

Éditô

La bonne nouvelle

Un salarié blessé lors d'une altercation qu'il a lui-même provoquée ne peut reprocher à son employeur un manquement à son obligation de sécurité...

(Cass. Soc. 01/02/2017, n°15-24166)

Tic tac Tic Tac... il reste 65 jours avant la fin du mandat de François Hollande.

Si certains ont pu être déçus de son mandat, lui reprochant attentisme et manque d'audace, il n'en demeure pas moins que la loi de sécurisation de l'emploi qui a révolutionné les procédures d'information et de consultation sur les projets de réorganisation, la loi Rebsamen qui a bouleversé l'organisation des institutions représentatives du personnel et la loi El Khomri que l'on ne présente plus sont intervenues sous son mandat.

Vous vous demandez quelle substance toxique j'ai bien pu ingurgiter pour célébrer François Hollande alors que le soir de l'élection j'ai été la première à me connecter sur www.compte-a-rebours-Francois-hollande.fr. Je vous assure n'être sous l'empire d'aucun stupéfiant.

Il est des domaines où notre Président n'a pas tenu ses promesses de campagne (il me reste tout de même une once de lucidité).

Dans le domaine social toutefois, des réformes ont été faites. On peut bien sûr reprocher qu'elles ne soient pas allées suffisamment loin et aient participé à la création d'un millefeuille législatif.

On peut encore être consterné par la loi Hamon qui est une aberration absolue et qui fait passer la France pour le dernier pays communiste au monde...Mais il n'en demeure pas moins que des réformes sont intervenues et que certaines méritent d'être applaudies....

C'est donc toujours cette histoire de verre à moitié vide ou à moitié plein et, à quelques jours de l'élection, j'ai pour ma part décidé de voir la bouteille à moitié pleine...



Caroline



Justine



Jeanne



Juliette

La curiosité du mois...

Cass. soc. 1^{er} février 2017 n° 16-10.459

Refuser de jurer ne peut être un motif de licenciement

Le Code du travail prévoit que le licenciement prononcé en raison des convictions religieuses d'un salarié est nul.

Dans un arrêt du 1^{er} février 2017, la Cour de cassation s'est prononcée sur le bien fondé du licenciement pour faute grave décidé par la RATP, à la suite du refus d'une salariée, admise à un poste d'agent assermenté, de prêter serment selon la formule « Je le jure », comme le lui demandait le président du Tribunal de Grande Instance.

La salariée soutenait en effet que sa religion chrétienne lui interdisait de jurer, et soulignait qu'elle avait proposé une formule alternative au président du Tribunal, que ce dernier avait refusée.

Elle en déduisait que son licenciement pour faute grave, au motif de son refus de « jurer », était discriminatoire et donc frappé de nullité.

La Cour de cassation, après avoir relevé que la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer prévoit la possibilité pour les agents de surveillance de prêter serment selon les formes en usage dans leur religion, a approuvé l'argumentaire de la salariée et considéré que le licenciement était nul.

Les autorités judiciaires doivent donc admettre des formules alternatives lors des prestations de serment. A défaut, le refus du salarié de prêter serment ne peut fonder son licenciement.

Ô fond du sujet...

La détermination des critères d'ordre en cas de licenciement pour motif économique

1/ En cas de licenciement pour motif économique, les salariés licenciés sont désignés par application de critères fixant l'ordre des licenciements au sein d'une catégorie professionnelle déterminée.

Ces critères sont fixés par convention ou accord collectif ou, à défaut, par l'employeur lui-même après consultation des représentants du personnel.

L'article L. 1233-5 du Code du travail prévoit que lorsque l'employeur procède à un licenciement pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ceux-ci prennent notamment en compte :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles.

Ô fond du sujet...

●●● Ces critères sont appréciés au sein de chaque catégorie professionnelle concernée par les suppressions de postes envisagées.

Selon la jurisprudence, l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle constitue toutefois une irrégularité qui entraîne pour le salarié un préjudice, pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi, lequel doit être intégralement réparé.

Le fait de méconnaître ces dispositions est par ailleurs puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe (750 euros pour le représentant légal et 3.750 euros pour la personne morale).

2/ La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, reprenant une jurisprudence constante de la Cour de cassation, a modifié l'article L. 1233-5 du Code du travail afin de permettre à l'employeur de privilégier un critère, sous réserve toutefois de tenir compte de l'ensemble des autres critères légaux.

S'agissant plus particulièrement du critère des qualités professionnelles, un arrêt du Conseil d'Etat du 13 février 2017, a retenu que le fait d'affecter une valeur fixe au critère des qualités professionnelles quelle que soit la situation du salarié concerné avait pour effet de le neutraliser, ce qui n'est pas conforme aux exigences légales qui imposent que chacun des critères soit pris en considération.

Toujours dans ce même arrêt, le Conseil d'Etat a retenu que si le Direccte constate, à l'occasion de son contrôle du PSE, que l'un des critères légaux a été omis ou neutralisé, il ne peut pas valablement homologuer le plan. L'arrêt précise toutefois que l'homologation reste possible s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, que dans la situation particulière de l'entreprise et au vu de l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, il y a une impossibilité matérielle de mettre en œuvre le critère.

Il convient donc, dans le cadre de l'élaboration d'un PSE, d'être particulièrement vigilant et de veiller à prendre en considération l'ensemble des critères prévus par la loi.

Ôn dit & scoÔps

1 Le taux de la cotisation patronale d'Assurance Maladie est passé de 12,84% à 12,89%, depuis le 1^{er} janvier 2017 (décret du 28 décembre 2016, n°2016-1932).

2 Et le plus important : Georges Clooney attend des jumeaux.

Ô faits...

Caroline André-Hesse a écrit, avec Hélène Bourbouloux, administrateur judiciaire, associée du cabinet FHB, pour la Revue de Droit des Affaires, un article intitulé "La loi Macron a-t-elle résolu le casse-tête chinois de l'application des critères de l'ordre des licenciements ? ».

Caroline André-Hesse a participé avec David Ayache au Gala HEC Londres le 2 février 2017.



Caroline André-Hesse a été nommée Corporate Counsel Forum Liaison officer au sein de l'Employment Law Committee de l'International Bar Association (IBA).