée embauchée antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème (Cass. soc., 7-12-17, n° 16-14235).

► *Recours contre les ordonnances « Macron »*

Le Conseil d'Etat déboute la CGT de ses demandes de référé-suspension concernant certaines dispositions des ordonnances « Macron ». La demande de suspension des dispositions, relatives à la possibilité de préciser les motifs d'un licenciement après la notification de la lettre de licenciement, à la communication des offres de reclassement et au comité social et économique, a été rejetée par le Haut conseil.

Celui-ci estime que la condition d'urgence n'était pas satisfaite en l'absence de parution des décrets. Enfin, s'agissant des dispositions instaurant un nouveau barème d'indemnisation du

Secteur Juridique
☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48
sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr





licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Conseil d'Etat a estimé que ces dispositions ne présentent pas de doute sérieuse quant à leur légalité (CE, 7-12-17, n°415243 et n°415346).

► **Indemnité de préavis** **Licenciement pour inaptitude**

Si le licenciement d'un salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, n'ouvre, en principe, pas droit au versement d'une indemnité de préavis, le salarié étant dans l'impossibilité de l'exécuter, tel n'est pas le cas en présence d'un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation rappelle que : « *L'indemnité de préavis est due au salarié déclaré inapte à son poste dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement* » (Cass, soc., 7-12-17, n°16-22276).

► **Clause « Molière » - Travailleur détaché**

Le tribunal administratif de Lyon annule la délibération de la région, qui contenait une clause imposant aux entreprises attributaires des marchés de travaux de la région, de s'engager à ce que tout son personnel maîtrise l'usage de la langue française. Il estime que cette clause a été adoptée, non pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, mais pour exclure les travailleurs détachés des marchés publics régionaux et favoriser les entreprises régionales (TA Lyon, 13-12-2017, n°1704697).

► **Invocation de différents motifs de licenciement**

À condition de respecter les règles applicables à chaque cause de licenciement, l'employeur peut invoquer, dans la lettre de licenciement, des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié dès lors qu'ils procèdent de faits distincts. Aussi, la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui, pour juger le licenciement justifié, a constaté que les faits d'insuffisance professionnelle visés dans la lettre de licenciement étaient avérés. Peu important que l'employeur ait aussi reproché une faute à l'employée dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 30-11-17, n°16-17572).

► **Prescription**

En principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre. Toutefois, cela n'est pas le cas lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent le même contrat de travail. La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel qui a constaté que le salarié avait saisi la juridiction prud'homale le 25 janvier 2010 de demandes relatives à son

contrat de travail et qui en déduit que la prescription avait été interrompue à cette date, de sorte que, les demandes relatives à la nullité du licenciement, présentées en cours d'instance, étaient recevables (Cass. soc., 30-11-17, n°16-18051).

► **Discrimination syndicale**

Le fait pour un employeur de refuser de payer au salarié un certain nombre d'heures de réunion liées à l'exercice de ses mandats, tant internes à l'entreprise qu'extérieurs, en violation d'un accord d'entreprise, laisse supposer l'existence d'une discrimination syndicale. La circonstance que le salarié soit systématiquement en congés payés ou en RTT lors de ces réunions étant indifférente dès lors que ces congés payés ou ces RTT ont été acceptés par l'employeur (Cass. soc., 29-11-17, n°16-12495).

► **Contrat de sécurisation professionnelle**

En l'absence de motif économique de licenciement, le contrat de sécurisation professionnelle n'a pas de cause et l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en vertu dudit contrat.

La Cour de cassation précise que seules les sommes versées par l'employeur au salarié peuvent être déduites de la créance au titre de l'indemnité de préavis et non les sommes versées à Pôle emploi, pour le compte de l'intéressé (Cass. soc., 30-11-17, n°16-24228).

► **Envoi de la lettre de licenciement**

Si un employeur envoie en recommandé une lettre de licenciement à un salarié à l'adresse exacte de son domicile, dans un délai d'un mois, mais que celui-ci ne la reçoit pas, le licenciement du salarié prononcé dans ces conditions ne peut être jugé abusif (Cass. soc. 30-11-17, n°16-22569).

► **Délit d'entrave - CHSCT**

Est constitutif d'un délit d'entrave, le fait pour l'employeur de demander à ce que 5 directeurs ou responsables soient présents à l'occasion d'une réunion du CHSCT portant sur la possibilité de recourir à un expert agréé par le ministère du travail. En effet, selon l'inspection du travail « *cette présence anormale de cinq directeurs ou responsables d'établissement a pu peser sur les membres du comité dans un contexte empreint de tensions et d'enjeux* » (Cass. crim. 28-11-17, n°16-86138).

FOCUS

Contestation d'une rupture conventionnelle : soyez vigilants !

Par un arrêt, en date du 7 décembre 2017 (n°16-10220), la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur le point de départ du délai de contestation judiciaire d'une rupture conventionnelle devant le juge judiciaire.

En l'espèce, un salarié et son employeur ont conclu une convention de rupture. Cette convention a été régulièrement transmise à la Direccte afin d'être homologuée. La Direccte a rendu une décision implicite d'homologation.



L'employeur a, alors, remis au salarié les documents de fin de contrat. Le salarié a, quant à lui, signé son reçu pour solde de tout compte mentionnant le versement d'une indemnité conventionnelle de rupture.

Par la suite, le salarié a souhaité contester cette rupture conventionnelle.

Il a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de ladite convention.

La cour d'appel a jugé sa demande irrecevable car forclosée. En effet, selon l'article L 1237-14 du code du travail, le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Face à ce refus, le salarié a formé un pourvoi auprès de la Cour de cassation.

Le demandeur au pourvoi affirme qu'il ne connaissait pas le point de départ du délai de contestation d'une rupture conventionnelle puisque la décision d'homologation avait été implicite.

De ce fait, il fait valoir qu'un délai de recours juridictionnel ne court pas contre une personne qui n'a pas été informée de son point de départ. En sus, il affirme que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement.

La Cour de cassation balaie ces arguments en relevant que la cour d'appel avait, à bon droit, relevé que le salarié avait signé la convention et que celle-ci avait reçu exécution.

En somme, le délai de prescription pour l'action en nullité d'une rupture conventionnelle court à compter de la décision d'homologation. Le salarié ne peut se prévaloir du fait que la décision eut été implicite pour dire que le délai de recours ne court pas.

Cette décision souligne l'importance de la connaissance des délais de contestation d'une rupture conventionnelle.

Après la signature d'une convention de rupture, l'employeur, comme le salarié, dispose d'un délai de rétractation de 15 jours.

Une fois ce délai passé, la convention est envoyée à la Direccte. À compter de la réception de la demande, l'administration dispose d'un délai d'instruction de 15 jours pour rendre son avis. Celle-ci peut rendre une décision explicite ou implicite.

Dans le premier cas, le délai de contestation court à partir de la réception de la décision explicite.

Dans le second cas, le point de départ du délai de contestation est celui de la fin du délai d'instruction de l'administration. En effet, à défaut de réponse de l'administration réceptionnée par les parties dans les 15 jours, l'homologation est réputée acquise.

À partir de cette date, le délai de contestation commence à courir : celui-ci est de 12 mois !