



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.

FOCUS

REFUS DE POSTE EN APPLICATION D'UNE CLAUSE DE MOBILITE : LE PREAVIS PEUT ETRE IMPOSE DANS LA NOUVELLE AFFECTATION

(Cass. soc. 31 mars 2016, n°14-19.711)

La mise en œuvre de la cause de mobilité constitue un simple changement des conditions de travail. Le refus de mutation du salarié est de ce fait fautif. La Cour de Cassation précise dans un arrêt du 31 mars 2016 que l'employeur peut imposer au salarié licencié d'exécuter son préavis dans le nouveau lieu de travail. A défaut, le salarié est responsable de l'éventuelle inexécution du préavis de licenciement et perd ainsi le droit de solliciter une indemnité compensatrice à ce titre.

Le refus de mutation justifie le licenciement

Pour être opposable au salarié, la cause de mobilité doit, soit figurer dans le contrat de travail et le salarié doit l'avoir acceptée expressément, soit être inscrite de manière détaillée dans la convention collective. Le cas échéant, l'employeur doit être en mesure de prouver que le salarié avait été informé de l'existence de ces dispositions.

Par ailleurs, la Cour de Cassation a précisé dans un arrêt du 7 juin 2006 (Cass. soc. n°04-45.846) que « *la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.* »

Enfin elle ne doit être mise en œuvre que dans le cadre de la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Quand un salarié s'oppose à sa mutation dans la même zone géographique ou dans la zone définie dans la clause de mobilité, il commet une faute justifiant le prononcé de son licenciement. En effet, ce nouveau lieu de travail s'impose au salarié, car la mutation dans la zone prédéfinie par le contrat de travail s'analyse en un simple changement des conditions de travail, ne nécessitant pas son accord du salarié. (Cass. soc. 3 mai 2006, n°04-41.880)

Lieu d'exécution du préavis : nouvelle affectation

Dès lors que le refus de mutation est fautif, l'employeur peut exiger que le salarié effectue son préavis sur le nouveau lieu de travail.

Dès 1997 (Cass soc. 25 nov. 1997, n°95-44-053) la Haute Juridiction avait précisé que l'employeur pouvait imposer que le préavis soit exécuté dans la nouvelle affectation.

La Chambre Sociale, dans son arrêt du 31 mars 2016, sanctionne la Cour d'Appel d' Aix en Provence qui a condamné l'employeur à verser une indemnité compensatrice de préavis car l'entreprise ne rapportait pas la preuve d'une impossibilité de maintenir le salarié sur son lieu de travail initial pendant le délai congé.

Désormais l'employeur n'a pas à justifier d'une impossibilité de maintenir le salarié dans son ancien lieu de travail pour solliciter que ce dernier exécute son préavis au sein de sa nouvelle affectation.

Perte de l'indemnité compensatrice de préavis

Pour la Cour de cassation « *le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrice de préavis et de congés payés afférents.* »

Cette solution s'appliquera désormais pour tout refus d'un salarié d'un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

DÉLIT D'ENTRAVE : TROIS ILLUSTRATIONS RECENTES

(Cass. crim. 30 mars 2016, n°13-81.784 et n°15-80.117; Cass. crim. 15 mars 2016, n°14-85.078)

Au titre de leurs prérogatives, les représentants du personnel doivent être consultés avant la prise de toute décision relevant du domaine de leurs missions. L'information qui doit leur être communiquée dans ce contexte doit être transmise de manière complète et suffisamment tôt afin qu'ils puissent rendre leur avis. A défaut d'avoir informé les instances représentatives du personnel préalablement, le délit d'entrave est constitué.

Par trois arrêts rendus en mars dernier, la Cour de Cassation a donné trois illustrations de situations dans lesquelles le délit d'entrave pouvait être retenu.

Dans la première affaire, il s'agissait de l'union sportive UCPA qui exploitait depuis plusieurs années un centre sportif en Guadeloupe. En raison de la baisse de fréquentation et des pertes enregistrées, un projet de fermeture du centre avec un redéploiement sur les autres sites de l'UCPA aux Antilles avait été envisagé.

Le processus de consultation du Comité d'entreprise (CE) sur le projet de fermeture avait été initié le 18 mai 2010 et s'était achevé le 15 septembre de la même année.

Avant la fin de la procédure de consultation, soit le 27 mai 2010, le Conseil d'administration de l'Association avait pris une délibération autorisant la Direction générale à mettre en œuvre un processus de désengagement du site en question.

Sur le fondement de cette délibération, le CE avait considéré que la décision de fermeture avait été prise avant que la consultation ne soit achevée, et que le délit d'entrave était de ce fait caractérisé.

L'UCPA soutenait quant à elle que la délibération en question ne constituait pas une décision mais une mesure préparatoire permettant la prise de décision.

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement et a confirmé l'arrêt de la Cour d'Appel, en estimant que la décision définitive de fermeture du

site avait été prise avant la fin de la consultation du CE.

Dans la seconde affaire, une société d'ingénierie informatique souhaitait réaliser le déménagement de ses locaux sur deux nouveaux sites. Dans ce contexte, elle avait initié la procédure de consultation en convoquant le CE.

Lors de cette consultation, le CE a estimé que les informations fournies étaient trop imprécises et a constaté que la dénonciation des locaux de la société avait déjà été faite.

En raison de cette dénonciation de bail antérieure à la consultation et du manque d'informations fournies, le CE a saisi la juridiction afin de faire condamner l'employeur pour délit d'entrave.

Le Cour de Cassation a confirmé la position des juges du fond en retenant que le délit d'entrave était constitué, dès lors que la décision définitive de l'employeur quant au déménagement étant intervenue préalablement à la consultation du CE.

Enfin, la troisième et dernière affaire concernait la société d'ameublement Conforama, qui entendait mettre en œuvre des travaux et une réorganisation des conditions de travail.

Il s'agissait d'une décision d'aménagement important, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, nécessitant à ce titre la consultation préalable du CHSCT.

Or, le CHSCT a considéré que les informations transmises étaient insuffisantes et que la décision définitive avait été prise avant la consultation, puisque des documents attestaient que le projet était déjà finalisé.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi de l'employeur en relevant qu'il ressortait des énonciations des juges du fond que la concertation avait été organisée, alors que la décision de réorganisation était en cours de mise en œuvre, ce qui caractérisait le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT.

◆ **Lettre de convocation à entretien préalable : pas d'obligation de mentionner les griefs à l'appui de la sanction envisagée (Cass. soc. 6 avril 2016, n° 14-23198)**

Selon l'article 7 de la convention de l'OIT n°158, un licenciement ne peut intervenir avant que le salarié n'ait eu la possibilité de se défendre contre les allégations formulées par son employeur.

Aussi considérant - comme plusieurs juridictions du fond auparavant – que l'omission de la mention des griefs dans la lettre de convocation à l'entretien préalable constituait une irrégularité substantielle, un salarié invoquait la nullité de son licenciement.

Mais la Cour de Cassation réaffirme sa jurisprudence antérieure (Cass. soc. 19 déc. 2007 n° 06-44592, 4 fév. 2009 n° 07-41378) selon laquelle l'énonciation du seul objet de l'entretien dans la lettre de convocation et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié - qui a la faculté d'être assisté - peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et de respect des droits du salarié.

◆ **Période d'essai : la loi prime sur les durées conventionnelles plus courtes non renégociées avant le 30 juin 2009 (Cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-29184)**

Un cadre avait été engagé par une entreprise relevant de la convention collective Syntec avec une période d'essai de quatre mois renouvelable, qui a été rompue au cours du renouvellement pour quatre mois.

Le salarié contestait qu'il s'agisse d'une rupture de période d'essai.

La Cour de Cassation a censuré l'arrêt ayant fait droit à sa demande en retenant que l'article 7 de la convention Syntec conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 instaure une durée maximale de période d'essai, renouvellement compris, de six mois à laquelle la durée maximale de huit mois prévue par l'article L1221-21 du Code du Travail s'est substituée à compter du 30 juin 2009.

◆ **Filature par un détective privé : moyen de preuve illicite (Cass. 2e civ. 17 mars 2016 n°15-11412)**

L'article 145 du Code de Procédure Civile permet de demander au juge, sur requête ou en référé, d'ordonner une mesure d'instruction « s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige ».

Pour caractériser le motif légitime permettant la désignation d'un huissier chargé de certaines recherches, la Cour d'Appel avait retenu l'enquête d'un détective privé ayant procédé à la filature d'un salarié de la sortie de son domicile jusqu'à son retour, ce salarié étant soupçonné de visiter des clients autres que ceux de son employeur pendant son temps de travail.

La deuxième chambre civile de la Cour de Cassation a censuré l'arrêt d'appel en considérant qu'il s'agissait d'un mode de preuve illicite, adoptant ainsi la même position que celle de la chambre sociale en la matière (Cass. soc. 26 nov. 2002 n° 00-42401).

◆ **Astreinte : la contrepartie ne peut tenir compte de l'attribution gratuite d'un logement qu'à la condition d'avoir été prévue au contrat de travail ou par la convention collective applicable (Cass. soc. 13 avril 2016, n°14-23306)**

La Cour de Cassation affirme que la mise à disposition gratuite d'un logement peut constituer un élément de la contrepartie financière de l'astreinte, si la convention collective applicable ou le contrat de travail prévoit expressément cette modalité.

Elle précise les conditions de la contrepartie à l'astreinte et vient renforcer les garanties associée à cette « contrainte contractuelle ».

La Haute Juridiction refuse ainsi que la mise à disposition d'un logement, même à titre gratuit, soit automatiquement considéré comme une contrepartie à celle-ci.

◆ **Loi Rebsamen : fixation de certaines modalités de déroulement des réunions des IRP (Décret n°2016-453 du 12 avril 2016 – JO du 14 avril)**

Des précisions sont apportées sur l'organisation des réunions des institutions représentatives des entreprises d'au moins 50 salariés et en particulier sur :

- le recours à la visioconférence - ne s'appliquant pas encore à la DUP - qui doit être encadré de manière à garantir l'identification des membres du Comité ainsi que leur participation effective et, dans le cas de vote par voie électronique, la confidentialité des données transmises, la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, l'émargement, l'enregistrement et le dépouillement des votes ;
- les modalités d'établissement et de transmission du procès-verbal des réunions du Comité, à défaut d'accord entre l'employeur et ce dernier ;
- les conditions de recours à l'enregistrement et à la sténographie lors des séances du CE ou de la DUP.

◆ **Contrepartie financière à la clause de non concurrence : interdiction d'en diminuer le montant en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié (Cass. soc. 14 avril 2016, n° 14-29679)**

Le contrat de travail d'un salarié reprenait expressément l'article 32 de la Convention collective du textile du 1er février 1951, qui prévoit une minoration de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence en cas de rupture de son contrat par le salarié.

La Cour d'Appel avait condamné l'employeur à payer au salarié un solde d'indemnité de clause de non concurrence, considérant qu'il n'est pas permis de dissocier les conditions d'ouverture de l'obligation de non-concurrence, de celles de son indemnisation.

Le pourvoi de l'employeur a été rejeté par la Cour de Cassation, estimant que la disposition litigieuse devait être réputée non écrite, comme étant contraire au principe de libre exercice d'une activité professionnelle ainsi qu'à l'article L 1121-1 du Code du Travail.

◆ **Suspension du permis de conduire : le licenciement n'est pas automatique (Cass.soc. 15 avril 2016, n°15-12533)**

Un salarié partiellement affecté à la conduite de véhicule avait fait l'objet d'une suspension de son permis de conduire pour une durée de 4 mois.

Son employeur l'avait licencié en raison de cette suspension occasionnant une gêne pour l'entreprise.

La chambre sociale de la Cour de Cassation a estimé que la suspension provisoire de son permis de conduire n'empêchait pas le salarié de continuer à exercer les fonctions qui lui étaient confiées et que le licenciement prononcé pour ce motif n'était donc pas justifié.

◆ **Requalification d'un contrat de mission en CDI : intégration des accessoires au salaire dans le calcul de l'indemnité (Cass.soc. 3 mai 2016, n°14-29739)**

Un salarié, engagé par une agence d'intérim et mis à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice via différents contrats de mission successifs, sollicitait la requalification des dits contrats de mission en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet.

Les juges du fond avaient approuvé le calcul l'indemnité de requalification accordée au salarié, qui était fondée sur le salaire de base et les accessoires au salaire, correspondant aux indemnités d'outillage et de déplacement que le salarié percevait au titre de la relation de travail.

La Cour de Cassation a confirmé l'arrêt rendu par la Cour d'Appel et rejeté le pourvoi de l'employeur, qui contestait ce calcul, précisant ainsi que les accessoires au salaire doivent être inclus dans le calcul de l'indemnité de requalification.

Nicolas Billon
Associé-Gérant

nbillon@simonassocies.com

Corinne Pécaut
Associée

cpecaut@simonassocies.com

Anne-Laurence Faroux
Associée

alfaroux@simonassocies.com

Collaborateurs

Florence Demaison

fdemaison@simonassocies.com

Annaël Bashan

abashan@simonassocies.com

Fanny Durand

fdurand@simonassocies.com

Charlotte Renard

crenard@simonassocies.com

Nous attirons votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

www.simonassocies.com