



Textes législatifs et réglementaires

Pas de textes législatifs ou réglementaires à mentionner cette semaine.

Jurisprudence

► *Horaires individualisés*

L'accord du CE ou des DP doit toujours être obtenu, même si le recours aux horaires individualisés est prévu par accord collectif. Dans l'affaire en cause, une entreprise avait mis en place un accord d'établissement sur les horaires individualisés malgré l'opposition unanime des membres du comité d'établissement ; l'accord doit donc être annulé.

La modification des règles établies lors de la mise en place des horaires individualisés est soumise aux mêmes conditions.

La modification du régime des horaires individualisés, approuvée lors de sa mise en place, nécessite l'avis conforme du CE ou CSE (CA Paris, pôle 6 chambre n°2, 3-5-18, n°17/07481).

► *PSE : fixation des catégories professionnelles et discrimination*

Le fait, dans le cadre d'un PSE, de fixer des catégories professionnelles ayant pour effet d'entraîner le licenciement de tous les représentants d'un syndicat constitue une discrimination. L'inspection du travail ne pouvait, dans ce cas, que refuser le licenciement du salarié protégé, en raison du lien avec le mandat (CAA Bordeaux, 15-5-18, n°16BX01420).

► *PSE : observations par la Direccte et avis du CE*

La circonstance que la Direccte ait émis des observations dont le comité d'entreprise n'a eu connaissance qu'après avoir émis son avis n'est pas de nature à vicier nécessairement la procédure d'information et de consultation du CE (CAA Versailles, 20-2-18, n°17VE03486).

► *Validité d'une clause d'exclusivité*

Une clause d'exclusivité est inopposable au salarié lorsqu'elle est rédigée en termes généraux et imprécis ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié (activité bénévole ou lucrative ? professionnelle ou de loisirs ?) et qu'ils ne permettaient pas, dès lors, de limiter son champ d'application, ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail était justifiée et proportionnée (Cass. soc., 16-5-18, n°16-25272).

► *Rupture conventionnelle*

L'existence d'une altération des facultés mentales de la salariée, lors de la signature de la convention de rupture, est de nature à vicier le consentement exprimé, une cour d'appel a ainsi pu décider, à bon droit, que la rupture conventionnelle s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 16-5-18, n°16-25852).

► *Dissolution d'une société - AGS*

Lorsque la liquidation de la société résulte d'une décision judiciaire ayant ordonné sa dissolution sur le fondement des dispositions de l'article 1844-7 5 du code civil et que celle-ci est toujours in bonis, la garantie des AGS ne joue pas (Cass. soc., 16-5-18, n°16-25898).

► *Reclassement d'un agent public*

L'obligation de reclassement d'un agent public inapte s'impose, même en cas d'inaptitude à toutes fonctions (CE, 25-5-18, n°407336). Le Conseil d'Etat précise que les règles régissant l'obligation de reclassement d'un agent public s'appliquent aux agents contractuels de Pôle Emploi.

FOCUS

Licenciements économiques et fonds d'investissement : Halte à la course aux profits !

La Cour de cassation, dans deux arrêts du 24 mai 2018, a reconnu que les fautes de gestion commises par un fonds d'investissement pouvaient rendre les licenciements économiques d'une société qu'il contrôle, sans cause réelle et sérieuse.

Dans la première décision, la Cour de cassation relève qu'un fonds d'investissement avait pris, par l'intermédiaire des sociétés du groupe, des décisions préjudiciables dans son seul intérêt d'actionnaire, lesquelles avaient entraîné la liquidation partielle d'une société du groupe (Lee Cooper).



La cour d'appel a ainsi pu en déduire que le fonds d'investissement avait, par sa faute, concouru à la déconfiture de la société du groupe (Lee Cooper) et à la disparition des emplois en résultant (Cass. soc., 24-5-18, n°16-22881).

Dans une seconde décision, la Cour de cassation note que les difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement résultaient d'agissements fautifs de l'employeur, allant au-delà des seules erreurs de gestion, et en a exactement déduit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 24-5-18, n°17-12560).

L'arrêt concernant Lee Cooper est inédit car il reconnaît qu'un fonds d'investissement qui, par sa gestion, entraîne la déconfiture d'une société qu'il contrôle rend les licenciements prononcés par la société sans cause réelle et sérieuse.

Cette nouvelle voie offerte aux salariés peut être un moyen de contourner la jurisprudence sur le co-emploi qui est de plus en plus difficile à établir, au regard des nouveaux critères posés par la Cour de cassation.

Si, traditionnellement, l'attitude de l'employeur est prise en compte pour apprécier le caractère sérieux des difficultés économiques et si une attitude frauduleuse, une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur enlèvent tout sérieux au motif économique invoqué, la Cour de cassation admet, pour la première fois, qu'un fonds d'investissement qui n'est pas directement l'employeur puisse voir sa responsabilité engagée, lorsqu'une société contrôlée par ce fonds licencie économiquement des salariés.

Dans l'affaire Lee Cooper, il ne s'agit pas de simples erreurs de gestion, mais d'une véritable politique visant à assécher les comptes de la société, dans le seul intérêt de l'actionnaire qu'est le fonds d'investissement.

Dans la seconde affaire, les remontées importantes de dividendes opérées par l'actionnaire avaient réduit considérablement les fonds propres et les capacités d'autofinancement des sociétés filiales.

Ainsi, la Cour de cassation reconnaît que des « investisseurs » ne sont pas libres de faire ce qu'ils veulent des sociétés qu'ils rachètent et, que leur politique visant à tirer le maximum d'argent en un minimum de temps de ces opérations est de nature à rendre les licenciements sans cause réelle et sérieuse.

La responsabilité extracontractuelle du fonds d'investissement peut être reconnue et les salariés peuvent prétendre à des dommages et intérêts pour la perte de leur emploi, en agissant contre ce fonds d'investissement.

Par ces décisions, la Cour de cassation envoie un message clair : halte à la course infernale aux profits... !!!