



FLASH INFO

1. PSE : définition de la catégorie professionnelle par le Conseil d'Etat

CE 30 mai 2016 n°387798

Dans un arrêt du 30 mai 2016, le Conseil d'Etat a précisé la notion de catégorie professionnelle dans le cadre de l'application de l'ordre des licenciements et les conséquences d'une mauvaise définition des catégories professionnelles sur la décision d'homologation de l'administration.

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de licenciement économique, la Fnac avait conclu un accord collectif majoritaire fixant le contenu du PSE et, en complément, établi un document unilatéral fixant le nombre des suppressions de postes et l'unique catégorie professionnelle concernée.

Selon le document unilatéral, une seule catégorie professionnelle était visée par les licenciements économiques, à savoir les « *vendeurs de la filière disque* ».

Le Conseil d'Etat a jugé que la Direccte doit non seulement vérifier que les catégories professionnelles ont été indiquées dans le document unilatéral, mais également s'assurer que celles-ci ont été correctement définies. De plus, le Conseil d'Etat a estimé, dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation, que la catégorie professionnelle est caractérisée par l'identité de fonctions et de formation professionnelle, en prenant en compte l'expérience professionnelle excédant l'adaptation à l'évolution des emplois.

Le Conseil d'Etat a donc considéré que les « *vendeurs de la filière disque* » ne peuvent être regardés comme appartenant à une catégorie professionnelle différente de celle des « *vendeurs de la filière livres* ». En conséquence, l'article sur les critères d'ordre est annulé, ce qui permet aux salariés licenciés d'envisager une réintégration ou de réclamer des dommages et intérêts devant le Conseil de Prud'hommes.

2. Possibilité de transiger avec l'inspection du travail

A partir du 1er juillet 2016, l'inspection du travail peut proposer, sous certaines conditions, aux employeurs en infraction, de transiger et de conclure une transaction pénale.

La proposition de transaction mentionne notamment les modalités d'exécution des obligations imposées en vue de faire cesser l'infraction, d'éviter son renouvellement ou de remettre en conformité les situations litigieuses.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la proposition, pour la retourner signée. A défaut, la transaction est réputée refusée. Si la transaction est acceptée, elle doit être homologuée par le procureur de la République.

3. Augmentation des amendes administratives

A partir du 1^{er} juillet 2016, les infractions aux règles de santé et sécurité vont être plus sévèrement sanctionnées puisque l'amende pénale sera portée à 10 000 euros au lieu de 3 750 euros (30 000 euros en cas de récidive au lieu de 9 000 euros).

En outre, l'amende en cas de délit d'obstacle à l'inspection du travail est multipliée par 10 et passe à 37 500 euros. Cette amende peut notamment être prononcée lorsque l'employeur refuse de tenir à la disposition de l'inspection du travail des documents obligatoires, ou qu'il refuse l'entrée de l'inspection du travail dans les locaux de l'entreprise, ou n'affiche pas les horaires de l'entreprise malgré les injonctions de l'inspecteur du travail en ce sens.

4. La rupture conventionnelle n'est pas applicable à une convention tripartite de transfert

Cass. Soc. 8 juin 2016 n°15-17.555

Les mutations et les transferts conventionnels de contrat de travail prennent très souvent la forme d'une convention tripartite conclue entre le salarié et ses deux employeurs successifs, aux termes de laquelle il est mis fin à la première relation de travail, et conclu un nouveau contrat de travail avec le nouvel employeur.

Dans un arrêt attendu du 8 juin 2016, la Cour de cassation juge que les dispositions de l'article L.1237-11 du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs dont l'objet consiste à organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail.

La Cour de cassation recommande ainsi la signature d'une convention de transfert de nature à permettre la poursuite du contrat de travail, plutôt que le recours au mécanisme de la rupture conventionnelle prévu à l'article L.1237-11 du Code du travail qui régit la rupture de ce dernier.

5. Un manquement de l'employeur ne cause plus nécessairement un préjudice au salarié

Cass. Soc. 13 avril 2016 n°14-28.293 ; Cass. Soc. 25 mai 2016 n°14-20.578

Dans la première affaire, la Cour de cassation a remis en cause la notion de préjudice nécessaire ou automatique, appliquée depuis de nombreuses années par les tribunaux en cas de remise tardive des documents sociaux relatifs à la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, un salarié a saisi le Conseil des Prud'hommes afin d'obtenir, sous astreinte, son certificat de travail et son bulletin de paie et de réclamer le versement de dommages et intérêts pour remise tardive de ces deux documents sans démontrer le préjudice subi.

Le Conseil de Prud'hommes a constaté que le salarié n'apportait pas d'élément pour justifier du préjudice allégué et rejeté les demandes formulées. Pour sa part, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel, considérant que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain des juges du fond.

Au regard du caractère général de l'attendu de l'arrêt, il en ressort que l'existence d'un préjudice résultant de la remise tardive des documents sociaux relatifs à la rupture du contrat de travail n'est désormais plus présumée.

Dans la seconde affaire, et dans la lignée du précédent arrêt, la Cour de cassation décide que le salarié ne peut plus obtenir des dommages et intérêts au seul titre de la nullité de la clause de non concurrence figurant dans son contrat de travail.

Dorénavant, en application des règles de la responsabilité civile, le demandeur devra prouver l'existence d'une faute, d'un lien de causalité et d'un préjudice.

6. Harcèlement : la responsabilité de l'employeur peut être écartée

Cass. Soc. 1^{er} juin 2016 n°14-19.702

La responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral n'est plus automatique. Pour rappel, depuis 2002, la Cour de cassation considérait que l'employeur était tenu à l'égard du salarié par une obligation de sécurité de résultat et que sa responsabilité était nécessairement engagée dès qu'un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des salariés était avéré.

Pour la première fois, au mois de novembre 2015, la Cour de cassation a décidé que la responsabilité de l'employeur n'était pas engagée *de facto* s'il justifiait avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail s'agissant d'un salarié occupant des fonctions de personnel navigant exposé plus particulièrement aux attentats du 11 septembre 2001 (*Cass. Soc. 25 novembre 2015 n°14-24.444*).

La question se posait de savoir si cette jurisprudence était applicable au harcèlement moral.

Aux termes d'un arrêt rendu le 1^{er} juin 2016, la Cour de cassation affirme que l'employeur ne méconnaît pas son obligation de protection de la santé des salariés s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail, et s'il a pris, dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, toutes les mesures immédiates propres à faire cesser cette situation.

Cette solution doit inciter les entreprises à développer des actions de prévention dès l'apparition d'indices relatifs à l'existence d'une situation de harcèlement moral. Seules les actions menées en matière de prévention et les mesures prises en réaction au signalement de tels agissements pourraient écarter la responsabilité civile de l'employeur.

7. Décret sur les règles relatives aux réunions des représentants du personnel

Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016

La loi « Rebsamen » a fixé ou modifié certaines règles relatives aux réunions des représentants du personnel.

Le décret susvisé précise les modalités et délais d'établissement des procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise. Il précise également les modalités pour recourir à l'enregistrement ou la scénographie des réunions du comité d'entreprise, ainsi que les conditions pour mettre en place la visioconférence.



Anna-Christina CHAVES

Avocat Associée / Partner

Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department

ac.chaves@stehlin-legal.com