



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Contrat de travail
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail
- ~~~~~ # IRP et syndicat professionnel

#CONTRAT DE TRAVAIL

● (Re)définition de la situation de coemploi

Dans un arrêt rendu le 25 novembre 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation souligne le caractère exceptionnel du coemploi en en retenant une nouvelle définition fondée sur l'immixtion de la société mère dans la gestion de la filiale et la perte d'autonomie de celle-ci.

La chambre sociale explique que, « hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeuse, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière ». La Cour abandonne par là même l'ancienne exigence de la triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction.

Une société, reprise en 2010 par un groupe japonais, avait licencié ses salariés pour motif économique en 2012, en raison d'une cessation d'activité. Elle avait été placée en liquidation judiciaire en 2013. Les salariés, contestant ces licenciements, avaient saisi le juge prud'homal de demandes en paiement de dommages-intérêts à l'encontre de la société employeuse mais également de la société mère, invoquant sa qualité de coemployeur. La cour d'appel de Caen a accueilli ces demandes, au motif que la société employeuse avait délégué à la société mère, à compter de février 2012, la gestion de ses ressources humaines et que cette dernière avait facturé son intervention ; qu'au surplus, dès septembre 2010, la gestion administrative de la société employeuse avait été assurée par une filiale de la société mère moyennant redevance ; qu'enfin, la société mère avait repris les actifs de la société employeuse à son profit ou au profit de ses filiales dans des conditions désavantageuses pour cette dernière. Les juges du fond ont déduit de ces éléments de fait que la société mère devait être considérée comme étant le coemployeur des salariés licenciés.

L'arrêt d'appel est cassé, pour n'avoir pas caractérisé une immixtion permanente de la société mère dans la gestion économique et sociale de la société employeuse, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 25 nov. 2020,
n° 18-13.769

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Régularité du licenciement consécutif au refus d'application d'un accord de mobilité interne

Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif au refus par le salarié de voir son contrat de travail modifié en application d'un accord de mobilité interne.

Après la perte d'un marché couvrant les départements du Gard et de la Lozère, une entreprise avait déménagé son centre de Nîmes et avait proposé aux salariés rattachés à ce centre des affectations temporaires dans d'autres régions à compter du 1^{er} juillet 2013, dans le cadre du régime de grand déplacement prévu par la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992. Plusieurs salariés, refusant cette affectation, ont saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation du contrat de travail. L'employeur a finalement conclu un accord de mobilité interne (AMI) avec les organisations syndicales représentatives le 29 juillet 2013, dispositif nouvellement créé par la loi du 14 juin 2013. Les salariés ayant refusé la mobilité prévue par cet accord ont été licenciés pour motif économique, conformément aux dispositions légales applicables, le 8 avril 2014. Ils ont saisi le juge

→ Soc. 2 déc. 2020,
n° 19-11.986



↳ prud'homal d'une demande subsidiaire contestant le bien-fondé de leur licenciement. Leurs prétentions sont rejetées en appel puis devant la Cour de cassation.

La haute juridiction considère ainsi que l'AMI pouvait être conclu dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs. Or la cour d'appel avait constaté que cette condition était remplie, puisque l'accord avait bien pour objectif « d'apporter des solutions pérennes d'organisation de l'entreprise confrontée à des pertes de marché sur des territoires géographiques peu actifs ». La suppression de certains postes et la réaffectation des salariés concernés sur d'autres postes ne suffisaient pas à établir qu'il existait un projet de réduction d'effectifs.

La Cour précise par ailleurs que, selon l'article 4 de la Convention n° 158 de l'OIT, directement applicable, un licenciement doit être lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Elle indique de surcroît qu'en vertu de son article 9.1, le tribunal compétent en matière de rupture du contrat de travail est habilité à examiner les motifs invoqués et à décider si le licenciement est justifié. Elle rappelle enfin qu'aux termes de son article 9.3, lorsque le licenciement est motivé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, le juge compétent doit pouvoir déterminer si le licenciement est véritablement intervenu pour ces motifs et si ces motifs étaient suffisants pour justifier le licenciement.

La législation alors en vigueur précisait simplement que le licenciement d'un salarié refusant l'application à son contrat des stipulations de l'AMI reposait sur un motif économique. Ce refus constituait à lui seul ledit motif économique. Par conséquent, les juges du fond devaient seulement apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard, d'une part, des conditions de validité de l'AMI posées par la loi et, d'autre part, des stipulations de l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT imposant qu'un licenciement soit justifié par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, l'AMI en cause était conforme aux dispositions légales alors en vigueur ; « le motif économique du licenciement était vainement discuté sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail » et les salariés ne soutenaient pas que l'AMI n'était pas justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Les licenciements des salariés réfractaires reposaient donc sur une cause réelle et sérieuse.

Que faut-il dès lors retenir de cet arrêt ? Que lorsque la loi autorise le licenciement d'un salarié refusant l'application d'un accord collectif déterminé, le juge peut apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard du contenu de l'accord collectif en cause.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Élections professionnelles : domaine de l'obligation de mixité

Les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail, éclairées par les travaux parlementaires, ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles.

La Cour de cassation indique ici, s'agissant des élections professionnelles, que l'obligation légale de représentation équilibrée et d'alternance est opposable aux seules organisations syndicales.

En l'espèce, une entreprise avait procédé à l'organisation d'un second tour, le premier tour ayant donné lieu à procès-verbal de carence à défaut de quorum. Une liste de candidats libres constituée de trois hommes a alors été déposée, étant précisé que le pourcentage de femmes et d'hommes au sein du collège en question était respectivement de 13,36 % et de 86,61 %. Invoquant le non-respect des règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, le syndicat CGT a demandé l'annulation de l'élection de deux élus du sexe masculin. Un tribunal d'instance (statuant en premier et dernier ressort) a relevé que les dispositions invoquées à l'appui de la demande en annulation n'étaient pas applicables dès lors que cette demande était dirigée contre une liste de candidatures libres.

Le raisonnement est validé par la haute juridiction. Celle-ci précise que « les dispositions de l'article L. 2314-30 [du code du travail], éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles ». En l'occurrence, il n'y avait donc pas lieu d'annuler les candidatures masculines litigieuses.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 25 nov. 2020,
n° 19-60.222



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.