



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Juin 2018

## SOMMAIRE

<b>TEMPS DE TRAVAIL</b>	
<b>Les trajets domicile-clients des salariés itinérants ne constituent pas du temps de travail effectif</b> Cass. soc., 30 mai 2018, n°16-20.634	p. 2
<b>RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE</b>	
<b>Conséquences de la nullité de la rupture conventionnelle</b> Cass. soc., 30 mai 2018, n°16-15.273	p. 3
<b>TRANSACTION</b>	
<b>Transaction et clause de renonciation du salarié</b> Cass. soc., 30 mai 2018, n°16-25.426	p. 3
<b>ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES</b>	
<b>La représentation équilibrée entre les femmes et les hommes s'impose au sein des listes des candidats</b> Cass. soc., 6 juin 2018, n°17-60.263	p. 4
<b>LICENCIEMENT</b>	
<b>Le directeur d'une société mère est habilité à licencier le directeur d'une filiale</b> Cass. soc., 13 juin 2018, n°16-23.701	p. 5

## TEMPS DE TRAVAIL

### Les trajets domicile-clients des salariés itinérants ne constituent pas du temps de travail effectif

Cass. soc., 30 mai 2018, n°16-20.634

*Ce qu'il faut retenir :*

**Aux termes d'un arrêt du 30 mai 2018, la Cour de cassation a rappelé que le temps de déplacement des salariés itinérants entre leur domicile et les sites de leurs premier et dernier clients ne constitue pas du temps de travail effectif et ne peut être rémunéré comme tel, ne pouvant donner lieu qu'à une contrepartie sous forme financière ou de repos en cas de dépassement du temps normal de trajet. La Haute juridiction, appliquant littéralement l'article L.3121-4 du Code du travail, ne se conforme pas à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJCE) considérant que ce temps de déplacement est bien du temps de travail effectif.**

*Pour approfondir :*

Selon l'article L.3121-4 du Code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif. Ce n'est que lorsque ce temps dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, qu'il fait l'objet d'une contrepartie, sous forme financière ou sous forme de repos s'il dépasse.

L'affaire portée devant la Cour de cassation concernait un technicien SAV itinérant, rémunéré selon un horaire fixe de 42 heures hebdomadaires auquel s'ajoutait un forfait de 16 heures au titre de ses déplacements professionnels, conformément aux dispositions précitées.

Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale pour contester son forfait au motif que ses temps de trajets devaient être considérés comme du travail effectif. Il réclamait ainsi, d'une part, le paiement de ses temps de trajet entre son domicile et ses premier et dernier clients comme du temps de travail effectif et, d'autre part, des dommages et intérêts au titre du non-respect des durées maximales de travail.

Au soutien de ses demandes, le salarié se prévalait de la jurisprudence de la CJCE (arrêt Tyco du 10 septembre 2015) considérant que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 sur le temps de travail doit être interprétée en ce sens que lorsque « *les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du temps de travail le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur* ».

La Cour de cassation, à l'instar de la Cour d'appel, n'a pas fait droit à son argumentation, rappelant, ainsi que l'avait énoncé la CJCE aux termes de son arrêt Tyco, que « *la directive se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de telle sorte qu'elle n'a pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs* ». La Haute juridiction en a conclu que le mode de rémunération des travailleurs itinérants relève, non pas de ladite directive, mais des dispositions du droit national, en vertu duquel le salarié avait bien été indemnisé au titre de ses déplacements.

Le salarié a donc été débouté de son premier chef de demandes visant à obtenir le paiement, comme du temps de travail effectif, de ses trajets entre son domicile et ses clients.

Sa demande de dommages et intérêts au titre du non-respect des durées maximales de travail a suivi le même sort. Considérant que le temps de travail domicile-client n'est pas du travail effectif, la Cour de cassation a estimé, comme la Cour d'appel, que ce temps ne pouvait être pris en compte pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales.

Aux termes de cet arrêt, la Cour de cassation maintient donc sa position, fidèle à la lettre de l'article L.3121-4 du Code du travail, étant ici précisé qu'elle avait préconisé une évolution de la législation en conformité avec le droit européen, aux termes de son rapport de l'année 2015, qui n'a pas eu lieu et qui l'a contrainte à se positionner aux termes du présent arrêt.

**A rapprocher : CJCE, 10 septembre 2015, aff. C-266/14**

## RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

### Conséquences de la nullité de la rupture conventionnelle

Cass. soc., 30 mai 2018, n°16-15.273

*Ce qu'il faut retenir :*

**Aux termes d'un attendu de principe, la Cour de cassation vient de préciser expressément que la nullité de la convention de rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse et ce, avec l'obligation pour le salarié de restituer les sommes perçues dans ce cadre.**

*Pour approfondir :*

Dans cette affaire, une salariée avait obtenu devant la juridiction prud'homale, l'annulation de la convention de rupture de son contrat de travail au motif qu'elle avait été conclue aux fins d'échapper aux dispositions applicables en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'un des rares cas dans lesquelles la rupture conventionnelle – dont le champ d'application s'est considérablement élargi – est encore interdite.

Cependant, la salariée, qui a ainsi perçu une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, n'avait manifestement pas prévu de restituer les sommes perçues en exécution de sa rupture conventionnelle.

Elle a donc cru bon de se pourvoir en cassation ; occasion pour la Haute juridiction de préciser « *d'une part, que lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse* » et « *d'autre part, que la nullité de la convention de rupture emporte obligation à restitution des sommes perçues en exécution de cette convention* ».

En cas d'annulation de la rupture conventionnelle, le salarié devra donc rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant correspond *a minima* à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, fixée depuis le 26 septembre 2017 à 1/4 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 1/3 de mois à partir de 10 ans d'ancienneté (article R.1234-2 du Code du travail).

En fonction du montant de l'indemnité spécifique obtenue, l'annulation de la rupture conventionnelle ne s'avèrera pas forcément avantageuse. Il y aura donc

lieu de comparer le montant visé, à savoir, les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle sérieuse désormais plafonnés par l'article L.1235-3 du Code du travail, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis (bien que l'arrêt commenté ne le précise pas expressément) avec l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle obtenue.

**A rapprocher : Article L.1237-13 du Code du travail**

## TRANSACTION

### Transaction et clause de renonciation du salarié

Cass. soc., 30 mai 2018, n°16-25.426

*Ce qu'il faut retenir :*

**Lorsqu'une transaction prévoit que le salarié renonce à tous ses droits, celui-ci ne peut pas demander ultérieurement le versement d'une rente de retraite complémentaire.**

*Pour approfondir :*

Dans les faits ayant donné lieu à cet arrêt, un salarié, engagé en qualité de Directeur administratif le 15 janvier 1985, avait été licencié pour un motif économique le 29 juin 2005.

Après la rupture du contrat de travail, les parties avaient conclu une transaction.

En 2012, le salarié, ayant pris sa retraite, sollicitait son ancien employeur afin d'obtenir le versement d'une retraite supplémentaire.

Suite au refus de sa demande par son ancien employeur, le requérant avait alors saisi la juridiction prud'homale.

Aux termes d'un arrêt en date du 14 septembre 2016, la Cour d'appel de Paris a fait droit à la demande du salarié en considérant que « *la transaction avait pour objet de régler les conséquences du licenciement, qu'il n'est pas fait mention dans cet acte du cas particulier de la retraite supplémentaire du salarié licencié, et qu'il n'existait aucun litige entre les parties concernant la retraite supplémentaire dont la mise en œuvre ne devait intervenir que plusieurs années plus tard* ».

La Chambre sociale de la Cour de cassation, aux termes de son arrêt en date du 30 mai 2018, casse et annule la décision de la Cour d'appel de Paris, lui reprochant d'avoir déclarée recevable l'action de l'ancien salarié alors qu'« *aux termes de la transaction, le salarié déclarait avoir reçu toutes les sommes auxquelles il pouvait ou pourrait éventuellement prétendre au titre de ses relations de droit ou de fait existant ou ayant existé avec la société et renonçait à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître ainsi qu'à toute somme ou forme de rémunération ou d'indemnisation auxquelles il pourrait éventuellement prétendre à quelque titre et pour quelque cause que ce soit du fait notamment du droit commun, des dispositions de la convention collective, de son contrat de travail et/ou de ses avenants et/ou tout autre accord, ou promesse et/ou découlant de tout autre rapport de fait et de droit, la Cour d'appel a violé les textes susvisés* ».

Cet arrêt confère un plein effet aux clauses de renonciation des transactions et invite donc les parties à être vigilantes lors de la rédaction de tels contrats.

**A rapprocher : Article 2044 du Code civil dans sa version antérieure à la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016**

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**La représentation équilibrée entre les femmes et les hommes s'impose au sein des listes des candidats**

Cass. soc., 6 juin 2018, n°17-60.263

*Ce qu'il faut retenir :*

**Le non-respect de la règle de l'alternance par une liste de candidats entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur cette liste ne respecterait pas cette règle, à moins que la liste de candidats corresponde à la proportion de femmes et d'hommes du collège concerné et que tous les candidats de cette liste aient été élus.**

*Pour approfondir :*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les listes de candidats aux élections professionnelles doivent, lorsqu'elles comportent plusieurs candidats, être composées d'un

nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Il s'agit du principe de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes qui a été institué par la Loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015 dont l'objectif était d'instaurer une plus grande parité dans la représentation des salariés.

Une règle de l'alternance est également imposée et consiste pour les organisations syndicales à présenter des listes de candidats composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats de l'un des sexes.

Dans l'arrêt du 6 juin 2018, la Cour de cassation était saisie de la question de savoir si une liste de candidats ne respectant pas les principes susvisés entraînait l'annulation de l'élection du ou des élus concernés alors que le résultat des élections avait abouti, *in fine*, à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

En l'espèce, les élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise de l'Association « Les Résidences lozériennes » avaient été organisées par protocole d'accord préélectoral en date du 10 février 2017, aux termes duquel étaient établis les collèges électoraux de la façon suivante :

- pour l'élection des délégués du personnel, le collège unique était composé de 79% de femmes et de 21% d'hommes ;
- pour l'élection des membres du Comité d'entreprise, le collège unique était composé de 73% de femmes et de 27% d'hommes.

Pour l'élection des délégués du personnel, trois sièges étaient à pourvoir : les listes de candidats devaient être composées de deux femmes et d'un homme. Le syndicat CGT présente sur ces listes, une femme, un homme, une femme. Tandis que le syndicat CFDT ne respecte pas cette proportionnalité et présente deux femmes. A l'issue des résultats, sont élus, deux femmes et un homme.

Pour l'élection des membres du Comité d'entreprise, six sièges étaient à pourvoir : les listes de candidats devaient être composées de cinq femmes et d'un homme (selon les règles de calcul de l'article L.2324-22-1, cela aurait dû donner lieu à une liste de quatre femmes et deux hommes). Le syndicat CGT présente sur ces listes, une femme, un homme, une femme, le syndicat FO présente une femme et le syndicat CFDT présente quatre femmes. A l'issue des résultats, sont élus, cinq femmes et un homme.

Le syndicat Force Ouvrière saisit le Tribunal d'instance de Mende aux fins d'obtenir l'annulation de l'élection d'une déléguée du personnel titulaire, d'une déléguée du personnel suppléante et d'une représentante titulaire au Comité d'entreprise, toutes présentées sur les listes de la CFDT.

En défense, la CFDT considère qu'il n'y a pas eu d'atteinte au principe d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dès lors que les résultats aux élections professionnelles ont abouti à une représentation des femmes et des hommes conforme à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Ce raisonnement suivi par le Tribunal d'instance qui avait refusé d'annuler les élections de la déléguée du personnel titulaire et de la représentante du personnel titulaire au Comité d'entreprise, s'inscrit en violation des prescriptions légales selon la Cour de cassation.

La Cour de cassation confirme ici ce qu'elle avait déjà indiqué dans un arrêt du 9 mai 2018, à savoir qu'une irrégularité dans les listes de candidats n'entraîne pas automatiquement l'annulation de l'élu dont le positionnement était contraire à cette règle. En effet, si la liste correspond à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de cette liste ont été élus, alors la violation des prescriptions légales n'entraîne pas l'annulation de l'élection de l'élu concerné.

La Cour de cassation considère également que le résultat final des élections professionnelles, quand bien même il respecterait le principe d'une représentation équilibrée, ne peut pas compenser l'irrégularité des listes de candidats.

En application de ces principes, la Cour de cassation annule les élections litigieuses dès lors que les listes de candidats CFDT, au-delà du fait qu'elles ne respectaient pas la règle de l'alternance, ne correspondaient pas à la proportion de femmes et d'hommes dans les collèges concernés.

**A rapprocher : C. trav., L.2314-24-1 ; C. trav., L.2324-22-1 ; Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-60.133 ; Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-14.088**

## LICENCIEMENT

### Le directeur d'une société mère est habilité à licencier le directeur d'une filiale

Cass. soc., 13 juin 2018, n°16-23.701

*Ce qu'il faut retenir :*

**Dans le cadre d'une procédure de licenciement, il n'est pas possible pour l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour notifier le licenciement. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Pour autant, dans la présente affaire, la Cour de cassation a validé le licenciement prononcé par le directeur d'une société mère à l'encontre du directeur d'une autre société, filiale de la première.**

*Pour approfondir :*

La règle selon laquelle une personne étrangère à l'entreprise ne peut être habilitée à notifier un licenciement a suscité des interrogations, en particulier dans le cadre des groupes de sociétés. En effet, s'est posée la question de savoir ce qu'il convenait d'entendre par la notion de *personne étrangère à l'entreprise*.

La jurisprudence s'est prononcée à plusieurs reprises sur ce point, admettant par exemple que le DRH d'une société mère pouvait recevoir mandat de procéder au licenciement d'un salarié d'une filiale ou que le directeur financier de la société mère disposant d'une délégation de pouvoirs en matière de gestion du personnel émanant du représentant légal d'une filiale, pouvait prononcer le licenciement d'un salarié de cette filiale.

Le présent arrêt s'inscrit donc dans la continuité de cette jurisprudence.

Il s'agissait dans cette affaire d'un directeur de filiale qui s'était vu notifier son licenciement par le directeur de la société mère. Il avait ensuite contesté son licenciement au motif, selon lui, que le signataire de la lettre de licenciement était étranger à l'entreprise et qu'il n'avait pas reçu de délégation de pouvoir en ce sens. Il soutenait qu'il s'agissait là d'une irrégularité de fond rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A l'instar des juges du fond, la Cour de cassation n'a pas suivi le raisonnement du salarié. Elle a en effet considéré que le directeur de la société mère ne pouvait être considéré comme une personne étrangère à l'entreprise, dès lors que ce dernier supervisait effectivement les activités du salarié licencié. Il était de ce fait habilité à notifier le licenciement, et ce quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit.

Il ressort donc de cette décision que le pouvoir de licencier peut découler des fonctions réellement exercées et que l'exercice de ces fonctions ne rend pas obligatoirement nécessaire une délégation de pouvoir écrite.

**A rapprocher : Cass. soc., 16 janvier 2013, n°11-26.398 ; Cass. soc., 30 juin 2015, n°13-28.146**

\*\*\*

#### Collaborateurs

Nicolas Billon  
Associé-Gérant

[nbillon@simonassociés.com](mailto:nbillon@simonassociés.com)

Anne-Laurence Faroux  
Associée

[alfaroux@simonassociés.com](mailto:alfaroux@simonassociés.com)

Annaël Bashan  
Charlotte Renard-Laux  
Amélie Charbonnel  
Ambre Corbin

[abashan@simonassociés.com](mailto:abashan@simonassociés.com)  
[crenard@simonassociés.com](mailto:crenard@simonassociés.com)  
[acharbonnel@simonassociés.com](mailto:acharbonnel@simonassociés.com)  
[acorbin@simonassociés.com](mailto:acorbin@simonassociés.com)