

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Le mariage consiste à résoudre à deux des problèmes qu'on n'aurait pas eu seul

L'homme de lettres, de théâtre et de cinéma qu'était Sacha Guitry ne s'était probablement pas imaginé juriste de droit du travail. Et pourtant il l'était.

C'est en cette qualité que la Chambre sociale de la Cour de cassation (27 novembre 2019, [n°18-22.532](#)), dont la théâtralité et le goût pour les invraisemblances justifieraient largement et depuis bien longtemps un Oscar dans la catégorie « science-fiction », vient de lui rendre un vibrant hommage.

Sopra Steria est née d'une fusion, celle des sociétés Sopra d'une part et Steria d'autre part, effective au 1er janvier 2015. Jusqu'ici tout va bien. A présent réunies au sein d'une société dénommée Sopra Steria Group, cette dernière procède à l'information et la consultation de son CCE sur la politique sociale, désignation d'un expert à la clé.

Dans leur rédaction alors applicable, les articles L. 2323-8 et R. 2323-1-5 du Code du travail prévoyaient que la BDES, sur la base de laquelle la consultation était menée, devait contenir des informations sur l'année en cours, sur les deux précédentes et intégrer des perspectives sur les trois suivantes.

Insatisfaits du volume des informations disponibles, le CCE et l'expert ont saisi le Tribunal de grande instance en la forme des référés afin d'obtenir des documents supplémentaires sur la situation des deux sociétés, Sopra et Steria, alors bien distinctes pour les deux années précédant la fusion.

En d'autres termes, la fusion emportait pour la société nouvelle l'obligation d'intégrer dans sa BDES des informations sur deux sociétés distinctes.

Problème : le texte de Loi dans sa rédaction alors applicable prévoyait uniquement que les documents ne visaient que l'entreprise, par opposition à toute autre société et sans jamais prévoir d'exception au titre d'une opération de fusion ou autre.

Rédaction bien pauvre que celle du législateur (vous vous souvenez, celui qui rédige les lois... ?), que les magistrats, apprentis scénaristes des bords de Seine, eurent tôt fait de balayer et de remplacer par la sacramentelle formule selon laquelle « dans le cas d'une opération de fusion, les informations fournies doivent porter, sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer, sur les entreprises parties à l'opération de fusion, pour les années visées aux articles précités ».

Non seulement la Chambre sociale ajoute au texte mais, de surcroît, elle ne prévoit qu'une dérogation, sous la forme de l'impossibilité pour l'employeur de se procurer les documents, faisant ainsi peser sur lui la charge d'une preuve supplémentaire dont il n'avait pas besoin...

Aux habitués des opérations de ce type, cet arrêt, dont vous aurez compris qu'il n'emporte guère l'adhésion des praticiens, rappellera ceux rendus s'agissant d'opérations intra-groupe, mais entre sociétés juridiquement distinctes, parfois même géographiquement éloignées et relevant de droits différents, dans lesquels les magistrats n'hésitent pas à expliquer doctement que, s'agissant de groupes de sociétés, il est aisé de se procurer tout document réclamé...



Laurent Guardelli
Associée / Partner

guardelli@coblence-avocats.com



Caroline Habib
Collaboratrice / Associate

habib@coblence-avocats.com



coblence
avocats

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

- [Arrêté du 27 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2019 relatif aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage](#)

Deux nouveaux secteurs d'activité sont exclus du champ d'application de la taxe forfaitaire de 10 euros sur les CDD d'usage. Il s'agit de l'animation commerciale et de l'optimisation de linéaires.





ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

□ Egalité et diversité

➤ **La reconnaissance d'une discrimination raciale « systémique » (CPH Paris, 17 déc. 2019, n°17/10051)**

La notion de discrimination systématique n'existe pas dans le droit interne et peut être définie comme une discrimination relevant d'un système c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratique en apparence neutre mais qui entraîne des écarts de rémunération ou d'évolution de carrière entre une catégorie de personnes et une autre.

En l'espèce, après avoir pris acte de leurs contrats, vingt-cinq travailleurs d'origine malienne, employés sur un chantier BTP de manière illégale et sans titre de séjour, ont saisi le Conseil de prud'hommes pour faire valoir leurs droits.

A la suite de deux incidents sur le chantier, l'inspection du travail est intervenue et a dressé un procès-verbal faisant état de plusieurs infractions.

Il ressortait notamment du procès-verbal de l'inspection du travail qu'il existait au sein de ce chantier un système pyramidal d'affectation professionnelle en raison de l'origine ce dont il résultait que les travailleurs d'origine malienne assuraient les tâches les plus pénibles pendant que des travailleurs d'origine maghrébine assuraient des fonctions d'encadrement, et représentaient l'employeur sur le chantier.

Ainsi chaque groupe était prédestiné à certaines tâches en fonction de leurs origines et non de leurs compétences professionnelles.

Le Conseil de prud'hommes a reconnu, pour la première fois, l'existence d'une discrimination raciale systémique et a ainsi octroyé à chacun de ces travailleurs une somme de près de 18.000 euros.

□ Ruptures du contrat de travail

➤ [La clause de garantie d'emploi empêche l'employeur de licencier un salarié même en cas de perturbations de l'entreprise \(Cass. soc., 18 déc. 2019, n°18-18.864\)](#)

A compter du 8 février 2014, une salariée a été placée en arrêt de travail pour maladie. Elle est licenciée un mois plus tard au motif que son absence perturbait le bon fonctionnement du cabinet médical au sein duquel elle travaillait et nécessitait son remplacement.

La Convention collective applicable en l'espèce prévoyait une garantie d'emploi d'un an en cas d'absences justifiées par la maladie ou l'accident.

La Cour d'appel avait considéré le licenciement justifié, en jugeant que les dispositions de la convention collective étaient inopérantes car le licenciement avait été prononcé non pas en raison de l'arrêt maladie mais seulement en raison de la perturbation dans le fonctionnement du cabinet.

La Cour de cassation casse l'arrêt au motif que l'employeur ne pouvait se prévaloir des conséquences de l'absence pour maladie de la salariée qui, à la date où le licenciement a été prononcé, n'excédait pas un an.

➤ [Une prise d'acte peut être justifiée par des manquements anciens et persistants \(Cass. soc., 15 janv. 2020, n°18-23.417\)](#)

Postérieurement à la saisine de la juridiction prud'homale pour une demande de résiliation judiciaire, un salarié sollicitait la requalification de sa demande de mise à la retraite en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul.

La Cour d'appel avait fait droit à la demande du salarié en considérant « *que l'ancienneté des manquements n'empêchait pas de déclarer la prise d'acte imputable à l'employeur en raison de la persistance de ces graves manquements qui a rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et la poursuite du contrat de travail* ».

Au soutien de son pourvoi la Société faisait valoir que les manquements litigieux avaient duré plus de vingt ans et que le salarié avait attendu de pouvoir prétendre à ses droits à la retraite pour s'en prévaloir de sorte que ces manquements n'avaient pas rendu impossible la poursuite de la relation contractuelle.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et juge que « *la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été l'objet depuis 1992 d'actes d'intimidation, d'humiliations, de menaces, d'une surcharge de travail et d'une dégradation de ses conditions de travail, de nature à affecter sa santé, constitutifs de harcèlement moral l'ayant conduit à l'épuisement et à l'obligation de demander sa mise à la retraite, ainsi que d'une discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération, a pu décider que la persistance de ces manquements rendait impossible la poursuite du contrat de travail* ».

➤ [En l'absence de respect du délai de prévenance, la dénonciation d'un engagement unilatéral n'est pas opposable aux salariés \(Cass. soc., 4 déc. 2019, n°18-20.763\)](#)

Une société qui avait mis en place, par engagement unilatéral, le versement d'une prime pour les travailleurs de nuit, a décidé de le dénoncer et en a informé à ce titre le comité d'entreprise le 24 octobre 2013, puis chaque salarié individuellement le 5 novembre 2013.

Bien qu'ayant constaté que le délai de prévenance de la dénonciation n'était pas suffisant, la Cour d'appel a estimé que le non-respect de ce délai n'avait eu pour conséquence que de repousser la date d'effet de la dénonciation.

La Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel et juge que « *la dénonciation de l'engagement unilatéral n'avait pas été précédée d'un délai de prévenance suffisant, ce dont il résultait que la dénonciation était inopposable aux salariés* ».

❑ IRP

➤ [En l'absence de procès-verbal de carence constatant la non mise en place d'une institution représentative du personnel, l'employeur commet une faute qui cause un préjudice à ses salariés \(Cass. soc., 8 janv. 2020, n°18-20.591\)](#)

Pendant son préavis préalable à sa retraite, un salarié agit en justice contre son employeur et sollicite notamment une demande de dommages et intérêts en raison de l'absence d'organisation des élections des délégués du personnel au sein de la société où il travaillait.

La Cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande aux motifs d'une part, qu'il n'avait prévenu son employeur qu'après 18 ans d'exercice et au cours de son préavis préalable à son départ à la retraite et d'autre part, qu'il ne rapportait la preuve d'aucun préjudice.

La Cour de cassation censure le raisonnement tenu par les juges du fond et considère que lorsque l'employeur n'a pas organisé d'élections professionnelles sans dresser un procès-verbal de carence, il commet une faute causant un préjudice aux salariés.

Le salarié avait donc à bon droit sollicité des dommages et intérêts à ce titre.

❑ Prescription

➤ [Prescription en matière de contrat de sécurisation professionnelle : le délai de 12 mois pour contester la rupture est opposable lorsque celui-ci est mentionné dans le document d'information joint au courrier de proposition de ce contrat de sécurisation professionnelle \(Cass. soc., 11 déc. 2019, n°18-17.707\)](#)

Une salariée est reçue le 4 mars 2013 à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique. A l'issue de celui-ci, elle reçoit une lettre présentant, d'une part, les motifs économiques de la rupture et lui proposant, d'autre part, un contrat de sécurisation professionnelle.

Le 19 mars 2013, elle accepte le contrat de sécurisation professionnelle. Le 26 mars 2013, l'employeur lui notifie de nouveau les motifs économiques de la rupture tout lui précisant qu'elle disposait d'un délai d'un an pour contester celle-ci.

Le 28 mars 2014, la salariée saisit le Conseil de prud'hommes estimant notamment que l'ordre des licenciements n'avait pas été respecté.

Déboutée en première instance et en appel en raison de la forclusion de ses demandes, elle se pourvoit en cassation et estime que le délai de contestation ne lui était pas opposable car la lettre de proposition du CSP ne faisait pas mention de ce délai.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi et estime que « la remise par l'employeur au salarié, lors de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle, d'un document d'information édité par les services de l'Unédic mentionnant le délai de prescription applicable en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, constitue une modalité d'information suffisante du salarié quant au délai de recours qui lui est ouvert pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif ».

En l'espèce, le bulletin d'adhésion au CSP signé contenait la mention selon laquelle la salariée avait pris connaissance des informations mentionnées dans le document d'information remis le 4 mars 2013, lequel mentionnait le délai de contestation de sorte que ses demandes étaient bien irrecevables.

■

ACTUALITÉ DU CABINET

Prochains petits déjeuners



- 27 février 2020 - L'inaptitude : une procédure plus sécurisée ?

Pour s'inscrire dès maintenant :

evenement@coblence-avocats.com

Retrouvez nos offres d'ateliers pratiques en inter (4 à 8 participants max.) :

- Recruter sans discriminer
- Le CSE
- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Harcèlement : le prévenir, le guérir
- Règlement intérieur : l'élaborer, le réviser

Pour plus d'informations ou recevoir notre catalogue, contacter vos interlocuteurs au sein du cabinet ou deleage@coblence-avocats.com

Contacts

Catherine Davico-Horau : hoarau@coblence-avocats.com
Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com
Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com
Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com
Martine Riou : riou@coblence-avocats.com