



BULLETIN JURIDIQUE N°27

Édito

Dans ce numéro, nous évoquons **un arrêt du 2 juillet** précisant qu'un syndicat catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord inter-catégoriel.

Une loi visant à accélérer la procédure prud'homale en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est entrée en vigueur depuis **le 3 juillet**. Cela permet à un salarié de faire valoir rapidement ses droits aux allocations de chômage dès lors que la prise d'acte est requalifiée en licenciement.

La Cour de Cassation précise pour la première fois **dans un arrêt du 2 juillet**, que la **convention individuelle de forfait annuel en heures** n'instaure pas, au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Dans un arrêt du 6 mai 2014, la cour de cassation indique qu'un employeur ne peut pas imposer à un DP, qui cumule ce mandat avec celui de conseiller prud'homal, une mutation sur un nouveau lieu de travail pour y occuper de nouvelles fonctions.

La Cour de Cassation précise dans **un arrêt du 4 juin** que lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, **celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire**.

Selon un arrêt du 29 mai, un accord collectif peut créer une **différence de traitement entre syndicats représentatifs** dès lors qu'il ne les prive pas de leur droit légaux et que la différence est justifiée par des raisons objectives liées à l'influence de chaque syndicat.

Une salariée de **retour de son congé maternité** qui n'est pas réaffectée à son poste initial mais à un emploi similaire assorti d'une même rémunération (voire d'une rémunération plus élevée), ne peut refuser d'occuper ce nouveau poste, sauf à commettre une faute grave, pouvant entraîner son licenciement.

La Cour de cassation apporte **dans un arrêt du 9 juillet**, de nouvelles précisions importantes sur l'assiette de calcul des budgets du CE au sujet de la prise en compte des salariés mis à disposition, et des modalités d'exclusion d'une partie des indemnités transactionnelles.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Un syndicat catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord inter-catégoriel

Dans un arrêt du 2 juillet, la chambre sociale décide qu'un syndicat catégoriel ne peut se voir conférer une possibilité de représentation inter-catégorielle.

La Cour de cassation vient de prendre fermement position en décidant qu'un syndicat catégoriel ne peut signer seul un accord inter-catégoriel.

Laurence Pécaut-Rivolier : Cet arrêt répond à une question qui se posait depuis que la loi du 20 août 2008 a conditionné la validité d'un accord collectif à l'obtention d'un pourcentage de suffrages lors des élections professionnelles : un syndicat catégoriel, notamment la CFE-CGC, peut-il signer seul un accord inter-catégoriel s'il remplit la condition liée aux suffrages ? La position de la chambre sociale est très claire : l'arrêt du 2 juillet 2014 exclut expressément qu'un syndicat catégoriel puisse signer seul un accord inter-catégoriel, même si, en ramenant ses voix à l'ensemble des collègues, il en avait la possibilité mathématique. La question se pose lorsque la CFE-CGC, dont les statuts sont catégoriels et qui n'a, comme la jurisprudence le lui impose, présenté de candidats que dans les collèges cadres et agents de maîtrise, **peut se prévaloir d'un score électoral d'au moins 30 % des suffrages**, même en ramenant les suffrages obtenus à l'ensemble des votants de tous les collèges. Il ne s'agit pas d'une hypothèse d'école, cette situation peut se produire assez aisément dès lors qu'une entreprise emploie un nombre proportionnellement important de cadres et d'agents de maîtrise.

La chambre sociale avait déjà rendu un arrêt, le 31 mai 2011, qui touchait à cette même question mais avait fait l'objet d'analyses divergentes de la doctrine.

L. P.-R. : Cet arrêt de 2011 (n° 10-14.391) tranche effectivement une question proche : il admet qu'un syndicat catégoriel puisse participer, avec d'autres, à la signature d'un accord inter-catégoriel, en précisant qu'en ce cas, son audience électorale doit être rapportée à l'ensemble des collègues électoraux de manière à ce que le poids de sa signature soit apprécié de la même façon que celui des syndicats inter-catégoriels. Le syndicat CFE-CGC peut donc signer un accord inter-catégoriel mais à condition qu'un

Un syndicat catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord intercatégoriel

syndicat qui représente tous les salariés signe également.

Il n'est pas étonnant que cet arrêt ait fait l'objet d'interprétations divergentes, pour savoir s'il ouvrait la possibilité pour le syndicat CGC de signer seul un accord, ou si, au contraire, en précisant que cette signature était possible avec d'autres, elle l'excluait : l'arrêt ne prenait pas position. Peut-être parce qu'en 2011, la place des syndicats catégoriels n'avait pas été entièrement clarifiée par la jurisprudence après la loi de 2008.

C'est aujourd'hui chose faite.

L. P.-R. : Oui et cette réponse est en effet parfaitement cohérente si on regarde toute l'évolution jurisprudentielle depuis 2008. Une évolution qui, s'agissant des syndicats catégoriels bénéficiant, de par la loi, de dispositions particulières pour le calcul de leur représentativité, peut schématiquement se décliner en deux idées majeures :

- cet avantage de représentativité doit être efficace pour permettre une représentation réelle des catégories concernées. La jurisprudence a ainsi facilité la création d'un collège pour les journalistes (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-60.419), admis qu'un syndicat de pilotes, catégoriel, même affilié à une confédération catégorielle, pouvait désigner un délégué syndical spécifique (Cass. soc., 28 nov. 2012, n° 11-61.192), accepté que la représentativité de la CFE-CGC soit calculée exclusivement sur les collèges dans lesquels elle a présenté des candidats dans le respect de ses dispositions statutai-

res, laissant ici un choix possible lorsqu'il y a à la fois un collège agents de maîtrise et un collège cadres (Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 13-12.659, Bull. n° 269) ;

- – il ne peut cependant intervenir que pour autant que le syndicat catégoriel se cantonne bien à la représentation de la catégorie visée qui justifie son avantage catégoriel. Il suppose ainsi que le syndicat soit effectivement catégoriel au regard de ses statuts, et qu'il ne se présente que dans les collèges de salariés appartenant aux catégories que représente le syndicat.

En résumé, un syndicat catégoriel bénéficie d'un avantage particulier pour pouvoir représenter efficacement certaines catégories précises de salariés.

Mais en contrepartie, il ne peut prétendre représenter que ces catégories de salariés. Il est exclu qu'un syndicat puisse, en raison des circonstances, étendre son champ d'intervention à la représentation de tous les salariés alors même qu'il a délibérément choisi de se cantonner à la représentation de certains en particulier.

C'est dans cette ligne que s'inscrit, logiquement, la décision du 2 juillet 2014 : un syndicat catégoriel ne peut pas négocier et signer au nom de salariés qu'il n'a pas vocation à représenter. Cette impossibilité avait d'ailleurs déjà été affirmée avant la loi du 20 août 2008. Dans un arrêt du 7 novembre 1990 (n° 89-10.483), la chambre sociale avait ainsi notamment affirmé que : « En décidant que la CGC, reconnue représentative au plan national par l'arrêté du 31 mars 1966 pour les cadres seulement, pouvait signer un accord sur la durée du travail

applicable à tout le personnel de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Cette position de la Cour de cassation ne risque-t-elle pas cependant d'entraîner des blocages en pratique ?

L. P.-R. : La problématique est réelle. Ce risque de blocage était, en réalité, le seul argument solide des auteurs qui proposaient d'admettre qu'un syndicat affilié à la CFE-CGC puisse signer seul un accord s'appliquant à tous les salariés. Dans certaines entreprises du tertiaire, le nombre élevé de cadres peut ne pas laisser place à d'autres syndicats représentatifs que ceux représentant exclusivement les cadres.

Mais il n'est pas justifié pour autant qu'un syndicat catégoriel se voit conférer par la jurisprudence une possibilité de représentation intercatégorielle. D'autres solutions doivent être recherchées, et notamment celle de s'interroger sur la possibilité de négocier les accords collectifs inter-catégoriels avec les représentants de section syndicale, en l'absence, dans l'entreprise, de syndicats représentatifs intercatégoriels. Ce qui est sûr, c'est qu'un accord collectif nécessite la signature d'organisations qui représentent tous les salariés concernés par cet accord.

Reste à répondre à la question des conditions de signature d'un accord catégoriel. S'il n'existe aucun doute sur le fait que les syndicats intercatégoriels peuvent signer un accord catégoriel puisqu'ils représentent toutes les catégories, on peut se demander comment se fera le calcul des suffrages recueillis par les signataires lorsque certains ont des statuts catégoriels et d'autres intercatégoriels : faut-il alors ramener les suffrages obtenus aux seuls collèges dans lesquels votent les catégories de salariés concernés par l'accord, ou en demeurer au droit commun ?

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

En cas de prise d'acte les prud'hommes devront statuer sous un



mois

Mercredi 18 juin, le Sénat a adopté définitivement la proposition de loi visant à accélérer la procédure prud'homale en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié. La loi entrera en vigueur après examen d'éventuels recours devant le Conseil constitutionnel et publication au Journal officiel.

Jusque-là, un salarié prenant acte de la rupture de son contrat de travail ne pouvait, sauf dans quelques cas restreints, bénéficier des allocations chômage tant qu'une décision de justice n'avait pas fait produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui pouvait prendre plus d'un an.

Un nouvel article est créé dans le code du travail (c. trav. art. L. 1451-1 nouveau). Il prévoit que, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, **l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. Le bureau de jugement du conseil de prud'hommes devra donc statuer sans conciliation préalable.**

Dès lors que le conseil de prud'hommes fera produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié pourra faire valoir ses droits aux allocations chômage.

Toutefois, si le conseil de prud'hommes ne précise pas que sa décision est exécutoire à titre provisoire, un appel aura pour effet de suspendre l'exécution de sa décision et de reporter d'autant le bénéfice des allocations chômage. À moins qu'un décret ne vienne préciser que, lorsqu'un conseil de prud'hommes statue sur ce type de demande, sa décision est exécutoire « de droit » à titre provisoire, ou que la réglemen-

tation de l'Unedic soit modifiée.

Au moment où nous écrivons, la loi vient d'être publiée au Journal officiel. Elle est applicable à compter du 3 juillet 2014. Cette loi vise à accélérer le traitement de ce type de contentieux afin de permettre aux salariés dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est requalifiée en licenciement de faire valoir rapidement leurs droits aux allocations de chômage.

Loi 2014-743 du 1er juillet 2014, JO du 2 juillet 2014



Forfait annuel en heures : le salarié n'est pas entièrement libre de ses horaires de travail



La convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas, au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, précise pour la première fois la Cour de cassation dans un arrêt

du 2 juillet.

Lorsque la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ne peut être fixée à l'avance en raison de variations fréquentes et aléatoires (commandes de clients par exemple), il peut être utile de proposer au salarié, cadre ou non cadre, un forfait annuel en heures. Le salarié est alors quasi intégralement soumis à la législation sur la durée du travail, seules les dispositions sur le contingent d'heures supplémentaires étant écartées (C.

trav., art. D. 3121-14-1). La loi en circonscrit l'accès aux « cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés », et aux « salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps » (C. trav., art. L. 3121-42).

Mais même dans ce dernier cas, l'autonomie du salarié reste toute relative.

Forfait annuel en heures : le salarié n'est pas entièrement libre de ses horaires de travail (suite et fin)

Dans cet arrêt rendu le 2 juillet, la Cour de cassation affirme en effet que le salarié n'a pas la totale maîtrise de ses horaires. Le forfait annuel en heures ne l'autorise pas à s'affranchir de toute contrainte liée à l'horaire collectif, l'idée étant que pour réaliser la prestation de travail attendue, l'horaire pratiqué ne peut être totalement déconnecté de l'horaire collectif.

Fixation temporaire d'une nouvelle contrainte horaire

Dans cette affaire, un chef d'équipe, sous statut de cadre assimilé, avait été soumis en janvier 2006 à un forfait annuel de 1 767 heures, compte tenu, d'après son contrat de travail, « de l'autonomie effective dans l'organisation de son emploi du temps et du caractère non prédéterminé de sa durée du travail ». Le salarié avait manifestement l'habitude de débiter sa journée de travail à 8 h 30. Pour faire face à des retards de production, l'entreprise a décidé d'élargir temporairement les plages horaires de l'atelier en mettant en place deux équipes chevauchantes, l'une démarrant à 5 h du matin, l'autre à 11 h. Les salariés devaient alterner entre les deux équipes.

Estimant que son forfait annuel en heures lui conférait une liberté de détermination de ses horaires, le chef d'équipe a, pour sa part, conti-

nué à se conformer à son horaire habituel, ce qui lui a valu un licenciement pour faute grave. La cour d'appel de Toulouse a déclaré celui-ci sans cause réelle et sérieuse, considérant que le passage d'un horaire libre à un horaire fixe constituait une modification du contrat de travail imposée à tort au salarié. Saisie de l'affaire, la Cour de cassation a eu à arbitrer entre deux considérations : l'autonomie minimale que suppose l'attribution d'un forfait annuel en heures et le pouvoir de direction que l'employeur exerce en vue de satisfaire aux nécessités de l'entreprise.

Pas de modification du contrat

Pour censurer l'arrêt d'appel, la Cour de cassation précise de manière inédite que « la convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas, au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction ». Impossible donc de considérer que le salarié s'était vu imposer un passage d'un horaire libre à un horaire imposé, puisqu'il n'était précisément pas titulaire d'un droit illimité à la libre détermination de ses horaires.

Contraintes horaires admissibles

Concrètement, le salarié en forfait

annuel en heures dispose d'une autonomie très relative qui n'a rien de comparable avec celle dont disposent les bénéficiaires d'un forfait-jours déconnecté par définition de toute référence horaire. C'est davantage pour répondre aux besoins de l'entreprise qu'il peut faire varier ses horaires de travail. Il peut dès lors adapter ces derniers, mais pas uniquement pour en tirer un avantage personnel. Des contraintes de présence peuvent dès lors lui être imposées sur certaines plages horaires, tout particulièrement lorsque les fonctions exercées consistent à encadrer ou superviser une équipe.

Mais attention toutefois, car la jurisprudence fait également apparaître que des contraintes trop fortes sont incompatibles avec l'autonomie que requiert le recours au forfait annuel en heures dans la gestion de l'emploi du temps. Il a ainsi déjà été jugé qu'un salarié à qui l'employeur impose de manière permanente le strict respect de l'horaire collectif, peut se prévaloir de l'opposition du forfait et du calcul des heures supplémentaires sur une base hebdomadaire (Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-14.861 ; Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-12.527). Reste à trouver le juste équilibre.

Mutation sans l'accord du salarié protégé

Un employeur ne peut pas imposer à un DP, qui cumule ce mandat avec celui de conseiller prud'homal, une mutation sur un nouveau lieu de travail pour y occuper de nouvelles fonctions.

Les faits

Un salarié cumulant les mandats de délégué du personnel et de conseiller prud'homme se voit proposer par lettre du 22 octobre 2009 un nouveau lieu de travail pour y occuper de nouvelles fonctions.

Il refuse cette modification par une lettre du 29 octobre 2009. Mais l'employeur insiste et par une autre lettre du 5 novembre 2009, lui demande de se présenter à son nouveau lieu de travail, à défaut de quoi, il saisirait l'inspecteur du travail.

Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail par une lettre du 23 novembre 2009, puis saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de la prise d'acte en licenciement nul,

ainsi que la condamnation de l'employeur à lui verser les sommes dues à ce titre.

Ce qu'en disent les juges

La cour d'appel déboute le salarié de ses demandes estimant que le salarié a décidé, prématurément, de prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis.

Elle constate que l'employeur ne

Mutation sans l'accord du salarié protégé (suite et fin)

s'est pas borné à proposer au salarié protégé une modification de ses conditions de travail, mais qu'il lui a imposé de se présenter sur un nouveau lieu de travail pour y occuper des fonctions différentes. Pour les juges, l'employeur a commis un man-

quement rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Ce que reprochent à l'employeur les juges, c'est d'être passé en force. C'est cela qui justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par l'écu et pro-

duit les effets d'un licenciement nul.

[Cour de cassation, chambre sociale, 6 mai 2014, n° 13-12472 \(l'employeur qui impose une mutation à un salarié protégé s'expose à une prise d'acte justifiée\)](#)

Inégalité de traitement et salaire



Lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire.

En matière d'inégalité de traitement, l'article 145 du Code de procédure civile peut être un atout indéniable. Il prévoit :

« S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve des faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou référé. »

Et à ce titre il a été admis que « la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain que la

cour d'appel a retenu que les salariées justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer » (Cass. Soc. 19 décembre 2012, n° 10-20526 et 10-20528).

Dans cette hypothèse, il convient de rappeler que la Cour de cassation a fait droit à la demande de deux salariées qui affirmaient que leurs collègues, placés dans une situation identique, percevaient une rémunération plus importante que la leur et étaient classés dans une catégorie supérieure par l'employeur.

L'employeur n'était alors pas fondé à refuser une telle communication en arguant d'un reversement de la charge de la preuve, du respect de la vie privée des autres salariés ou du secret des affaires.

Le principe « à travail égal, salaire égal » signifie que si rien ne

distingue objectivement deux salariés même travail, même ancienneté, même formation, même qualification ils doivent percevoir le même salaire (Cass. soc., 15 déc. 1998, no 95-43.630 ; Cass. soc., 10 oct. 2000, no 98-41.389)

En conséquence, lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire.

La cour de cassation a récemment confirmé cette position.

Il appartient à l'employeur de communiquer à la salariée les éléments pertinents à partir desquels il avait déterminé la moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel de même emploi ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme. La Cour de cassation en déduit que la charge de la preuve incombe à l'employeur (Cass. soc. 4 juin 2014, pourvois n° 13-13672 13-14355).

Délégués syndicaux et accord prévoyant une différence de traitement

Un accord collectif peut créer une différence de traitement entre syndicats représentatifs dès lors qu'il ne les prive pas de leur droit légaux et que la différence est justifiée par des raisons objectives liées à l'influence de chaque syndicat.

La cour de cassation a été récemment amenée à statuer sur un litige afférent à un accord collectif de travail qui prévoyait une différence de traitement entre organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

se.

Les faits sont les suivants :

Aux termes d'un accord collectif, était prévue la possibilité pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

Délégués syndicaux et accord prévoyant une différence de traitement

de désigner, en plus du délégué syndical légal prévu par l'article L. 2143-5 du Code du travail, un à deux délégués syndicaux supplémentaires suivant le nombre d'établissements dans lesquels ils étaient représentatifs.

Un syndicat non signataire de l'accord mais représentatif dans l'entreprise a ainsi cru pouvoir désigner deux délégués syndicaux centraux. Selon ce dernier, l'accord ne pouvait pas instituer une différence de traitement entre syndicats représen-

tatifs.

Dans un arrêt du 29 mai 2013, la cour de cassation décide « qu'une disposition conventionnelle plus favorable peut instaurer, pour son application, une différence de traitement entre syndicats représentatifs, dès lors :

- d'une part, que la disposition ne prive pas ces syndicats de l'exercice de leur droits légaux et,
- d'autre part que cette différen-

ce est justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables liées à l'influence de chaque syndicat en rapport avec l'objet de l'accord ».

Selon la cour de cassation, la juridiction de première instance a exactement retenu que l'accord collectif n'était pas contraire aux dispositions d'ordre public de l'article L. 2143-5 du code du travail.

Source : Cass. Soc. 29 mai 2013 : n° 12.26955

Retour de congé maternité : une nouvelle affectation s'impose-t-elle à la salariée ?

La salariée qui reprend le travail après la naissance de son enfant peut en principe retrouver le poste de travail qu'elle occupait antérieurement, mais son employeur peut l'affecter à un autre poste, à condition qu'il soit similaire, sans que la salariée ne puisse refuser.

Dans cette affaire, une salariée, partie en congé maternité, a refusé la nouvelle affectation



(changement de magasin au sein d'une même ville) qui avait été décidée par son employeur au retour de son congé, considérant que ce changement constituait une modification de son contrat de travail, qu'elle était en droit de refuser.

Licenciée pour faute grave, elle a saisi le Conseil de prud'hommes de diverses demandes au

titre de la rupture de son contrat.

La Cour d'appel, constatant que le nouveau poste proposé à la salariée était similaire à celui qu'elle occupait avant son départ (même fiche descriptive de poste, même positionnement hiérarchique), en a déduit que le changement d'affectation au retour du congé maternité, décidé par l'employeur dans son pouvoir de direction, s'imposait à la salariée puisqu'il ne constituait pas une modification du contrat de travail.

Constatant en outre que la salariée avait persisté dans son refus et s'était absentée sans justificatif, malgré plusieurs courriers de son employeur, les juges d'appel en ont déduit que son comportement était constitutif d'une faute grave.

La Cour de cassation, se rangeant du côté des juges d'appel, retiennent que l'attitude la salariée était constitutive d'une faute grave, justifiant son licenciement disciplinaire.

Ce qu'il faut retenir : lorsque la salariée retourne en entreprise après son accouchement, elle doit par principe retrouver son emploi précédent. Elle retrouve donc son poste initial.

Toutefois, si son employeur ne peut pas la réaffecter à son poste de travail d'origine, il peut l'affecter sur un autre emploi, qui doit être similaire au précédent, et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par conséquent, si la salariée qui rentre de retour de son congé maternité, n'est pas réaffectée à son poste initial mais à un emploi similaire assorti d'une même rémunération (voire d'une rémunération plus élevée), elle ne peut refuser d'occuper ce nouveau poste, sauf à commettre une faute grave, pouvant entraîner son licenciement.

Référence : Cass.Soc. 25 juin 2014, n°12-29519

Nouvelles précisions par la Cour de cassation sur l'assiette de calcul des budgets du CE

La Cour de cassation apporte de nouvelles précisions impor-

répète aujourd'hui dans sa décision du 9 juillet : "sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 à l'exception des sommes qui correspondent à la

quement "les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite ou de préavis", on pouvait donc se demander si les autres indemnités de rupture devaient être exclues de l'assiette de calcul sans distinguer, ou bien s'il fallait seulement retirer la partie supérieure à la somme correspondant aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement ?

La question se posait en particulier pour l'indemnité transactionnelle et l'indemnité de rupture conventionnelle.

La Cour de cassation tranche clairement la question de l'indemnité transactionnelle : "les indemnités transactionnelles, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute".

A priori, il n'y a pas de raison juridique de traiter différemment l'indemnité de rupture conventionnelle. On pourrait donc conclure que toute indemnité due au titre de la rupture du contrat de travail entre bien dans l'assiette de calcul à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Rémunérations des salariés mis à disposition

Dans cette affaire, l'employeur ne contestait pas la prise en compte dans la mas-

tantes sur l'assiette de calcul des budgets du CE au sujet de la prise en compte des salariés mis à disposition, et des modalités d'exclusion d'une partie des indemnités transactionnelles.

L'arrêt du 20 mai 2014 relatif à l'assiette de calcul des budgets du C.E a fait grand bruit. Commenté partout, il a fait l'objet d'interprétations plus ou moins extensives, la décision laissant beaucoup de questions en suspens. L'arrêt du 9 juillet 2014 aujourd'hui commenté, sans doute le premier d'une série, fait la lumière sur certaines zones d'ombre : les salariés mis à disposition et les indemnités de rupture.

L'assiette de calcul des budgets du C.E est désormais fixée. La Cour de cassation l'a décidé dans son arrêt n° 12-29.142 du 20 mai 2014, et le

rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail."

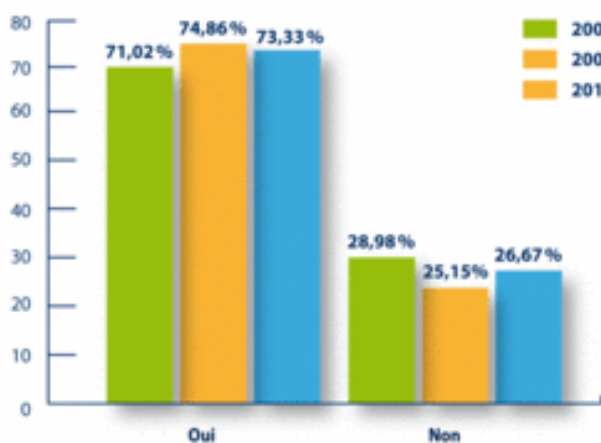
Remarque : l'arrêt du 9 juillet concerne le calcul du budget de fonctionnement et celui du 20 mai le calcul du budget des activités sociales et culturelles, ce qui confirme l'unité d'assiette pour les deux subventions.

Indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail

Une des questions discutées par les commentateurs était de savoir ce qu'il fallait entendre par "sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail".

L'arrêt du 20 mai visait uni-

Votre Comité d'Entreprise reçoit-il de l'employeur une subvention socioculturelle distincte du budget de fonctionnement



Nouvelles précisions par la Cour de cassation sur l'assiette de calcul des budgets du CE (suite et fin)

se salariale de la rémunération des salariés mis à disposition. Il demandait cependant de distinguer entre les "mises à disposition durables" et les "mises à disposition ponctuelles", et d'exclure les rémunérations des salariés faisant l'objet de mises à disposition ponctuelles.

La Cour de cassation explique à cet égard "qu'il appartient à l'employeur qui invoque l'absence d'intégration étroite et permanente des salariés mis à disposition de son entreprise, d'en rapporter la preuve pour s'opposer à leur prise en compte dans le calcul de la masse salariale brute servant au calcul de la subvention de fonctionnement versée au comité d'entreprise".

L'arrêt du 9 juillet répond ainsi également en creux à la question de la prise en compte des rémunérations des salariés mis à disposition dans la masse salariale.

En effet, la décision du 20 mai n'évoquait pas du tout ce point, et elle fixait une règle claire : la masse salariale s'entend du compte 641 retraité. De fait, la rémunération des salariés mis à disposition ne figure pas au compte 641, mais dans un compte 62, ce qui était le cas dans cette affaire.

Or un arrêt de 2007 intégrait à la masse salariale les rémunérations versées aux salariés mis à sa disposition s'ils sont intégrés de façon étroite

et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil (Cass. soc., 7 nov. 2007, n° 06-12.309). Fallait-il donc dorénavant exclure ces rémunérations de l'assiette de calcul ou bien la jurisprudence de 2007 restait-elle applicable ?

En fixant des règles de preuve concernant les salariés mis à disposition à prendre en compte, il semble bien que la Cour de cassation tranche : il faut aller rechercher leur rémunération dans le compte 62 pour l'intégrer à la masse salariale, assiette de calcul des budgets du C.E. Et c'est l'employeur qui doit fournir les éléments permettant de faire le tri entre ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, ou non.

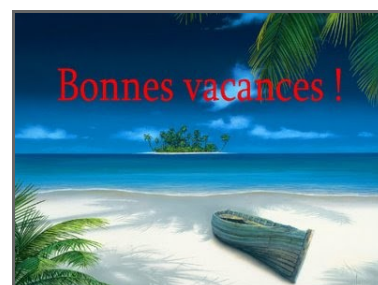
Remarque : cette décision du 9 juillet 2014 est riche d'enseignements. Au-delà des éclaircissements qu'elle procure, elle admet avec les rémunérations des salariés mis à disposition, l'intégration dans l'assiette de calcul des budgets d'éléments de rémunération qui ne figurent pas au compte 641. La cour d'appel a autorisé, suite à une expertise, la réintégration de ces sommes dans la masse salariale, base de calcul des budgets. On peut donc penser en transposant cette même logique à une autre question, que si les indemnités de rupture sont placées dans un autre compte que le compte 641 comme on le constate

parfois, le CE pourrait demander la réintégration de ces sommes dans l'assiette de calcul des budgets du CE. La Cour de cassation a encore de nombreux éclaircissements à fournir à ce sujet et dans bien d'autres...

Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470



**En raison des congés,
le prochain numéro sera
publié en septembre**



Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org>
<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>