



DALLOZ

TRAVAIL

#74

OCTOBRE
2018

Dans ce numéro

Contrat de travail

IRP et syndicat professionnel

Retraite

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Refus de la modification du contrat et qualification du licenciement

Quelles sont les conséquences du refus par le salarié de la modification de son contrat de travail proposée pour un motif non inhérent à sa personne, en l'absence de cause économique légitime ? La Cour de cassation fait une utile piqûre de rappel.

Par un arrêt du 11 juillet 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation a réaffirmé le principe selon lequel le seul refus par le salarié de la modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. La haute juridiction a par ailleurs énoncé que le licenciement intervenu pour un motif non inhérent à la personne du salarié constitue un licenciement pour motif économique. Elle a du reste constaté qu'en l'espèce, la volonté de l'employeur d'opérer une réorganisation des services ne découlait pas de difficultés économiques ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

En l'occurrence, dans le cadre d'un plan de cession adopté par jugement du tribunal de commerce, le contrat de travail d'un salarié avait été transféré d'une société à une autre. À la suite de la démission du directeur administratif et financier de la société cédée, responsable hiérarchique du salarié, la direction avait décidé de regrouper les services financiers des deux sociétés.

L'employeur avait indiqué au salarié que le lieu d'exécution de son contrat de travail était transféré de Rillieux-la-Pape (Rhône) à Rennes (Ille-et-Vilaine). En l'absence de clause de mobilité, le salarié avait refusé la proposition faite par l'employeur. Il avait alors été licencié pour cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel de Lyon a estimé que le licenciement était justifié par la réorganisation du service financier relevant exclusivement du pouvoir de direction de l'employeur. Son arrêt est cassé, pour les motifs rappelés plus haut.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Annulation du protocole préélectoral et validité des élections

Est privé de fondement juridique le jugement d'un tribunal d'instance annulant un protocole préélectoral et ordonnant la négociation d'un nouveau protocole si aucune demande d'annulation n'a été formée dans le délai légal de quinze jours contre les élections intervenues postérieurement à la clôture des débats devant le tribunal d'instance.

L'annulation d'un protocole d'accord préélectoral par le juge d'instance, sans annulation des élections, suffit-elle à enjoindre à l'employeur de reprendre à l'origine les élections professionnelles ? Dans un arrêt du 4 juillet 2018, la Cour de cassation a répondu par la négative à cette question.

Le syndicat maritime méditerranée CFDT avait saisi le tribunal d'instance le 5 mai 2017 d'une demande d'annulation du protocole d'accord préélectoral signé au sein de la société Régie des transports métropolitains le 31 mars 2017, au motif qu'il n'avait pas été convoqué à la négociation préélectorale, et d'une demande d'injonction en vue de la négociation d'un nouveau protocole. Le syndicat avait cependant omis de demander

→ Soc. 11 juill. 2018, FP-P+B, n° 17-12.747

→ Soc. 4 juill. 2018, FS-P+B, n° 17-21.100



- ↳ l'annulation des élections professionnelles à intervenir sur le fondement du protocole litigieux. À la suite de la saisine du juge judiciaire, les élections professionnelles ont eu lieu les 30 mai et 13 juin 2017. Le syndicat n'a pas davantage demandé l'annulation de ces élections, si bien que le juge d'instance a statué le 28 juin 2017 en faisant droit aux seules demandes d'annulation de l'accord électoral et d'injonction du syndicat. L'employeur s'est en conséquence pourvu en cassation et a sollicité l'annulation du jugement attaqué. Selon lui, faute de contestation des élections dans le délai légal de quinze jours, les mandats des élus et la représentativité des syndicats ne pouvaient plus être remis en cause. La haute juridiction lui donne raison. Elle rappelle que le jugement d'un tribunal d'instance annulant un protocole préélectoral et ordonnant la négociation d'un nouveau protocole est privé de fondement juridique si aucune demande d'annulation n'a été formée dans le délai légal de quinze jours contre les élections intervenues postérieurement à la clôture des débats devant le tribunal d'instance. Autrement dit, les élections se trouvaient purgées de tout vice en application stricte du délai de forclusion de quinze jours.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RETRAITE

● Cotisations de retraite : prescription de l'action en régularisation

L'obligation de l'employeur d'affilier son personnel cadre à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent est soumise à la prescription de droit commun.

Dans deux affaires aux faits relativement similaires, les requérants ont saisi la juridiction prud'homale au motif que certains éléments de leur rémunération n'avaient pas été pris en compte dans l'assiette des cotisations au régime de retraite complémentaire.

L'une des cours d'appel a considéré que la demande tendant à la régularisation des cotisations de retraite était irrecevable au regard de la prescription quinquennale instaurée par l'article L. 143-14 de l'ancien code du travail. Pour les juges du fond, dans la mesure où les cotisations de retraite patronales sont calculées et versées en principe en même temps que la rémunération, le salarié ne peut pas engager une action en paiement des cotisations de retraite assises sur ces salaires si l'action n'est plus ouverte. Cette position est censurée par la Cour de cassation. Celle-ci estime que l'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel cadre à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent est soumise à la prescription de droit commun. La Cour précise qu'en l'espèce la demande ne concernait pas des cotisations afférentes à des salaires non versés mais portait bien sur la contestation de l'assiette des cotisations retenues par l'employeur sur les salaires versés, de sorte que la prescription applicable est celle du droit commun applicable avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, c'est-à-dire la prescription trentenaire.

Par ailleurs, quant à la question du point de départ du délai de prescription, la haute juridiction rappelle que cette dernière ne court qu'à compter du jour où le salarié sollicite la liquidation de ses droits à la retraite.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 11 juill. 2018,
FP-P+B, n° 17-12.605
.....

.....
Soc. 11 juill. 2018,
FP-P+B, n° 16-20.029
.....



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.