



REVUE D'ACTUALITÉ – Janvier / Février 2019

1. Revue de jurisprudence

• Relations individuelles

Rupture conventionnelle :

L'existence de faits de harcèlement ne constitue pas en tant que tel un vice du consentement invalidant la rupture
Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550

Le salarié ne peut demander l'annulation de sa rupture conventionnelle qu'à condition de démontrer que son consentement a été vicié lors de la signature de la convention (article L. 1237-11 du Code du travail).

Démonstration doit donc être faite que son consentement a été donné par erreur, extorqué par violence ou surpris par dol.

Il appartient à celui qui prétend que son consentement à signer une rupture conventionnelle a été vicié d'en apporter la preuve (CA Colmar 13 mai 2014 n° 14-0581 ; CA Besançon 1er juillet 2011 n° 10-2811 ; CA Douai 28 octobre 2011 n° 10-3099).

En l'espèce, la Cour d'appel de Bastia a retenu l'annulation de la convention de rupture en raison du contexte de harcèlement moral sans exigence de la preuve d'un vice du consentement.

Le salarié en l'espèce n'invoquait aucun vice mais le harcèlement était bien constitué.

Pour la Cour de cassation, l'existence d'un harcèlement ne caractérise pas automatiquement un vice du consentement.

Le salarié est donc tenu de démontrer que cette situation a exercé sur lui une contrainte sans laquelle il n'aurait pas

consenti à la rupture, une violence morale ne lui ayant pas laissé d'autre choix que de signer la rupture conventionnelle.

Rupture du contrat :

Obligation d'information de détention d'un mandat extérieur à la charge du défenseur syndical
Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-27.685

L'employeur ne peut se voir opposer le statut protecteur d'un salarié dont il n'était pas informé.

La Cour rappelle ainsi l'obligation faite au salarié de rapporter la preuve de l'information de l'existence d'un mandat adressée en temps utile.

En l'espèce, le salarié n'était pas en mesure de rapporter la preuve de l'information adressée à l'employeur.

Il tentait donc de se prévaloir d'une présomption de connaissance du mandat, en raison de l'obligation pensant sur le Directe d'informer l'employeur lors de l'inscription d'un salarié sur la liste des défenseurs syndicaux.

La Cour de cassation refuse de reconnaître cette présomption : seul le salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise est tenu de prouver qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.



Forfait jours :

La preuve du respect des obligations conventionnelles de contrôle de la charge de travail incombe à l'employeur

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-18.725

Le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait-jours prive d'effet la convention individuelle de forfait (Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-11.940).

En l'espèce, un salarié réclamait le paiement d'heures supplémentaires en se prévalant de l'absence d'effet de la convention de forfait en raison du non-respect des stipulations conventionnelles sur le suivi de la charge de travail.

L'employeur faisait valoir que la preuve que la convention était privée d'effet devrait reposer sur le salarié.

La Cour rejette l'argumentation de la société et rappelle que seul l'employeur est tenu de rapporter la preuve du respect des stipulations de l'accord collectif conditionnant la validité du forfait en jours.

Infraction routière :

L'avis de contravention pour non-dénonciation peut être adressé à la personne morale

*Cass. crim., 11 décembre 2018, n° 18*82.820*

Le représentant légal de la personne morale, a l'obligation de communiquer aux autorités l'identité des salariés ayant commis certaines infractions routières avec un véhicule de l'entreprise.

C'est donc en principe le représentant légal qui est poursuivi au titre de l'infraction.

En l'espèce, un avis de contravention pour non-dénonciation avait été adressé, non pas au représentant légal, mais à l'entreprise.

Le tribunal de police avait reconnu par jugement que les faits ne pouvaient être imputés à la personne morale.

La Cour de cassation casse ce jugement en précisant que l'avis de contravention pour non-dénonciation peut tout à fait être adressé à la personne morale.

Les magistrats rappellent que la responsabilité pénale de la personne morale peut être recherchée pour cette infraction, commise pour son compte, par le représentant légal.

• **Licenciement économique**

Licenciement économique :

Le respect de l'obligation de recherche de repreneur relève du pouvoir exclusif du juge administratif

Cass. soc., 16 janvier 2019, n°17-20-960

En application des dispositions de l'article L.1233-57-9 du Code du travail les entreprises in bonis de plus de 1000 salariés envisageant la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif ont l'obligation de rechercher un repreneur.

Lorsqu'il est saisi du PSE, le DIRECCTE doit contrôler le respect par l'employeur de cette obligation de recherche avant d'homologuer le document unilatéral ou de valider l'accord collectif.

Cette compétence s'oppose à ce que le juge judiciaire soit saisi, en cas de d'homologation ou de validation du plan, de demandes indemnitaires au titre du



manquement de l'employeur à son obligation de recherche d'un repreneur.

La Cour confirme que le respect de l'obligation de recherche de repreneur relève du pouvoir exclusif du juge administratif.

Licenciement économique :

Le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier le contenu d'un Plan mis en place à titre volontaire

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-17.475

Une entreprise de moins de 50 salariés envisageant 23 licenciements élabore un plan par accord collectif.

En dehors de toute obligation légale, la société fait homologuer l'accord par le DIRECCTE.

Pour la Cour cette application volontaire n'a pas pour conséquence d'élargir le champ de compétence administrative.

En l'espèce le juge judiciaire est donc compétent pour examiner les litiges afférents à un plan volontaire qui ne devait pas légalement être homologué.

• Relations collectives

Salarié protégé :

La liquidation judiciaire ne met pas fin automatiquement aux mandats des élus ni à leurs protections

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-15.503

En application des dispositions de l'article L. 2411-8 du Code du travail (ancien), les élus bénéficient d'une protection « *pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution* ».

En l'espèce, un salarié protégé avait fait l'objet d'un licenciement avant la fin théorique de son mandat.

Le liquidateur se prévalait du jugement de liquidation, du jugement d'arrêt d'activité et de l'attente de 6 mois après la dernière réunion du CE.

Pour la Cour de cassation ni le jugement de liquidation, ni le jugement ordonnant l'arrêt de la poursuite d'activité n'emportent pas de fin automatique du CE.

Les mandats des élus doivent se poursuivre jusqu'à leur terme initial ou jusqu'à la date de la disparition effective de l'entreprise si elle est antérieure.

Représentants du personnel :

Recours à expertise du Comité d'établissement

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.660

Le droit de recourir à l'assistance d'un expert pour l'examen annuel des comptes est expressément attribué au Comité d'entreprise.

En application de ces textes, un employeur a donc sollicité l'annulation de la délibération d'un Comité d'établissement ayant voté le recours à expert.

La désignation de l'expert relevant à son sens de la compétence exclusive du Comité d'entreprise.

La Cour rappelle que le droit du CCE d'être assisté ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable.

(Cet arrêt a été rendu sous l'empire de la législation applicable au CE).



THIVILLIER
avocats

Représentants du personnel :

Un CE dissout dans le cadre d'une fusion absorption peut transmettre l'intégralité de son patrimoine au CE de l'entreprise absorbante

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.993

L'entreprise absorbée perd son autonomie juridique : son CE est donc nécessairement dissout.

Mais le Code du travail n'envisage pas cette situation (*seule la cessation définitive d'activité est prévue (article R.2323-39) ; imposant au CE d'assurer lui-même la liquidation de ses biens avant d'envisager la dévolution du solde*).

La Cour précise que le CE dissout en cas de fusion absorption peut décider de la dévolution de **l'intégralité de son patrimoine** au CE de l'entreprise absorbante ; lequel est alors titulaire des droits de créance de la première institution l'autorisant à agir au titre des années antérieures à l'opération de fusion.

Thivillier Avocats



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