

AVRIL 2021

Newsletter

Relations individuelles

- Rémunération variable
- Obligation de reclassement
- Règlement intérieur
- Livreurs et contrat de travail

Relations collectives

- Expertise du CSE
- Périmètre des établissements distincts
- Action en justice du CSE

L'infographie

- La délégation de pouvoirs

Relations individuelles

Cass. Soc., 8 avr. 2021, n°19-15.432

La modification des objectifs fixés unilatéralement ne peut intervenir qu'en début d'exercice

Les objectifs assignés à un salarié pour l'obtention d'une rémunération variable peuvent être fixés unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.

L'employeur doit s'assurer que les objectifs sont :

- raisonnables et compatibles avec le marché ;
- réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

A défaut, le salarié est susceptible de prétendre au versement intégral de la rémunération variable.

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle que l'employeur peut modifier les objectifs déjà assignés au salarié dès lors qu'il le fait en début d'exercice.

Cass. Soc., 31 mars 2021, n°19-17.300

La preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur qui doit produire des éléments précis

Le Code du travail prévoit que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

L'inobservation de cette obligation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur. En cas de contentieux portant sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, il appartient au juge de former sa conviction sur la base des éléments produits par le salarié et l'employeur.

Dès lors que l'employeur ne produit pas des éléments suffisamment précis (était ici question l'absence d'organigramme des entreprises constituant le groupe), le juge pouvait considérer que l'employeur ne justifiait pas de son obligation de reclassement.

Cass. Soc., 31 mars 2021, n°19-12.289

En cas de transfert d'entreprise, le règlement intérieur n'est pas transféré au repreneur

Lorsqu'une modification dans la situation juridique de l'employeur survient (en raison, notamment, d'une vente, d'une fusion, d'une transformation, etc.), tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Le transfert est automatique. Il s'impose aux salariés et l'employeur.

Ceci étant, le règlement intérieur s'imposant avant le transfert de plein droit aux contrats de travail n'est pas transféré avec les contrats de travail. Le repreneur n'est donc pas dans l'obligation d'appliquer la procédure prévue dans le précédent règlement intérieur.

La Cour de cassation confirme ici sa jurisprudence du 17 octobre 2018 (Cass. Soc., 17 oct. 2018, n°17-16.465). Elle avait alors considéré que l'employeur ne pouvait invoquer l'irrespect d'une clause du règlement intérieur applicable chez le précédent employeur.

CA Paris, 7 avril 2021, n°18/02846

La CA de Paris écarte la demande de requalification en contrat de travail d'un livreur Deliveroo

Pour qualifier un contrat de travail, le critère déterminant est celui du lien de subordination. Il se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Pour apprécier l'existence d'une relation de travail, les juges appliquent la méthode du faisceau d'indices.

Au regard des faits portés à sa connaissance, la Cour d'appel de Paris écarte l'existence d'un lien de subordination aux motifs, notamment que :

- il n'est pas établi que les congés devaient être avalisés par l'employeur ;
- le système de géolocalisation est inhérent au service et ne peut s'assimiler comme un contrôle hiérarchique ;
- la fixation des tarifs par Deliveroo est sans rapport avec le lien de subordination ;
- la pénalité financière prévue au contrat de prestation de services (en cas de non-respect de certaines pratiques ou d'absences injustifiées sur un créneau convenu entre les parties) ne constitue pas un pouvoir disciplinaire ou de sanction.

Rappelons que la Cour de cassation avait considéré que le contrat liant le livreur à la plateforme aurait dû être qualifié de contrat de travail (Cass. soc., 24 juin 2020, n°18-26.088 ; Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079).

Relations collectives

Cass. Soc., 14 avr. 2021, n°19-23.589

Le CSE peut désigner un expert quand bien même la négociation sur l'égalité professionnelle a débuté

Selon l'article L. 2315-94 du Code du travail, le CSE peut faire appel à un expert habilité "dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle".

Dans cette affaire, qui concernait une délibération du CSE de la Société Mediapost, la Cour de cassation a considéré que le CSE pouvait faire appel à un expert habilité pour apporter les éclairages utiles aux organisations syndicales en charge de la négociation.

En outre, la Haute Cour a estimé que la désignation de l'expert en question par le CSE n'était pas tardive alors même que la négociation était engagée. En effet, cette désignation doit seulement être faite en temps utile. Par voie de conséquence, il n'existe pas d'obstacle juridique à ce que la désignation s'opère pendant la négociation.

Pour mémoire, il s'agit classiquement d'une expertise cofinancée par le CSE (20%) et l'employeur (80%) ; sauf absence d'indicateur en la matière au sein de la BDES.

Cass. Soc., 31 mars 2021, n°19-26.234

L'existence de représentants de proximité n'est pas une preuve d'établissements distincts au sens des délégués syndicaux

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un syndicat et plusieurs salariés faisaient grief au jugement d'avoir annulé les désignations en qualité de délégué syndical dans des établissements de la FNAC.

La Cour de cassation suit le raisonnement adopté en première instance.

L'article L. 2143-3 du Code du travail prévoit que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein d'un établissement d'au moins 50 salariés regroupés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

Cette définition a vocation à s'appliquer lorsqu'un syndicat entend désigner un délégué syndical à un niveau différent et plus restreint que celui du comité d'établissement.

Relevant plusieurs éléments allant dans le sens de l'absence d'établissements distincts, la Haute Cour précise que la possibilité prévue par accord collectif de désigner des représentants de proximité ne suffit pas à démontrer la présence d'une communauté de travail ayant des intérêts collectifs distincts.

Cass. Soc., 31 mars 2021, n°19-23.654

Pour agir en justice, le représentant du CSE doit disposer d'un mandat

Le Code de procédure civile prévoit, en son article 117, que, constituent des irrégularités de fond la validité de l'acte, le défaut de pouvoir d'une partie ou d'une personne figurant au procès comme représentant d'une personne morale. Cette irrégularité de fond emporte la nullité des actes de procédure sauf si sa cause a disparu au moment où le juge statue (CPC, art. 121).

Cet arrêt - concernant l'intervention volontaire d'un CSE qui vient aux droits d'un ancien CHSCT - est l'occasion de rappeler que nul ne peut agir pour le compte du comité et au nom de celui-ci s'il n'a pas été désigné par celui-ci expressément pour mener l'action.

Le CSE - qui envisage d'agir en justice et ne dispose pas d'une clause de représentation dans son règlement intérieur - devra donner mandat au secrétaire (ou tout autre membre) par adoption d'une résolution en réunion.

L'infographie du mois

La responsabilité pénale est, en principe, supportée par le chef d'entreprise (le délégant). Ce dernier peut décider de s'exonérer d'une partie de sa responsabilité lorsqu'il délègue son pouvoir de direction à un salarié (le délégataire).

→ Conditions de validité

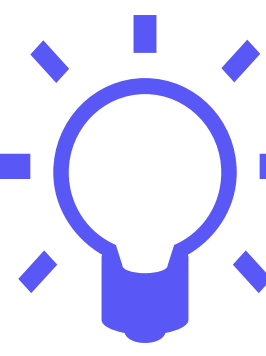
Le délégant doit disposer :

- ✓ de l'autorité et des pouvoirs qu'il entend déléguer

Le délégataire doit disposer :

- ✓ de la compétence technique et juridique
- ✓ du pouvoir hiérarchique lui permettant de faire respecter les règles
- ✓ des moyens suffisants pour assurer la mission (financiers, humains, juridique, etc.)
- ✓ d'une certaine indépendance (pas d'ingérence possible du délégant)

La délégation doit être :

- ✓ Limitée dans son objet
 - ✓ Précise et certaine
 - ✓ Permanente et suffisamment longue
 - ✓ Etre acceptée
-  Si la délégation n'est soumise à aucun formalisme particulier, il est vivement recommandé qu'elle soit rédigée par écrit.

→ Effets

Le délégant est exonéré de sa responsabilité pénale.

Le délégataire supporte cette responsabilité si les conditions sont respectées.

Notre actualité

Webinaire

- En partenariat avec SocialCSE, le Cabinet interviendra, le 11 mai à 10 h 30, sur le sujet: "Dopé par la crise, le dialogue social dématérialisé est-il arrivé à saturation ?" (Inscription libre et gratuite : cliquez ici)

Equipe

- Au mois de mai, nous avons le plaisir d'accueillir Zoé Morlan !

Publications

- Bulletin Joly Travail : "Discrimination syndicale : pourquoi ne pas oser l'action de groupe ?"
- Le Journal des Français à l'étranger : "Envoyer un salarié à l'étranger : détachement ou expatriation ?"
- Le Journal des Français à l'étranger : "Envoyer un salarié à l'étranger : avec quel contrat de travail ?"