

Du nouveau en Droit Social ?

■ I. DÉSIGNATION DU RSS

Dans le cadre de la création d'une section syndicale, **la lettre de désignation du RSS doit mentionner son périmètre d'application, à peine de nullité de la désignation**, affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 20 juin 2018. Ainsi, le syndicat qui mandate un salarié doit indiquer, à peine de nullité de la désignation, soit l'entreprise, soit l'établissement lieu de la désignation, dans la lettre qu'il notifie au chef d'entreprise et qui fixe les limites du litige. Le fait de remettre la lettre au secrétariat de direction, en l'absence du directeur de la société, ne suffit pas à prouver que la désignation doit prendre effet au niveau de l'entreprise. Cette position confirme la solution précédemment retenue par la Haute juridiction ([Cass. soc. 18 novembre 2009, n°09-60.033](#), non publié). [Cass. soc. 20 juin 2018, n°17-60.304](#).

■ II. ACCORD DE SUBSTITUTION ET PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Il est de jurisprudence constante que la **seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de traitement** pour autant que cet accord collectif n'a pas pour objet de **compenser un préjudice** subi par les salariés présents dans l'entreprise lors de son entrée en vigueur ([Cass. soc. 21 février 2007, n°05-43.136](#)).

A ce titre, selon un arrêt rendu par la Cour de cassation le 28 juin 2018, l'application d'un accord de substitution justifie des inégalités selon la date d'embauche. La Haute juridiction a en effet affirmé que **les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent revendiquer, au titre du principe d'égalité**

de traitement, le bénéfice des dispositions prévues par l'accord collectif antérieur. L'employeur peut donc justifier d'une différence de traitement entre les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et les autres, puisque l'accord de substitution **prévoyait expressément le maintien des indices déjà acquis** pour compenser le régime moins favorable qui s'appliquerait à l'avenir aux salariés déjà présents au moment de l'entrée en vigueur de l'accord de substitution. Cette décision se place dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui avait déjà décidé que l'impossibilité pour un accord collectif de modifier le contrat de travail justifie la différence de traitement entre les salariés engagés antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord collectif et ceux engagés postérieurement, et découlant du maintien, pour les premiers, des dispositions de leur contrat de travail ([Cass. soc. 7 décembre 2017, n°16-15.109](#)). [Cass. soc. 28 juin 2018, n°17-16.499](#).

■ III. RÉMUNÉRATION DES TRAJETS DOMICILE-CLIENT DES SALARIÉS ITINÉRANTS

L'article L3121-4 du Code du travail dispose que « le **temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.** Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Dans un arrêt du 30 mai 2018, la Cour de cassation a conclu à la **stricte application de cet article**, retenant que, s'agissant des **salariés itinérants, le temps de trajet domicile-client n'est pas considéré comme un temps de travail effectif et n'a pas à**

être rémunéré comme tel.

Cette position s'inscrit en opposition avec la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, qui retient depuis un arrêt du 10 septembre 2015, concernant les travailleurs itinérants, qu'en l'absence de lieu de travail fixe, le temps de déplacement quotidien entre leur domicile et le premier et le dernier lieu d'intervention doit être considéré comme du temps de travail.

Pour justifier cette opposition avec la jurisprudence de la Cour de Justice, la Haute juridiction souligne que la directive européenne régit certains aspects de l'aménagement du temps de travail, mais que les **modes de rémunération du temps de travail relèvent des dispositions pertinentes du droit national.** Par conséquent, la directive ne s'oppose pas à ce que le temps de trajet soit rémunéré en repos ou sous forme financière, comme le droit Français le prévoit.

[Cass. soc. 30 mai 2018, n°16-20634](#)

■ IV. LA DURÉE DU TRAVAIL EN CAS DE CUMUL D'EMPLOI

L'employeur peut exiger la transmission du contrat de travail et des bulletins de paie de la part du salarié employé par plusieurs employeurs pour s'assurer du respect des durées maximales de travail. Il convient de rappeler que, si une même personne peut être simultanément employée par plusieurs employeurs, elle ne doit pas accomplir, tous contrats confondus, plus de 10 heures de travail effectif par jour et plus de 48 heures au cours d'une même semaine (sans dépasser, selon le cas, 44 heures ou 46 heures sur 12 semaines consécutives). Pour vérifier que la durée hebdomadaire maximale de travail ne soit pas dépassée, l'employeur peut mettre en demeure le salarié de justifier des horaires effectués par ailleurs, par la production

du contrat de travail et des bulletins de paie. Le salarié qui ne répond pas à une telle sollicitation est considéré fautif pour avoir placé l'employeur dans l'impossibilité de s'assurer du respect des durées maximales de travail. La chambre sociale de la Cour de Cassation considère que cette faute est susceptible de rendre « impossible le maintien du salarié dans l'entreprise » et peut donc s'analyser en une faute grave ([Cass. soc. 20 juin 2018, n° 16-21811](#)).

■V. LES CLAUSES GÉNÉRALES DE RENONCIATION DANS UNE TRANSACTION

Dans les transactions conclues après la rupture du contrat de travail, il arrive très souvent que le salarié déclare être rempli de l'intégralité de ses droits nés ou à naître et renonce à toute action de quelque nature que ce soit, relative tant à l'exécution du contrat qu'à sa rupture.

Ces stipulations se voient reconnaître la plus large portée par la Cour de cassation : dans un arrêt publié en date du 30 mai 2018, la Haute juridiction donne **plein effet libératoire aux clauses de renonciation générale**.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation retient une interprétation large de l'objet de la transaction : selon la Haute juridiction, cet objet est susceptible d'aller **au-delà du litige à l'origine de la conclusion de la transaction**.

Ainsi, si dans une transaction conclue à la suite de son licenciement économique, le salarié renonce à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître ainsi qu'à toute somme ou forme de rémunération ou d'indemnisation auxquelles il pourrait éventuellement prétendre, alors ce salarié n'est pas fondé à demander à son ancien employeur de lui verser une rente de retraite supplémentaire en application du règlement du régime de retraite existant au sein du groupe.

Cette **interprétation extensive** permet de rechercher **l'intention des parties** à la transaction non seulement dans les expressions figurant dans l'acte, mais aussi dans la « suite nécessaire de ce

qui est exprimé ». ([Cass. soc. 30 mai 2018, n. 16-25.426](#)).

■VI. MONTANT MINIMUM DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Selon les dispositions de l'**article L1237-13 du Code du travail**, le montant de l'**indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle (RCI)** « ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L1234-9 », c'est-à-dire l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, un avenant n°4 du 18 mai 2009 aménage le régime de la RCI (créée par avenant n°4 à l'ANI du 11 janvier 2008), prévoyant expressément que **l'indemnité doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable**.

Dans un arrêt du 27 juin 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation précise le **périmètre d'application de cet avenant**. Ce dernier contraint ses **organisations signataires** (c'est-à-dire le Medef, l'UPA et la CGPME), ainsi que tous les employeurs adhérents de celles-ci. En outre, depuis une extension par arrêté du 26 novembre 2009, l'avenant s'impose à tous les employeurs des **branches d'activité relevant d'une convention collective signée par une fédération patronale adhérente** du Medef, de l'UPA ou de la CGPME. A contrario, la Cour précise que les employeurs n'entrant dans aucune de ces catégories (en l'espèce, un employeur relevant du secteur de l'audiovisuel) ne sont pas liés par cet avenant. En conséquence, **l'indemnité minimale due au salarié** correspond dans leur cas à **l'indemnité légale de licenciement**, et non à l'indemnité conventionnelle. Toutefois, il se pourrait que l'état du droit en la matière évolue, puisque depuis 2015, dans ses rapports annuels, la Cour de cassation appelle le législateur à modifier l'article L1237-13 du Code du travail, afin de supprimer cette différence de régime entre salariés selon que leur employeur est lié ou non par l'ANI ([Cass. soc. 27 juin 2018, n°17-15948](#)).

■VII. POUVOIR DE LICENCIER ET ABSENCE DE DÉLÉGATION

L'article L 1232-6 du Code du travail attribue le pouvoir de licencier un salarié à « **l'employeur** », le terme désignant le **représentant légal de la personne morale**, ou un **salarié ayant reçu une délégation de pouvoir** à cet effet. De jurisprudence constante, on estime que cette délégation de pouvoir **ne peut pas viser une personne étrangère à l'entreprise** ([Cass. soc. 26 avril 2017, n°15-25.204](#)).

Or dans un arrêt du 13 juin 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que **le directeur général d'une société mère peut régulièrement licencier le salarié d'une filiale, « quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit », en tant qu'il supervise les activités de ce salarié**. Cette position s'inscrit dans la logique de la jurisprudence antérieure déjà souple en la matière, notamment à l'égard des groupes de sociétés. Précisément, on admettait déjà que le DG de la société mère était en mesure de licencier le DG d'une filiale, dès lors que la mission de gestion du personnel des filiales lui avait été contractuellement confiée ([Cass. soc. 19 septembre 2012, n°10-16.988](#)), ou que sa décision de licencier était postérieurement ratifiée par l'employeur du salarié de la filiale ([Cass. soc. 16 janvier 2013, n°11-26.398](#)). Depuis la décision du 13 juin 2018, **le constat d'une immixtion habituelle du DG de la société mère dans la gestion du personnel des filiales**, réalisé via une méthode de faisceau d'indices, **suffit à caractériser l'existence d'un mandat tacite** ([Cass. soc. 13 juin 2018, n°16-23701](#)).



Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

social@dsavocats.com

Pour vous désinscrire cliquer [ici](#)