VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical
Du 9 au 13 octobre 2023

Actualités législatives et réglementaires

► *Bassins d'emploi*

Le décret n°2023-924 du 6 octobre 2023, relatif aux modalités d'émission d'un titre de perception national dans le cadre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi, est paru au *JO* du 7. Il modifie le code du travail.

Jurisprudence

► *QPC - Représentant du personnel Garantie de rémunération*

Le représentant du personnel, qui dispose d'un nombre d'heures de délégation dépassant sur l'année 30 % de sa durée du travail, bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération (art. L 2141-5-1).
Ce dispositif, en prévoyant une évolution de rémunération qui n'est pas individualisée ne porte pas, selon la Cour de cassation, atteinte au principe d'égalité devant la loi, à la liberté d'entreprendre, à la liberté contractuelle et au droit de propriété. La Cour refuse ainsi de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC sur le sujet (Cass. soc., 10-10-23, n°23-13261).

► *QPC - Election Représentation équilibrée femmes-hommes*

La Cour de cassation refuse de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC portant sur la sanction du dépôt par une OS d'une liste de candidats aux élections CSE surnuméraires (art. L 2314-32, al. 3). Pour rappel, la sanction consiste en l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté et non l'annulation des élections. Elle ne remet aucunement en cause la représentativité acquise par le syndicat.
Pour la Cour de cassation, le législateur a opéré une conciliation équilibrée entre le principe d'égalité et le droit des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail en choisissant cette seule sanction, sans remettre en cause la qualité représentative des OS leur permettant d'accéder à la négociation collective (Cass. soc., 10-10-23, n°23-17506).

► *Rémunération variable*

Un document fixant les objectifs nécessaires à la rémunération variable ne peut être opposable au salarié s'il est écrit en anglais, sauf à établir sa réception de l'étranger ou qu'il est destiné à des étrangers (Cass. soc., 11-10-23, n°22-13770).

► *Lanceur d'alerte*

La protection au titre de lanceur d'alerte doit être reconnue même si finalement les faits dénoncés ne sont pas avérés ou établis dès lors que le salarié n'a pas agi de mauvaise foi.
En l'espèce, le salarié avait laissé s'écouler plus d'un an et demi entre la connaissance des faits (2014) et la lettre de dénonciation (2016) et cette lettre de dénonciation avait été envoyée au Procureur de la République au moment où l'employeur avait engagé une procédure pour diffamation (qui a été rejetée). En effet, dès 2015, le salarié avait déjà adressé un courrier à l'inspecteur du travail et à l'Urssaf.
Pour la cour d'appel, les circonstances de la dénonciation des faits ne sont pas de nature à caractériser une mauvaise foi. Au demeurant peu important que le Défenseur des droits n'ait pas accordé le statut de lanceur d'alerte, il revient au seul juge de déterminer si la personne peut ou non bénéficier de ce statut (CAA Paris, 2-10-23, n°22PA02034).

FOCUS

Licenciement économique ou pour inaptitude : comment apprécier la notion de groupe, périmètre de reclassement ?

Dans la cadre d'une procédure de licenciement économique ou pour inaptitude, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement. Il doit chercher à reclasser le salarié au sein de l'entreprise, ou des entreprises du groupe auquel elle appartient.

Lorsque la société fait partie d'un groupe, l'obligation de reclassement doit s'apprécier auprès des autres sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 5-4-95, n°93-42690 ; Cass. soc., 9-12-15, n°14-21672 ; CE, 9-3-16, n°384175).

Si la preuve de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, s'agissant d'une obligation de moyens renforcée, et qu'elle s'étend au groupe quand l'entreprise fait partie d'un groupe, il appartient au juge, en cas de contestation sur la consistance ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - pdrevon@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

Depuis l'entrée en vigueur des ordonnances n°2017-1387 et n°2017-1718 des 22 septembre et 20 décembre 2017, la notion de groupe pour l'appréciation de la cause économique et du périmètre de reclassement est définie par renvoi direct aux dispositions du code de commerce : les articles L 1233-3 (cause économique), L. 1226-2 (relatif à l'inaptitude d'origine non professionnelle) et L 1226-10 (relatif à l'inaptitude d'origine professionnelle) disposent que « *la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L 233-1, aux I et II de l'article L 233-3 et à l'article L 233-16 du code de commerce* ».

Avant les ordonnances de 2017, l'employeur devait chercher à reclasser son salarié au sein d'entités avec lesquelles il n'avait pas nécessairement de lien juridique ou capitalistique. La permutabilité des salariés entre les entreprises était, en effet, une condition non seulement nécessaire, mais également suffisante, à la caractérisation d'un groupe de reclassement. L'existence d'un groupe ne s'appréciait pas nécessairement par référence aux critères du droit commercial et l'indépendance juridique des entreprises entre elles n'était pas de nature à faire obstacle à la reconnaissance d'un groupe de reclassement (Cass. soc., 19-2-14, n°12-22709).

Depuis les ordonnances de 2017, nous sommes passés d'une notion factuelle très large à une notion plus encadrée, supposant une influence dominante en raison d'un acte juridique.

Restait à la Cour de cassation à préciser comment elle entendrait la notion d'acte juridique : celui-ci pourrait-il être qualifié de manière souple (non formalisé, par exemple).

Dans une décision en date du 5 juillet 2023, la Cour de cassation a levé certaines incertitudes en la matière en retenant une notion restrictive du groupe comme périmètre de reclassement : la simple « *influence notable* » d'une société sur une autre ne suffit pas à caractériser l'existence d'un groupe de reclassement (Cass. soc., 5-7-23, n°22-10158).

La chambre sociale de la Cour de cassation précise que cette influence notable n'est pas constitutive d'un contrôle au sens des articles L 233-1, L 233-3 I et II ou L 233-16 du code de commerce.

La Cour de cassation applique donc les textes à la lettre.

Comme l'explique l'avis de l'avocate générale, suivi par la Cour, « les *articles L 233-1, L 233-3 I et II et L 233-16 du Code de commerce renvoient tous à une notion de contrôle et de domination* ». Alors que « *l'influence notable* » est définie comme « *le pouvoir de participer aux politiques financière et opérationnelle d'une entité sans en avoir le contrôle* ». Autrement dit, la seule existence de comptes consolidés « *par mise en équivalence* » ne suffit pas à caractériser l'existence d'un groupe de reclassement avec les entreprises concernées.

Selon les normes comptables, l'influence notable est le pouvoir de participer aux politiques financière et opérationnelle d'une entreprise sans en détenir le contrôle. Les juges du fond ne pouvaient donc se baser sur le seul constat de l'intégration par mise en équivalence des comptes de la société litigieuse dans les comptes consolidés de la société dominante pour décider de l'intégration de celle-ci au groupe de reclassement du salarié inapte.