



Bulletin juridique UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Édito

Dans ce numéro, nous publions un article ayant attiré aux nouvelles obligations comptables des comités d'entreprise. Certains d'entre eux devront en effet, à compter du 1er janvier 2016, faire certifier leurs comptes annuels par un commissaire aux comptes.

Dans un arrêt de la Cour de Cassation sociale du 25 mars 2015, il a été jugé que pour conclure à une inégalité de salaire injustifiée, les juges doivent mettre en lumière l'absence de justification objective.

La Cour de Cassation vient de juger le 18 mars 2015, qu'à défaut d'accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de RTT, n'ouvre droit à une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, que si cette situation est imputable à l'employeur (exemple : licenciement). Affaire à suivre puisqu'elle est renvoyée devant une cour d'appel

Selon une décision rendue par la Cour de Cassation le 16 avril 2015, un employeur ne peut imposer aux salariés représentants du personnel, de prendre leurs heures de délégation par journées entières ou demi-journées.

Par décision du 15 avril 2015, la cour de Cassation confirme qu'aux termes de l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, instituant des RS conventionnels au CHSCT, **seul un salarié travaillant dans l'établissement concerné peut être désigné en qualité de RS au sein du CHSCT qui y est constitué ;**

Dans un arrêt du 6 mai 2015, il a été jugé que le salarié qui ne reprend pas le travail à l'issue de son arrêt maladie et qui ne justifie pas son absence ne peut pas être licencié pour abandon de poste si son employeur n'a pas organisé la visite de reprise.

Le 16 avril 2015, la Cour de Cassation a jugé que le licenciement économique doit être justifié par l'existence de difficultés économiques. Ainsi, la seule baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise et de son résultat, même sur plusieurs années, n'est pas un motif de licenciement économique.

Dans une décision du 15 avril 2015, la Cour de cassation reproche à une cour d'appel de conclure à un licenciement sans cause réelle et sérieuse faute de recherche de reclassement dans le groupe **sans avoir tenu compte de la petite taille des structures en cause.**

Bonne lecture et à bientôt !!!

Contrôle des comptes du CE : la procédure d'alerte du commissaire aux comptes



Les nouvelles obligations comptables des comités d'entreprise font obligation à certains d'entre eux de faire certifier leurs comptes an-

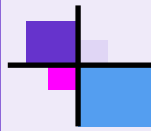
nuels par un commissaire aux comptes à compter du 1er janvier 2016. Celui-ci contrôle les comptes du comité d'entreprise et dispose d'un droit d'alerte qu'il peut déclencher lorsqu'il l'estime nécessaire.

Ce droit d'alerte peut être mis en œuvre lorsque le commissaire aux comptes constate des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, afin d'éviter, comme cela a par exemple déjà été le cas pour certains gros comités d'entreprise, que celui-ci ne parvienne plus à payer ses dettes et soit déclaré en cessation des paiements (voire placé en liquidation judiciaire).

Quel CE doit nommer un commissaire aux comptes ?

Les comités d'entreprise remplissant au moins **2 des 3 critères** suivants doivent nommer un commissaire aux comptes, chargé de certifier les comptes :





Contrôle des comptes du CE : la procédure d'alerte du commissaire aux comptes (suite et fin)

- 50 salariés à la clôture de l'exercice (en équivalent temps plein),
- 3.100.000 euros de ressources annuelles,
- 1.550.000 euros pour le total du bilan.

Cette obligation s'adresse donc aux comités d'entreprise de grande taille et s'applique à compter du **1er janvier 2016** (l'exercice 2016 devra donc impérativement faire l'objet d'une certification comptable). Cette certification permet d'attester de la régularité et de la conformité des comptes du CE, ainsi que de leur sincérité.

En outre, les comités d'entreprise qui sont tenus d'établir des comptes consolidés devront nommer 2 commissaires aux comptes.

Pour les autres CE, la **désignation d'un expert-comptable** suffit.

Le droit d'information du commissaire aux comptes et la procédure d'alerte

A compter du 1er janvier 2016, le commissaire au compte dispose d'une procédure d'alerte lui permettant d'informer le secrétaire et le président du CE, lorsqu'il relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité (1). Il procède à cette information sans délai (2).

A défaut de réponse du se-

crétaire du CE ou si cette réponse ne lui permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, le commissaire aux comptes établit un rapport spécial et invite l'employeur par un document écrit dont la copie est transmise au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité d'entreprise, à réunir le comité d'entreprise afin que ce dernier délibère sur les faits relevés.

De quel délai dispose le secrétaire pour répondre au commissaire aux comptes ?

L'invitation adressée par le commissaire au compte à l'employeur est communiquée par tout moyen propre à donner date certaine à la réception de cette invitation, dans les 8 jours qui suivent la réception de la réponse du secrétaire du comité ou la constatation de l'absence de réponse du secrétaire dans le délai qui lui est imparti (3).

Le CE est réuni par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la réception de l'invitation du commissaire aux comptes en vue de le faire délibérer sur les faits relevés. Le commissaire est convoqué à cette réunion.

Un extrait du PV de cette réunion est transmis au président du tribunal et au commissaire aux comptes par tout moyen propre à donner date certaine à sa réception,

dans les 8 jours qui suivent la réunion du comité (3).

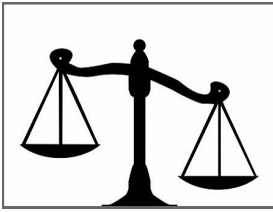
Si le CE ne se réunit pas dans un délai de 15 jours ou en l'absence de convocation du commissaire aux comptes ou si, à l'issue de la réunion du comité d'entreprise, le commissaire aux comptes constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation, il informe sans délai de ses démarches le président du Tribunal de grande instance et lui en communique les résultats. Cette information se fait par tout moyen propre à donner date certaine à la réception de celle-ci. Il aura notamment recours à la lettre recommandée avec accusé de réception (4). Cette information comporte la copie de :

- tous les documents utiles à l'information du président du tribunal,
- ainsi que, lorsque le commissaire aux comptes a eu connaissance de l'existence et de la teneur d'une réunion du comité d'entreprise, l'exposé des raisons qui l'ont conduit à constater l'insuffisance des décisions prises par le comité.

Références :

- (1) Article L2325-55 du Code du travail
- (2) Article R2325-17 du Code du travail
- (3) Article R2325-19 du Code du travail
- (4) Articles L2325-55 et R2325-20 du Code du travail

Pour conclure à une inégalité de salaire injustifiée, les juges doivent mettre en lumière l'absence de justification objective



Une société implantée sur plusieurs sites versait une prime « de vie chère », aussi dénommée « prime différentielle », mais exclusivement aux salariés affectés à l'agence de Nice. Un salarié affecté à Troyes soutenait, en conséquence, que les conditions de versement de cette prime violaient le principe d'égalité de rémunération.

Le conseil de prud'hommes lui avait donné raison, après avoir constaté que le rapport sur le coût de la vie à Nice et son tableau comparatif, produits par l'employeur, ne faisaient apparaître que des chiffres et pourcentages et que le coût de la vie à Troyes, où travaillait le salarié, n'était pas mentionné, ni même étudié, pour en faire la comparaison avec la ville de Nice.

Pour la Cour de cassation, c'était rejeter un peu vite

les documents présentés par l'employeur. En effet, dans ses motifs, le conseil de prud'hommes n'avait pas, à proprement parler, caractérisé l'absence de justification objective à la différence de traitement constatée.

Cass. soc. 25 mars 2015, n° 13-23605 D

Rupture du contrat de travail : les jours de RTT non pris sont-ils indemnisés ?



Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Pendant cette période, le salarié ne travaille pas. Il ne peut donc pas prendre ses jours de RTT acquis et il continue même d'en acquérir. Sont-ils perdus ou doivent-ils être indemnisés ?

Dispense de préavis : le salarié ne subit aucune diminution de ses salaires

et avantages

Lorsque le salarié est dispensé d'effectuer son préavis, il n'effectue pas sa prestation de travail. Toutefois, le contrat se poursuit et le salarié ne devra subir aucune diminution de ses salaires et avantages (Code du travail, art. L. 1234-5). Il continuera à percevoir, sous la forme d'une indemnité compensatrice, le même salaire que s'il accomplissait son travail.

A noter que pour le calcul de l'indemnité de congés payés, le

préavis est assimilé à du temps de travail effectif.

Dispense de préavis : le sort des jours de RTT n'ont pris

Au moment de la rupture du contrat de travail, le salarié n'a pas forcément pris tous ses jours de RTT. De plus, s'il est dispensé de préavis, il acquiert des jours de RTT qu'il ne peut pas prendre car il ne travaille pas.

La Cour de cassation vient de juger qu'à défaut d'accord collectif prévoyant une

indemnisation, l'absence de prise des jours de RTT n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur. Cette affaire a été renvoyée devant une cour d'appel.

Dans cette affaire, le salarié licencié avait demandé des rappels de salaire notamment pour 10 jours de RTT acquis mais qu'il n'avait pas pris et 3 jours de RTT qu'il aurait acquis pendant son préavis s'il avait été exécuté. Au regard de cette décision, on peut considérer que si un

Rupture du contrat de travail : les jours de RTT non pris sont-ils indemnisés ? (suite et fin)

accord le prévoit, le salarié doit percevoir une indemnité pour ses jours de RTT non pris. Tout comme si la situation est imputable à l'employeur. On peut imaginer que le licenciement, le refus de la prise des jours sont des situations imputables à l'employeur contrairement à la démission qui devrait être imputable au salarié.

La Cour de cassation ne précise pas si cette solution vaut pour tous les jours de RTT quelle que soit leur date d'acquisition.

En effet, le salarié qui n'effectue pas son préavis acquiert des jours de RTT pour cette période non travaillée. Et en mars 2009, la Cour de

cassation avait jugé que l'employeur ne pouvait pas priver le salarié du bénéfice des jours de RTT auxquels celui-ci aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis.

Dans cette affaire, les jours de RTT acquis pendant le préavis devaient être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis.

On peut donc penser qu'il faille distinguer les jours de RTT acquis et non pris et ceux acquis pendant le préavis qui a fait l'objet d'une dispense.

Pour l'indemnisation des jours de RTT acquis, il faudrait vérifier les dispositions conventionnelles applicables

à l'entreprise lorsque la situation n'est pas imputable à l'employeur. Affaire à suivre !

[Cour de cassation, chambre sociale, 18 mars 2015, n° 13-16369 \(à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de RTT n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur\)](#)
[Cour de cassation, chambre sociale, 8 avril 2009, n° 07-44068 \(l'employeur ne peut priver le salarié du bénéfice des jours de RTT auxquels celui-ci aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis\)](#)

Heures de délégation : l'employeur peut-il imposer de les prendre par journées entières ?

Le chef d'entreprise peut-il imposer aux salariés titulaires d'un mandat représentatif de prendre leur temps de délégation par journées entières ou cela constitue-t-il un trouble manifestement illicite ?

Le syndicat d'une société a agi devant le Tribunal de grande instance (TGI) afin qu'il soit mis fin au trouble manifestement illicite résultant, selon lui, de la méconnaissance par l'employeur des dispositions du Code du travail relatives à l'utilisation des heures de délégation des

représentants du personnel.

En effet, une note de la direction imposait aux représentants du personnel de prendre leur temps de délégation par jours entiers et non en heures.

Ce qu'ont décidé les juges

Selon les juges de la Cour d'appel, tout comme ceux de la Cour de cassation, la note par laquelle la direction avait imposé aux salariés de prendre la totalité de leurs heures de délégation au cours de 3 à 4 jours maximum chaque

mois, constituait un trouble manifestement illicite, qu'il lui appartenait de faire cesser.

L'employeur doit donc **comptabiliser les temps de délégation** des délégués du personnel **en heures** et leur laisser toute liberté dans l'exercice de leur mandat.

Le syndicat qui a introduit l'instance devant le juge a obtenu **5.000 euros** en réparation du préjudice causé à la profession, pour violation du principe de liberté syndicale.

Heures de délégation : l'employeur peut-il imposer de les prendre par journées entières ? (suite et fin)

Est-il possible de fractionner le crédit d'heures mensuel ?

Délégué du personnel, votre employeur est tenu de vous laisser le temps nécessaire à l'exercice de vos fonctions dans la limite de la durée prévue par la loi.

Votre crédit d'heures vous est attribué mensuellement de manière forfaitaire. **Si vous ne l'utilisez pas, il sera perdu**, car les heures de délégation non prises ne peuvent pas être reportées sur le mois suivant.

Utilisez donc la totalité de votre crédit d'heures mensuel avant qu'il ne soit trop tard, par exemple pour rendre visite à l'inspecteur du travail lorsque c'est nécessaire, pour accompagner les salariés devant le Conseil de prud'hommes...

C'est vous, et vous seul, qui déterminez, **en fonction de vos besoins**, à quel moment du mois et de la journée vous utilisez vos heures de délégation. Il peut donc être utilisé **en une ou plusieurs fois** et vous pouvez même le prendre par fractions d'heures.

Il a par exemple été jugé qu'un salarié représentant du personnel avait le droit d'utiliser ses heures de délégation juste en début ou en fin de service ([Cass. Soc. 11 décembre 2001, n° 99-43650](#)).

Les juges considèrent en outre que votre employeur ne peut pas vous imposer de prendre vos heures de délégation par journées entières ou demi-journées.

Vous êtes donc tout à fait libre d'utiliser votre temps de délégation quand vous le souhaitez (avant de prendre votre poste de travail, au cours de votre journée de travail ou le soir) et de le prendre en heures (vous pouvez ne prendre qu'une ou deux heures de délégations d'affilé, en fonction de vos besoins).

L'employeur peut-il exercer un contrôle sur l'utilisation des heures de délégation ?

Même si vous êtes libre de prendre vos heures de délégation quand bon vous semble, vous êtes tenu d'utiliser votre crédit d'heures **en conformité avec l'objet de**

vos mandats.

Si votre employeur ne peut pas, *a priori*, exercer un contrôle de l'usage des heures de délégation que vous voulez prendre, il peut contester cet usage *a posteriori*, devant le juge.

Il doit donc vous rémunérer vos heures de délégation même s'il a un doute sur l'utilisation que vous avez faite de votre crédit d'heures.

Vous bénéficiez de ce que l'on appelle "la présomption de bonne utilisation" des heures de délégation. Elle oblige votre employeur à vous payer vos heures de délégation à échéance normale, mais elle ne l'empêche pas, une fois votre rémunération versée, de contester **ultérieurement** l'utilisation que vous avez faite de votre crédit d'heures.

Si votre employeur refuse de vous rémunérer vos heures de délégation à échéance normale, rappelez-lui son obligation par courrier.

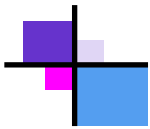
Référence : [Cass. Soc. 16 avril 2015, n° 13-21531](#)

Représentant syndical au CHSCT (Cass. soc. 15/04/2015 n°14-16197)

Après un arrêt du 3 mars 2015 (1) au sujet d'une désignation de représentant syndical (RS) au CHSCT en application de l'accord-cadre du 17 mars 1975, où la Cour de

cassation a réinvité les juges du fond, avant de faire droit à une désignation de RS au CHSCT, à constater d'abord que les organisations patronales représentatives du sec-

teur d'activité, dont relève la société, étaient adhérentes au MEDEF (anciennement CNPF) ou que la société l'était, la Cour de cassation, dans un arrêt du 15 avril



Représentant syndical au CHSCT (Cassation sociale 15/04/2015 n°14-16197) (Suite)

2015 (2), revient sur l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975.

Rappel des faits de l'arrêt du 15 avril 2015 :

La société Pages Jaunes, comprenant plus de 500 salariés (cf. infra art. 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975 et art. L.4613-4 du code du travail), n'était constituée que d'un seul établissement pour les élections :

- au comité d'entreprise (CE),
- au CHSCT pour le siège social à Sèvres,
- aux 8 autres CHSCT, créés en fonction d'un critère géographique, chacun regroupant 2 à 4 agences locales.

En octobre 2011, la Fédération des employés et cadres Force ouvrière informa l'employeur de la désignation d'un salarié de l'agence de l'Isère, en qualité de RS au CHSCT de Sèvres (siège social).

La cour d'appel annula la désignation du salarié en sa qualité de RS au CHSCT de Sèvres, en retenant que le salarié n'était pas rattaché professionnellement au périmètre géographique du CHSCT de Sèvres, mais à celui du CHSCT Rhône-Alpes.

Le problème de droit :

La cour d'appel a-t-elle violé

l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975 ?

Car l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui institue des RS conventionnels au CHSCT et qui prévoit la possibilité de désigner des RS au niveau de plusieurs CHSCT lorsque ces derniers sont institués au sein d'un même établissement, subordonne-t-il leur désignation à la condition que le salarié choisi par l'organisation syndicale travaille effectivement dans le périmètre géographique correspondant au CHSCT auprès duquel il est désigné ?

Ou bien tout salarié travaillant au sein de l'établissement concerné peut-il être désigné en qualité de RS dans l'un des CHSCT constitués ?

Rappel des textes juridiques :

L'article L.4613-4 du code du travail dispose que :

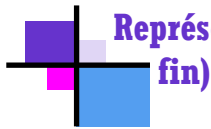
« Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes

de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi »

L'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail, modifié par avenant du 16 octobre 1984, étendu par arrêté du 12 janvier 1996, a prévu une participation des représentants syndicaux aux missions des CHSCT occupant plus de 300 salariés dans les termes suivants :

« () afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement, un représen-





Représentant syndical au CHSCT (Cass. soc. 15/04/2015 n°14-16197) (Suite et fin)

tant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R.232-6 (désormais R.4614-2) du code du travail, assistera avec voix consultatives aux réunions du CHSCT. Il en sera de même lorsque, en application de l'article L.236-6 du code du travail, plusieurs CHSCT auront été institués au sein d'un même établissement pour chaque partie d'établissement correspondant à un CHSCT et occupant plus de 300 salariés. »

Solution de la Cour de cassation :

La Cour de cassation confirme l'annulation de la désignation du salarié en sa qualité de RS au CHSCT du siège, aux motifs que :

1. aux termes de l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui institue des RS conventionnels au CHSCT, seul un salarié travaillant dans l'établissement concerné peut être désigné en qualité de RS au sein du

CHSCT qui y est constitué ;

2. un critère géographique ayant été retenu pour décider de l'implantation des CHSCT et le salarié étant employé dans le périmètre du CHSCT Rhône-Alpes, le salarié ne pouvait être désigné en qualité de RS au sein du CHSCT de Sèvres.

En conclusion, pour déterminer les salariés éligibles RS aux CHSCT d'un même établissement, en l'absence de disposition conventionnelle contraire, il faut opérer la distinction entre les CHSCT de l'établissement répartis :

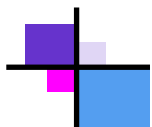
- selon le « critère géographique », et dans ce cas un salarié ne peut être désigné RS qu'au sein du CHSCT dans le périmètre duquel il travaille effectivement (3),
- selon le critère « secteurs d'activité », et dans ce cas tout salarié peut être désigné membre d'un CHSCT correspondant à un secteur dans lequel il ne travaille pas. En effet, « l'article 23

de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui institue des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT, ne subordonne pas leur désignation à leur appartenance à la catégorie professionnelle représentée par les membres élus de ce comité, de sorte que tout salarié travaillant au sein de l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical dans l'un des CHSCT qui y sont constitués » (4).

Par **Stéphane Vacca**, Avocat au Barreau de Paris

Sources :

- (1) Cass. soc. 03/03/2015 n° 13-21792
 (2) Cass. soc. 15/04/2015
 (3) Cass. soc. 12 avril 2012 n° 11-12916
 (4) Cass. soc. 10 mai 2012 n° 10-23531



L'abandon de poste n'est pas toujours fautif !

Le salarié qui ne reprend pas le travail à l'issue de son arrêt maladie et qui ne justifie pas son absence ne peut pas être licencié pour abandon de poste si son employeur n'a pas organisé la visite de reprise.

Un salarié, occupant le poste de directeur

de magasin, s'est trouvé en arrêt de travail pendant plusieurs mois. **A la fin de ses arrêts maladie, il n'a pas repris son travail**, et n'a pas non plus répondu aux lettres recommandées que lui envoyait



son employeur, lui demandant de reprendre le travail et de justifier ses absences.

Il a été licencié pour abandon de poste, puis a saisi le Conseil de prud'hommes pour contester son licenciement pour faute grave.

Pour sa défense, le salarié reproche à son employeur de

L'abandon de poste n'est pas toujours fautif ! (suite et fin)

n'avoir organisé aucune visite médicale à l'issue de ses arrêts de travail, ce qui l'empêchait de reprendre son travail.

Le salarié peut-il valablement invoquer l'absence de visite médicale de reprise pour remettre en cause son licenciement pour abandon de poste ?

Ce qu'ont décidé les juges

Les juges rappellent que le contrat de travail demeure suspendu **tant que l'employeur n'a pas organisé une visite de reprise** auprès du médecin du travail.

Par conséquent, ils estiment que le salarié n'était pas tenu à l'obligation de venir travailler.

Le licenciement pour abandon de poste est donc abusif et le salarié a droit au paiement d'indemnités.

Le licenciement pour abandon de poste peut-il être contesté malgré des absences injustifiées ?

Vous n'avez pas justifié votre absence et votre employeur vous a licencié pour faute grave, en vous reprochant d'avoir

abandonné votre poste de travail.

Dans cette condition, il semble **difficile de remettre en cause la décision de votre employeur**. En effet, toute absence doit être justifiée (en fournissant un certificat médical d'arrêt de travail). Le salarié qui ne respecte pas cette obligation s'expose nécessairement à une sanction disciplinaire.

Dans certaines circonstances, l'abandon de poste ne justifie pas un licenciement. Les connaissez-vous ?

Il ne s'agit que de **rares exceptions**, et vous devez garder en tête qu'une absence injustifiée ou un abandon de poste vous expose au risque d'être licencié, ce que vous ne pourrez que difficilement contester par la suite.

Les juges se sont en l'espèce penchés sur l'une d'entre elle : la suspension du contrat de travail en raison de la maladie du salarié, qui se poursuit jusqu'à la visite de reprise.

Lorsque le salarié est en **arrêt maladie** depuis un certain temps, son employeur est obligé de lui prendre rendez-vous à la médecine du travail : il doit passer une **visite de reprise** lorsque l'arrêt maladie prend fin. Tant que cette visite n'a pas lieu, le contrat de travail du salarié reste suspendu (Cass. Soc. 21 mai 2008, n° [07-41102](#)). Cela signifie qu'il **ne va pas travailler**.

Cette situation **protège le salarié d'un licenciement** pour abandon de faute. L'absence du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise n'est en effet pas une cause de licenciement. L'absence du salarié s'explique donc par la suspension de son contrat de travail et il n'a **aucun justificatif à fournir** pour cette période.

Si vous êtes licencié pour abandon de poste durant cette période, vous pouvez donc contester votre licenciement.

Référence : [Cass. Soc. 6 mai 2015, n° 13-22459](#)

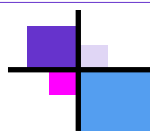
Licenciement économique : une baisse du chiffre d'affaires ne suffit pas

Le licenciement économique doit être justifié par l'existence de difficultés économiques. La seule baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise et de son résultat, même sur plusieurs années, n'est pas un motif de licenciement économique.

Une salariée, engagée en qualité de vendeuse,

a été licenciée pour motif économique. Contestant le bien-fondé de son licenciement, elle a saisi le Conseil de prud'hommes pour qu'il soit requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour sa défense, son employeur invoque la baisse continue du chiffre d'affaires sur plusieurs années,



Licenciement économique : une baisse du chiffre d'affaires ne suffit pas (suite)

mettant en péril la survie de l'entreprise.

La baisse constante du chiffre d'affaires justifiait-elle un licenciement économique ?

Ce qu'ont décidé les juges

Constatant que le résultat de l'entreprise était fluctuant depuis plusieurs années mais restait bénéficiaire, les juges en ont déduit que la seule réalisation de bénéfices moindres l'année précédant le licenciement ne permettait pas d'établir des difficultés économiques.

Le motif économique n'étant pas caractérisé, le licenciement est donc abusif.

Vous êtes salarié : votre licenciement peut-il être prononcé en cas de baisse du chiffre d'affaires ?

Lorsque votre employeur rompt votre contrat de travail pour motif économique, il doit justifier de réelles difficultés économiques.

Souvent, ces difficultés passent par une baisse du chiffre d'affaires et des résultats de l'entreprise, qui n'arrive pas à redresser la barre.

Toutefois, baisse des bénéfices ne rime pas toujours avec difficultés économiques. En effet, le chiffre d'affaires d'une entreprise varie d'une année sur l'autre, à la hausse comme à la baisse. Une entreprise en bonne santé peut très bien connaître une baisse de ses bénéfices, sans pour autant qu'elle connaisse des difficultés économiques.

Si votre licenciement est justifié par une baisse du chiffre d'affaires, les juges recherchent si l'entreprise rencontre ou non de réelles difficultés économiques justifiant de rompre votre contrat de travail.

C'est ainsi que les juges considèrent que la seule baisse du chiffre d'affaires (même sur plusieurs années) ne justifie pas un licenciement économique.

A contrario, une baisse importante du chiffre d'affaires, entraînant une détérioration des résultats en raison d'une chute de l'activité de l'entreprise, justifie un licenciement économique (Cass. Soc. 6 avril 2004, n°01-46898).

La distinction de ces deux situations n'est pas toujours facile à saisir et la frontière entre les baisses de chiffre d'affaires justifiant un licenciement économique et celles ne le justifiant peut parfois paraître floue.

Si vous avez été licencié pour motif économique et que vous souhaitez le contester devant les juges, l'aide d'un avocat est essentielle, aussi bien pour apprécier les chances d'obtenir une requalification de la rupture de votre contrat de travail en licenciement nul, mais aussi pour chiffrer le montant de vos indemnités.

Comment savoir si l'employeur peut prononcer un licenciement économique ?

L'entreprise connaît des difficultés, par exemple réduction du nombre de commandes, perte de marchés, baisse du nombre de clients ...

Un employeur envisage de licencier un ou plusieurs de ses salariés pour y faire face. Mais pour quel motif peut-il le prononcer ?

Il doit rencontrer des difficultés économiques pour pouvoir prononcer un licenciement pour motif économique. En cas de litige, les juges se montreront intransigeants.

L'employeur ne peut par exemple pas licencier un salarié simplement pour faire des économies (Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-21337), ou parce que son chiffre d'affaires a diminué d'une année sur l'autre.

Il doit rencontrer de réelles difficultés économiques l'obligeant à supprimer des emplois. En revanche, il n'est pas exigé que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique pour qu'il ait le droit de prononcer un licenciement économique.

Il a au contraire tout intérêt à anticiper ces difficultés avant que la situation ne soit irrémédiable ! L'employeur peut prononcer un licenciement économique pour des difficultés économiques qui ne se sont pas encore traduites dans l'entreprise, mais qui vont apparaître rapidement et qui sont inévitables (Cass. Soc. 26 mars 2002, n°00-40898).

L'employeur peut envisagé le licenciement pour motif économique afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et parce qu'il souhaite réorganiser l'entreprise en vue de prévenir des difficultés à venir.

Le représentant du personnel peut-il contester le motif écono-



Licenciement économique : une baisse du chiffre d'affaires ne suffit pas (suite et fin)

mique du licenciement ?

Même si les représentants du personnel, et notamment les membres du comité d'entreprise, jouent un rôle primordial dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, **ils n'ont pas la capacité de contester en justice le motif économique de licenciement** (Cass. Soc. 9 juin 2004, n° 03-12718).

Cette possibilité est réservée aux seuls salariés visés par la procédure de licenciement.

En revanche, le représentant du personnel peut faire part de sa contestation lors de la réunion de consultation du CE, préalable aux licenciements économiques.

Il peut en effet, si il considère que le motif économique invoqué par l'employeur à l'ap-

pui de sa décision est fragile, le faire savoir lors de la réunion de consultation, et le consigner dans le procès-verbal de la réunion.

Cela pourra servir aux salariés licenciés qui souhaitent contester la rupture de leur contrat de travail devant le Conseil de prud'hommes.

Référence : Cass. Soc. 16 avril 2015, n°14-10551



Les possibilités de reclassement dépendent de la taille du groupe

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé ne peut pas être réalisé dans le cadre de l'entreprise ni, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient (c. trav. art. L. 1233-4).

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les investigations peuvent se limiter aux entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. L'enjeu est de taille car en l'absence d'une recherche sérieuse dans le reclassement, le licenciement

peut être considéré sans cause réelle et sérieuse.

En pratique, la petite taille des sociétés du groupe diminue fortement les possibilités de reclassement.

C'est ce qu'admet la Cour de cassation, dans une affaire où elle reproche à une cour d'appel d'avoir conclu à un licenciement sans cause réelle et sérieuse faute de recherche de reclassement dans le groupe, sans avoir tenu compte de la petite taille des structures en cause.

En effet, l'entreprise qui procédait au licenciement

économique d'un salarié appartenait, en effet, à un groupe de sociétés, qui totalisait ensemble seulement 3 salariés.

Cass. soc. 15 avril 2015, n° 13-28005 D

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://solidaires-assurance.org/>

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