



REVUE D'ACTUALITÉ – Novembre 2018

1. Revue de jurisprudence

• Relations individuelles

13^{ème} mois :

Versement d'une prime de 13^{ème} mois aux seuls cadres – conformité au principe d'égalité de traitement

Cass. soc., 26 septembre 2018, n° 17-15.101

Par cet arrêt, pour la première fois, la Chambre sociale décide que le versement d'une prime de 13^{ème} mois aux seuls cadres ne caractérise pas un manquement au principe d'égalité de traitement, quelle que soit la source de cette prime

En l'espèce, le bénéfice du 13^{ème} mois pour les cadres résultait d'une décision unilatérale de l'employeur.

La Cour de cassation considère que cette prime, dans la mesure où elle n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion spécifique, participe de la rémunération annuelle versée en contrepartie du travail, à l'égard duquel les salariés cadres et non cadres ne sont pas placés dans une situation identique.

Congé maternité :

Non-versement d'une prime liée à la réalisation de missions spécifiques

Cass. soc., 19 septembre 2018, n° 17-11.618

La convention collective de la banque prévoit un maintien intégral du salaire mensuel de base en cas d'absence d'une salariée au titre d'un congé maternité.

En l'espèce, le litige portait sur le versement d'un bonus de coopération destiné à récompenser l'activité de salariés ayant transmis aux équipes d'une filiale italienne le « savoir-faire français » du service « Export-Manager ».

Selon la Cour de cassation, dès lors que le versement de la prime est subordonné à la participation effective à une activité spécifique, l'employeur n'est pas tenu d'en faire bénéficier sa salariée pendant son congé de maternité.

Transaction :

Nullité de la transaction conclue suite à une un licenciement notifié par lettre remise en main propre contre décharge

Cass. soc., 10 octobre 2018, n° 17-10.066

Par cet arrêt, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence en application de laquelle, en cas de conclusion d'une transaction faisant suite à un licenciement, celui-ci doit nécessairement être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour rappel, la validité de la transaction est subordonnée à l'antériorité de la notification du licenciement. Selon la Chambre sociale, seule la lettre recommandée avec avis de réception permet de se prévaloir d'une date certaine.

En l'espèce, le licenciement avait été notifié par lettre remise en main propre contre décharge. En conséquence, la transaction a été jugée nulle.

Il est à noter en revanche qu'en l'absence de transaction, le licenciement est valablement notifié par lettre remise en main propre contre décharge.



• Relations collectives

Transparence financière :

Non-publication des comptes du syndicat –
absence de transparence financière

*Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-19.732 et
n° 18-60.030*

La représentativité syndicale est subordonnée au respect de plusieurs critères, dont celui de la transparence financière.

Même non-représentatif, une organisation syndicale doit également remplir ce critère pour bénéficier de certains droits dans l'entreprise (constitution d'une section syndicale, désignation d'un RSS, présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles).

Dans les arrêts du 17 octobre 2018, la Cour de cassation confirme que le défaut de production des documents comptables prévus par la loi peut être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat.

Elle apporte néanmoins deux précisions importantes.

En premier lieu, les documents comptables doivent avoir été régulièrement publiés.

L'article D. 2135-8 du Code du travail prévoit que les comptes des organisations syndicales doivent être publiés :

- Sur le site internet du syndicat ;
- Sur le site de la DILA (Direction de l'Information Légale et Administrative) ;
- Ou par le biais d'une transmission à la DIRECCTE.

Au regard de ces obligations, une mise en ligne sur la page Facebook est jugée insuffisante par la Haute Cour.

En second lieu, le critère de la transparence financière doit être apprécié à la date de l'usage d'un droit par le syndicat, en l'espèce la désignation d'un RSS.

L'appréciation sur ce point est souple : la condition est remplie lorsque les comptes de l'exercice concernés ont été publiés auprès de la DIRECCTE trois mois après la désignation et que le syndicat fournit des comptes régulièrement publiés des exercices antérieurs.

Protocole d'accord préélectoral :

Avenant – mêmes conditions de validité

Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-21.836

Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme que toute modification du protocole d'accord préélectoral est soumise aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même.

Cette règle s'applique en toute circonstance, y compris si la modification est plus favorable aux organisations syndicales.

Pour mémoire, sauf dispositions légales spécifiques prévoyant d'autres conditions, la validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.



Salariés protégés :

Résiliation judiciaire – absence de réintégration

Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 16-19.836

S'agissant d'un salarié protégé, la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul et non d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Néanmoins, la Cour de cassation a décidé que cette nullité ne fait pas naître un droit à réintégration du salarié dans l'entreprise.

En effet, une telle réintégration serait en contradiction avec l'objet même de la demande de résiliation judiciaire, qui est de rompre le contrat de travail.

- **Droit de la protection sociale**

Faute inexcusable :

Condamnation définitive au pénal

Cass. 2ème civ., 11 oct. 2018, n° 17-18.712

De jurisprudence constante, la faute inexcusable est caractérisée lorsque l'employeur avait ou aurait dû être conscient du danger auquel était exposé par le salarié ayant subi un accident du travail, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

En l'espèce, l'employeur avait été définitivement condamné au pénal pour homicide involontaire.

Faisant application de la règle selon laquelle la chose définitivement jugée au pénal s'impose au juge civil, la deuxième chambre civile retient que, dans cette hypothèse, la faute inexcusable est nécessairement caractérisée.

* * *

2. CSE – encadrement des transferts entre le budget de fonctionnement et le budget ASC

Décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018

L'un des apports notables de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 instituant le CSE est la fin de la règle de stricte indépendance du budget de fonctionnement et du budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Transfert du budget ASC vers le budget de fonctionnement

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations, dans la limite de 10 % de cet excédent (article L. 2312-84 et R. 2312-51 du Code du travail).

Transfert du budget de fonctionnement vers le budget ASC

L'article L. 2315-61 du Code du travail prévoit des règles identiques pour le transfert d'une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget ASC.

Néanmoins, un décret était nécessaire pour fixer les conditions et les limites de ce transfert.

En pratique, ce décret était attendu, les représentants du personnel au CSE (anciennement Comité d'entreprise) souhaitant pouvoir améliorer leur action sociale et disposant parfois d'un budget de fonctionnement élevé en partie inutilisé.

Les règles sont fixées par l'article 4, 1° du décret 2018-920 du 26 octobre 2018.

La limite du transfert est également fixée à

10 % de l'excédent annuel du budget de fonctionnement ;

Par ailleurs, la somme et ses modalités d'utilisation devant être inscrites dans les comptes annuels du comité ou, le cas échéant, dans les documents simplifiés prévus à l'article L 2315-65 du Code du travail (livre et état de synthèse simplifié), ainsi que dans le rapport annuel présentant des informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du CSE (article R. 2315-31-1 nouveau du Code du travail).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication du décret au JO, soit le 29 octobre 2018.

Thivillier Avocats



5 Boulevard Pereire – 75017 Paris
contact@thivillier-avocats.fr
Tel : 01.42.66.62.68
Thivillier-avocats.fr