



DALLOZ

TRAVAIL

#51
JUN
2016

Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Rémunération

Contrat de travail

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Licenciement autorisé par le juge-commissaire : le juge judiciaire est désormais compétent

Lorsqu'un licenciement a été autorisé par une ordonnance du juge-commissaire, le caractère économique du licenciement et la régularité de celle-ci ne peuvent être discutés devant l'administration, seul le juge judiciaire étant compétent pour ce faire.

Par un arrêt du 23 mars 2016, la Cour de cassation décide que si, en l'état d'une autorisation administrative de licencier un salarié protégé accordée à l'employeur par l'inspecteur du travail, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur le caractère réel et sérieux de la cause de licenciement, il résulte de l'article L. 631-17 du code de commerce que, lorsqu'un licenciement a été autorisé par une ordonnance du juge-commissaire, le caractère économique du licenciement et la régularité de l'ordonnance du juge-commissaire ne peuvent être discutés devant l'administration, laissant ainsi le juge judiciaire compétent pour ce faire.

Le juge judiciaire peut ainsi, nonobstant l'autorisation administrative de licencier un salarié protégé accordée à l'employeur, directement connaître du caractère réel et sérieux du licenciement préalablement autorisé par le juge-commissaire pendant la période d'observation lorsque la rupture présente un caractère urgent, inévitable et indispensable. Tel sera le cas notamment en présence d'une ordonnance qui, parce qu'elle aura établi la liste nominative des salariés à licencier, sera privée d'effet ; les licenciements seront alors dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Ce faisant, la Cour opère un revirement de jurisprudence fortement inspiré d'un récent arrêt du Conseil d'État, rendu le 3 juillet 2013. Jusqu'à présent, en effet, l'autorisation administrative de licencier faisait obstacle à ce que le juge judiciaire puisse trancher un litige relatif à l'ordonnance du juge-commissaire, l'autorisation administrative délivrée au vu de cette décision venant former en quelque sorte un écran entre l'ordonnance et le juge judiciaire. Les irrégularités dont le juge-commissaire pouvait entacher son ordonnance étaient alors purement et simplement couvertes par la décision administrative. Mais l'arrêt précité du Conseil d'État est venu mettre à mal la position adoptée par la chambre sociale, la haute juridiction administrative y ayant ouvert la voie à un contrôle par le juge judiciaire de l'ordonnance du juge-commissaire et, par voie de conséquence, à un contrôle de la cause réelle et sérieuse des licenciements autorisés dans le cadre du redressement judiciaire.

Il faudra néanmoins tenir compte du partage de compétences établi par la juridiction administrative. C'est dans la seule limite du contrôle effectué par le juge-commissaire que le juge judiciaire pourra connaître de la cause réelle et sérieuse des licenciements pour motif économique autorisés. Et c'est d'ailleurs ce qui justifie pleinement la présente solution : elle assure le respect du principe de la séparation des pouvoirs à la fois à l'égard de l'ordonnance rendue par le juge-commissaire, dont l'autorité ne dépend pas de la décision de l'inspecteur du travail ou de celle d'une juridiction administrative, et à l'égard de l'autorisation donnée par l'administration, qui ne peut être remise en cause par le juge judiciaire qui aurait à connaître de l'ordonnance du juge-commissaire.

Un autre point de droit était abordé dans l'arrêt rapporté. Le contenu de l'ordonnance du juge-commissaire autorisant les licenciements sur le fondement de l'article L. 631-17 du code de commerce est déterminé par l'article R. 631-26 du même code : l'ordonnance doit indiquer le nombre des salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées. En l'espèce, ces différents





éléments figuraient dans une annexe accompagnant l'ordonnance. Mais, d'après la Cour de cassation, puisque l'ordonnance ne déterminait pas elle-même le nombre des salariés dont le licenciement était autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées mais renvoyait à une annexe, laquelle n'était pas signée, les licenciements pour motif économique étaient sans cause réelle et sérieuse.

→ Soc. 23 mars 2016,
FS-P+B+I, n° 14-22.950

#RÉMUNÉRATION

● Exclusion des temps de pause rémunérés dans le calcul de réduction des cotisations sur les bas salaires

La rémunération des temps de pause est exclue de la rémunération mensuelle du salarié prise en compte pour le calcul du coefficient de réduction des cotisations sur les bas salaires, peu important qu'elle corresponde à la rémunération d'un temps effectif de travail.

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 a institué une réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale. Cette réduction est issue de la fusion de la réduction unique dégressive sur les bas salaires et de l'allègement de charges sociales lié à la réduction du temps de travail. Le dispositif a ensuite été modifié et révisé à plusieurs reprises. C'est notamment par la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de sécurité sociale pour 2008 qu'a été exclu de l'application de la réduction générale la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage.

La Cour de cassation a eu l'occasion d'apporter des précisions sur le salaire à prendre en compte pour vérifier s'il est ou non au même niveau que le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Elle a notamment rappelé que le salaire de base correspond au salaire versé mensuellement, à l'exclusion de tous les autres éléments tels que des primes d'ancienneté, des parts variables... En l'espèce, s'était posée la question de la comptabilisation des contreparties financières versées au titre des temps de pause.

Au visa de l'article D. 3231-6 du code du travail, la Haute juridiction énonce que « dès lors qu'il n'est pas contesté que, pendant les pauses, les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail, sont exclues du salaire devant être comparé au SMIC ». En définitive, le salaire de base doit donc être au moins égal au SMIC sans que soit prise en compte la rémunération versée au titre des temps de pause.

La Cour de cassation rappelle en outre qu'il résulte des articles L. 241-13, III et D. 241-7, I, du code de la sécurité sociale que le « salaire minimum de croissance pris en compte pour le calcul du coefficient de réduction des cotisations sur les bas salaires est calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail ou sur la base de la durée de travail prévue au contrat si celle-ci est inférieure à la durée légale, laquelle s'entend de la durée effective de travail et ne peut, sauf exception, englober les temps de pause, cette règle étant applicable à la situation des salariés dont la rémunération contractuelle est fixée pour l'ensemble du mois considéré, sur la base d'une durée hebdomadaire, ou rapportée à la durée du cycle, de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1 607 heures ».

Ainsi, le nombre d'heures de travail par lequel il convient de diviser le salaire mensuel est bien le nombre d'heures de travail effectif réalisé par le salarié. Et il y a une correspondance directe entre le travail effectif réalisé et la rémunération versée, déduction faite de la rémunération des temps de pause.

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Bulletin de paie et certificat de travail : fin de la présomption de préjudice

Le défaut de remise ou la remise tardive de bulletins de paie ou du certificat de travail ne cause pas nécessairement un préjudice dont l'existence doit être prouvée par le salarié.

Le code du travail charge l'employeur de remettre au salarié tout au long de la relation de travail divers documents, parmi lesquels on trouve entre autres le bulletin de paie et le certificat de travail. Le premier est communiqué au salarié chaque fois que celui-ci perçoit le salaire qui lui est dû (C. trav., art. L. 3243-2), tandis que le second lui est délivré à l'expiration du contrat de travail (C. trav., art. L. 1234-19). Si l'inexécution par l'employeur de ces obligations permet assurément au salarié d'en obtenir en justice l'exécution forcée en nature, éventuellement en référé, elle n'a pas toujours donné systématiquement lieu à une sanction indemnitaire.

Il y a longtemps, en effet, la Cour de cassation exigeait du salarié, conformément aux canons de la responsabilité civile, qu'il apportât la preuve d'un préjudice s'il souhaitait percevoir des dommages-intérêts. Par la suite, la Cour a cependant affirmé que le défaut de remise ou la remise tardive de l'attestation d'assurance chômage et du certificat de travail cause nécessairement au salarié un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond.

Par un arrêt du 13 avril 2016, la chambre sociale entérine, pour partie, cette jurisprudence qui consacrait de manière extensive des présomptions de préjudice. En l'espèce, un salarié invoquait avoir subi un préjudice du seul fait de la non-délivrance ou de la délivrance tardive du certificat de travail et de bulletins de paie. Le pourvoi est rejeté. La Cour de cassation considère que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond et qu'ainsi, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a légalement justifié sa décision.

→ Civ. 2^e, 31 mars 2016,
FS-P+B, n° 15-12.303

→ Civ. 2^e, 31 mars 2016,
FS-P+B, n° 15-17.143



↳ Auparavant, un préjudice était automatiquement et abstraitement déduit du manquement commis par l'employeur. Était ainsi mise en œuvre une présomption irréfragable, étrangère à l'administration de la preuve et qui, parce qu'elle tenait pour acquis deux des trois conditions de la responsabilité civile, touchait directement le fond de la règle de droit. Dorénavant, le salarié devra prouver que le non-respect par l'employeur des dispositions des articles L. 1234-19 et L. 3243-2 du code du travail lui a causé un préjudice. Cela traduit corrélativement un accroissement du rôle du juge qui recouvre le pouvoir d'appréciation dont il était privé jusqu'alors.

En revanche, n'ayant pas été interrogée sur la sanction du défaut de remise de l'attestation d'assurance chômage, la Cour de cassation n'indique pas si le revirement opéré est d'ordre général et affecte donc le défaut de remise de cette attestation. Et il n'est pas sûr que cela soit le cas...

.....
→ Soc. 13 avr. 2016,
FS-P+B+R, n° 14-28.293
.....



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.