

A LA UNE

Un accord collectif ne peut suppléer le règlement intérieur dans la détermination de la durée maximale de la mise à pied disciplinaire

Depuis 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation a fixé le principe selon lequel une mise à pied disciplinaire n'est licite que si elle est prévue par le règlement intérieur de la société, qui doit également en fixer la durée maximale (Cass. soc., 26 octobre 2010, n°09-42.740).

Elle apporte des précisions à ce principe dans un arrêt du 7 janvier 2015.

En l'espèce, une salariée avait été mise à pied pour une période de deux jours. Elle contestait cette sanction en se fondant sur l'absence de mention de la durée maximale de la mise à pied disciplinaire dans le règlement intérieur.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande, estimant qu'il importait peu que le règlement intérieur ne fixe pas la durée maximale de la mise à pied disciplinaire dès lors que la convention collective applicable prévoyait qu'elle ne pouvait excéder dix jours.

La Cour de cassation a censuré l'arrêt de la Cour d'appel et, confirmant en cela le principe posé dans son arrêt de 2010, jugé que l'absence de mention dans le règlement intérieur de la durée maximale de la mise à pied ne peut être palliée par les dispositions de la convention collective applicable.

En pratique, les entreprises d'au moins 20 salariés dont le règlement intérieur ne prévoirait pas la durée maximale de la mise à pied disciplinaire devront impérativement le modifier en ce sens selon la procédure visée à l'article L. 1321-4 du Code du travail.

Celles dont le règlement intérieur y fait référence devront en tout état de cause s'assurer que la durée maximale visée n'excède pas celle fixée par la convention collective applicable, tout dépassement entraînant la nullité de la sanction (Cass. soc., 24 novembre 2010, n° 09-42.267).

(Cass. soc., 7 janvier 2015, n°13-15.630)

Les avantages catégoriels professionnels négociés par les organisations syndicales représentatives sont désormais présumés justifiés

S'il est admis que des avantages puissent être réservés à certaines catégories professionnelles, la Cour de cassation considère depuis 2011 qu'il appartient à l'employeur de démontrer que cette différence de traitement est justifiée par des raisons objectives et pertinentes (Cass. soc., 8 juin 2011, n°10-14.725, n°10-11.933).

Dans un arrêt du 27 janvier 2015, elle décide cependant de renverser la charge de la preuve pour les avantages catégoriels d'origine conventionnelle.

En l'espèce, un syndicat non signataire de la convention collective SYNTEC soutenait que les avantages octroyés aux salariés ingénieurs et cadres en application de cet accord collectif contrevenaient au principe d'égalité de traitement et demandait donc l'annulation des dispositions afférentes et la convocation de l'ensemble des syndicats représentatifs en vue d'une nouvelle négociation.

La Cour d'appel, conformément à la jurisprudence acquise depuis 2011, a estimé que les avantages concédés aux ingénieurs et cadres reposaient sur des raisons objectives et pertinentes liées aux spécificités de leurs fonctions.

Le syndicat ayant formé un pourvoi en cassation, la Chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé la solution retenue par les juges du fond.

Pour justifier sa décision, elle pose le principe selon lequel « **les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle** ».

Outre le fait qu'une formulation si générale devrait donner lieu à discussions, il convient de souligner que la portée de cet arrêt est limitée puisque seuls les avantages catégoriels conventionnels négociés par les partenaires sociaux sont concernés par cette présomption.

(Cass. soc., 27 janvier 2015, n°13-22.179)

Licenciements collectifs pour motif économique : l'employeur ne peut pas augmenter le nombre de licenciements en cours de procédure d'information-consultation

Avec la convocation à la première réunion du comité d'entreprise sur un projet de licenciement collectif pour motif économique, l'employeur doit adresser aux membres du comité d'entreprise toute information utile sur ce projet et notamment le nombre de licenciements envisagés (C. trav., art. L. 1233-31 2°).

La Cour de cassation exigeait déjà qu'en cas d'augmentation du nombre de licenciements envisagés en cours de procédure, la procédure d'information-consultation soit reprise depuis le début (Cass. soc., 4 juillet 2000, n°98-18.885). Le Tribunal administratif de Paris vient de rappeler cette obligation dans un jugement en date du 30 décembre 2014.

En l'espèce, la note d'information remise aux membres du comité d'entreprise au début de la procédure d'information-consultation annonçait que 84 licenciements étaient envisagés. A la suite de plusieurs injonctions de la DIRECCTE postérieurement à la première réunion du

comité d'entreprise, le nombre de licenciements avait été porté à 92, puis à 110. L'employeur avait alors pris soin de modifier le calendrier prévisionnel présenté lors de la première réunion, sans toutefois recommencer la procédure d'information et de consultation. Finalement, le nombre de licenciements projetés lors de la dernière réunion s'élevait à 117. Le comité d'entreprise a refusé de rendre un avis sur ce projet.

La DIRECCTE, estimant que l'employeur avait pris en compte ses observations, l'a néanmoins homologué. Le comité d'entreprise, un syndicat et plusieurs salariés ont alors présenté un recours en annulation devant le Tribunal administratif de Paris.

Ce dernier a estimé qu' « en portant de 84 à 117, à la fin de la procédure d'information et de consultation, le nombre de licenciements envisagés, la société Barclays a privé les membres du comité central d'entreprise de la possibilité de rendre un avis en toute connaissance de cause » et a déclaré la procédure irrégulière. La décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi a donc été annulée.

Lorsqu'est constatée une augmentation significative du nombre de licenciements en cours de procédure, l'entreprise doit, par conséquent, reprendre la procédure d'information-consultation depuis le début.

(TA Paris, 30 décembre 2014, n°1421402/3-2)

EN BREF

- Une convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été signée le 26 janvier 2015. Cette convention reprend les nouvelles règles issues de l'ANI du 8 décembre 2014, qui s'appliqueront aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 2 février 2015.
- Une ordonnance du 29 janvier 2015 aménage la législation sur le travail à temps partiel : elle écarte la durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour certains CDD et précise les modalités, pour les salariés ayant demandé à travailler moins de 24 heures, de « retour » ultérieur à une durée de travail supérieure (ordonnance n°2015-82, JO du 30 janvier 2015).
- Les orientations du troisième Plan Santé au Travail pour la période de 2015 à 2019 ont été validées par le Ministre du Travail lors d'une réunion de la commission permanente du Conseil National sur les Conditions de Travail (CNCT) qui s'est tenue le 27 janvier 2015.

LE POINT SUR : LES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE DE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La clause de non-concurrence prévue par le contrat de travail ou la convention collective constitue une restriction à la liberté individuelle du salarié. C'est la raison pour laquelle elle n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et l'espace, tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et est rémunérée (Cass. soc., 10 juillet 2002, n°00-45.135).

En janvier 2015, la Cour de cassation a réaffirmé certains principes applicables à la mise en œuvre de la clause de non-concurrence.

Clause de non-concurrence et liquidation judiciaire postérieure à la rupture du contrat de travail

La clause de non-concurrence prend effet à compter de la rupture du contrat de travail.

Dans un arrêt du 21 janvier 2015, la Cour de cassation a rappelé que « *la clause de non-concurrence prenant effet à compter de la rupture du contrat de travail, la cessation d'activité ultérieure de l'employeur n'a pas pour effet de décharger le salarié de son obligation de non-concurrence* » (Cass. soc., 21 janvier 2015, n°13-26.374).

Ainsi, le salarié qui n'a pas été libéré de son obligation par son employeur au moment de la rupture de son contrat de travail est en droit de prétendre au versement de la contrepartie financière, au prorata de la durée d'exécution de l'obligation de non-concurrence.

Délai de renonciation à la clause de non-concurrence

L'employeur a la possibilité de renoncer unilatéralement à l'application de la clause de non-concurrence lorsque le contrat de travail ou la convention collective qui lui est applicable le prévoit et d'échapper ainsi au paiement de la contrepartie financière qui y est obligatoirement attachée.

Cette renonciation doit toutefois intervenir dans un délai très précis, afin que le salarié ne soit pas laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

Dans un arrêt du 13 mars 2013, la Cour de cassation a jugé, s'agissant d'une démission avec dispense de préavis, que, pour être valable, la levée de la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date du départ effectif du salarié, peu important que le contrat de travail ou la convention collective prévoient des délais de renonciation plus longs (Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-21.150).

La Cour de cassation a transposé cette solution au licenciement avec dispense de préavis dans un arrêt du 21 janvier 2015 (Cass. soc., 21 janvier 2015, n°13-24.471).

Ainsi, dans tous les cas de rupture du contrat de travail, si l'employeur entend libérer le salarié de son obligation de non-concurrence, il doit le faire **au plus tard le dernier jour travaillé**, y compris si des dispositions contractuelles ou conventionnelles ont institué des délais de renonciation plus longs.

LE COIN DU PRATICIEN : LA SURVEILLANCE DES SALARIÉS PAR LA GÉOLOCALISATION DE LEURS VÉHICULES PROFESSIONNELS

L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, est autorisé à contrôler et à surveiller l'activité de ses salariés, surveillance qui doit néanmoins être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (C. trav, art. L. 1121-1).

Lorsqu'il met des véhicules à disposition des salariés, l'employeur peut, sous certaines limites, collecter des données via un système GPS.

A quelles conditions l'employeur peut-il recourir à la géolocalisation de ses salariés ?

L'employeur ne peut instaurer un système permanent de contrôle des salariés, notamment en dehors de leur temps de travail.

La CNIL limite le recours à la géolocalisation des salariés aux finalités suivantes (Délib. CNIL n°2006-066, 16 mars 2006 : JO 3 mai) :

- le respect d'une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés ;
- le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule ;
- la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge ;
- une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés ;
- le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens.

Par ailleurs, un système de géolocalisation ne peut être mis en place pour :

- contrôler la durée du travail d'un salarié disposant d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 3 novembre 2011, n°10-18.036 ; Cass. soc., 17 décembre 2014, n°13-23.645) ;
- suivre les déplacements de représentants du personnel agissant dans le cadre de leurs mandats (Délib. CNIL n° 2006-066, 16 mars 2006) ;
- toutes autres finalités que celles déclarées à la CNIL et portées à la connaissance des salariés (Cass. soc., 3 novembre 2011, n°10-18.036).

Quelles formalités l'employeur doit-il respecter ?

La mise en place d'un tel système suppose de procéder préalablement aux formalités suivantes :

- l'information-consultation du comité d'entreprise et du CHSCT (l'information de ce dernier n'est pas expressément prévue par la loi mais vivement recommandée au regard des impacts psychiques possibles de ce dispositif de surveillance) ;
- l'information complète et individuelle des salariés ;
- une déclaration à la CNIL.

Quelles sont les données collectées ? Dans quelles conditions sont-elles accessibles ?

Les informations collectées doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles le traitement est mis en œuvre. Il est par exemple interdit d'utiliser la géolocalisation pour constater les infractions du salarié au Code de la route.

Ces données doivent être accessibles à un nombre restreint de personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent légitimement en avoir connaissance. L'accès aux données doit s'effectuer grâce à un mot de passe et à un identifiant individuels ou par tout autre moyen d'authentification.

La durée de conservation de ces données doit en outre être limitée. La CNIL estime qu'une durée de conservation de deux mois paraît proportionnée, une durée supérieure pouvant cependant être prévue si cela est nécessaire (Délib. CNIL n°2006-066, 16 mars 2006).

Quelles peuvent être les conséquences de l'utilisation d'un système illicite de géolocalisation ?

L'utilisation illicite d'un système de géolocalisation est de nature à constituer un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 3 novembre 2011, n°10-18.036).

L'employeur ayant violé les règles relatives à la validité des dispositifs de contrôle des salariés s'expose par ailleurs à diverses poursuites pénales, dont le délit dit de détournement de finalité, puni de 5 ans d'emprisonnement et de 300.000 euros d'amende (C. pén., art. 226-21).

VIE DU CABINET

- Mickaël d'Allende est intervenu le 13 janvier au DJCE de Montpellier sur les aspects sociaux des transferts d'entreprise.
- Mickaël d'Allende a réalisé une formation vidéo le 22 janvier pour TV des Entrepreneurs, intitulée « *La négociation du contrat de travail* ».
- Marianne Franjou et Pierre-Gilles Wogue sont intervenus le 30 janvier dans le cadre des Matinées DI Finances organisées par Grant Thornton, sur le thème « *Les nouvelles normes en matière d'entreprises en difficulté* ».

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

**UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE**

.....
<http://www.altanalaw.com/>

45 rue de Tocqueville 75017 Paris

Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
.....

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'Alerte, merci de cliquer [ICI](#)