



DALLOZ

TRAVAIL

#71

JUN
2018

Dans ce numéro

Contrôle et contentieux

Rémunération

Contrat de travail



#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

● Licenciement économique : quel juge l'expert-comptable doit-il saisir ?

Le juge judiciaire n'est pas compétent pour statuer sur la demande d'un expert-comptable, désigné par le comité d'entreprise dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, tendant à la communication par l'employeur de documents et informations pour l'exercice de sa mission.

Saisie d'un litige né dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, la chambre sociale a apporté une importante précision quant aux actions en justice de l'expert-comptable désigné, dans un tel contexte, par le comité d'entreprise (aujourd'hui comité social et économique) en application des anciens articles L. 1233-34 et L. 2325-35 du code du travail. Au visa des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1, la Cour de cassation considère désormais que la juridiction de l'ordre judiciaire n'est pas compétente pour statuer sur la demande de l'expert-comptable tendant à la communication par l'employeur de documents et informations qu'il estime nécessaire à l'exercice de sa mission. Il revient donc au seul juge administratif de se prononcer sur ce type de requête.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 28 mars 2018,
FS-P+B, n° 15-21.372

#RÉMUNÉRATION

● Nouvelle grille de classification et égalité de traitement

Le principe d'égalité de traitement ne fait pas forcément obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide.

Etait ici en cause l'attribution de nouveaux coefficients à la suite de l'entrée en vigueur d'un protocole d'accord du 14 mai 1992 portant classification des emplois des organismes de sécurité sociale et du protocole d'accord du 30 novembre 2004. Plusieurs salariés employés en tant qu'assistants sociaux ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts, en raison d'une inégalité de traitement qui affecterait la progression (moins rapide) de leur rémunération en comparaison de celle des salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur des nouveaux coefficients. La transition avait été aménagée de sorte que les salariés présents dans l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de l'accord ne subissent pas de baisse de leur rémunération. Cela s'est traduit par une reprise partielle de leur ancienneté et l'octroi de points de compétence.

Ni la cour d'appel d'Orléans, ni la Cour de cassation n'y ont vu une atteinte au principe d'égalité de traitement : « le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 3 mai 2018,
FS-P+B, n° 16-11.588

↳ #CONTRAT DE TRAVAIL

● Requalification d'un CDD : computation du délai de prescription

Le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat.

Un salarié avait été engagé par contrat à durée déterminée (CDD) du 12 au 31 juillet 2004, sans que le contrat ne précise le motif de recours au CDD. Plusieurs autres CDD avaient par la suite été conclus avec la même société, le dernier prenant fin le 15 janvier 2014. Le 6 janvier 2014, le salarié demandait la requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) du contrat de travail conclu dix ans plus tôt. Estimant que l'action en requalification était prescrite, la cour d'appel rejette la demande du salarié.

Rejetant le pourvoi de l'intéressé, la Cour de cassation précise que « toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Elle énonce en outre que « le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat » (et non au terme du dernier CDD signé, comme le faisait valoir le pourvoi).

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 3 mai 2018,
FS-P+B, n° 16-26.437
.....



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.