

// le dossier
jurisprudence hebdoLes arrêts décisifs de la semaine,
en complément de *l'actualité*

Élections professionnelles

Validité des élections : toute tentative de résolution amiable du litige avant la saisine du juge est exclue

L'employeur et les organisations syndicales ne peuvent conclure un accord pour se faire juge de la validité des élections professionnelles, matière intéressant l'ordre public. C'est donc à tort que pour déclarer la requête d'un syndicat irrecevable, le tribunal retient que celui-ci ne mentionne pas les diligences accomplies en vue de parvenir à une résolution amiable du litige et ne justifie pas davantage d'un motif légitime le dispensant de l'accomplissement de ces diligences.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-60.067 FS-PB

Depuis un décret du 11 mars 2015, l'article 58 du Code de procédure civile impose de tenter une résolution amiable du différend avant toute saisine du juge. Lorsqu'il saisit le juge de première instance, le plaideur doit ainsi indiquer, dans l'acte de saisine, les efforts entrepris en ce sens (D. n° 2015-282 du 11 mars 2015, art. 19, JO 14 mars). À une exception près : lorsque l'auteur de la saisine justifie d'un « motif légitime » tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public. Malgré ce tempérament, la règle n'a pas été sans susciter de vives inquiétudes de la part de plusieurs acteurs du droit social. Saisie d'une question ministérielle le 11 août 2015, la garde des Sceaux de l'époque a ainsi indiqué que l'article 58 s'applique pleinement à la matière prud'homale, en plus de la procédure obligatoire de conciliation devant le bureau de conciliation (Rép. min. à QE n° 87000, JOAN Q. 18 octobre 2016, p. 8713). En revanche, rien n'était encore fixé s'agissant du contentieux des élections professionnelles. Le présent arrêt permet de lever le doute.

Il y est en effet rappelé que « l'employeur et les organisations syndicales ne peuvent conclure un accord pour se faire juge de la validité des élections professionnelles, matière intéressant l'ordre public ». Le tribunal d'instance saisi, comme en l'espèce, d'un recours en annulation d'un accord préélectoral

ne peut donc exiger que la requête mentionne les diligences accomplies auprès de l'employeur en vue de parvenir à une résolution amiable d'un tel litige.

La Cour de cassation reste ainsi fidèle à la ligne selon laquelle les litiges portant sur la validité des élections sont de la compétence exclusive du juge judiciaire. Elle avait en effet déjà jugé que « l'employeur [...] ne peut, en cette matière d'ordre public, et même avec l'accord des syndicats, se faire juge de leur validité » (Cass. soc., 10 mars 1983, n° 82-60.352). La matière étant d'ordre public, le plaideur justifie donc d'un motif légitime au sens de l'article 58 précité, l'exemptant de l'obligation d'indiquer, dans l'acte de saisine, les diligences entreprises en vue d'un accord de résolution amiable du litige.

Salariés protégés

Le placement de l'entreprise en liquidation judiciaire ne met pas automatiquement fin aux mandats des élus et à la protection qui y est attachée

Ni un jugement de liquidation judiciaire ni un jugement ordonnant l'arrêt de la poursuite d'activité n'entraînent à eux seuls la dissolution de l'association et n'ont en soi d'effet sur l'existence du comité d'entreprise.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-15.503 FS-PB

Cet arrêt posait la question de la détermination de la date de fin de la période de protection des élus du CE, en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise. Les élus sont en effet protégés pour toute la durée de leur mandat, ainsi que « pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution » (C. trav., art. L. 2411-8 ancien). À cet égard, faut-il considérer qu'un jugement de placement de l'entreprise en liquidation judiciaire ou ordonnant l'arrêt de la poursuite d'activité, met immédiatement fin aux mandats électifs et à la protection ? Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation, pour laquelle les mandats et la protection perdurent jusqu'à la disparition effective et définitive de l'entreprise.

En l'espèce, un salarié avait été élu au CE pour quatre ans en décembre 2009. Son mandat prenait donc théoriquement fin au mois de décembre 2013. La protection complémentaire de six mois devait par ailleurs s'appliquer jusqu'en juin 2014.

À CLASSER SOUS

JURISPRUDENCE

02 / 19

Le 4 avril 2012, la fédération qui l'employait a fait l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire, puis le 3 mai suivant, d'un jugement d'arrêt de la poursuite d'activité. Le CE a été réuni pour la dernière fois le 8 juin 2012. Puis le salarié a été licencié le 20 décembre 2012, sans autorisation administrative. Question : était-il encore protégé à cette date ? **Deux points de vue** s'opposaient : – celui du liquidateur judiciaire, considérant que le **mandat** avait **pris fin** avec les **jugements de liquidation** et d'arrêt de la poursuite d'activité intervenus en mai 2012, voire à la date de la dernière réunion du CE intervenue le 8 juin suivant. De fait, au 20 décembre 2012, la protection complémentaire de six mois était expirée ; – celui de la **cour d'appel** considérant que ni la cessation d'activité de l'entreprise ni sa mise en liquidation judiciaire ne mettaient, par elles-mêmes, fin au mandat du comité, qui s'était d'ailleurs réuni à plusieurs reprises postérieurement. Les élus devaient donc bénéficier de la protection jusqu'à la **disparition définitive** de l'**entreprise**. En l'espèce, puisqu'il n'était pas établi que la fédération ait définitivement disparu avant le licenciement du 20 décembre 2012 et la date d'expiration théorique du mandat, la rupture a été considérée comme étant intervenue en violation du statut protecteur. La Cour de cassation a confirmé le raisonnement des juges du fond. **Ni un jugement de liquidation ni un jugement ordonnant l'arrêt** de la poursuite d'activité n'entraînent à eux seuls la dissolution de l'association ou de l'entreprise. Ils n'ont donc **pas automatiquement** pour

effet de mettre **fin** à l'existence du comité, de sorte que les **mandats** (et la protection qui y est attachée) se poursuivent jusqu'à leur terme initial ou jusqu'à la date de la disparition effective de l'entreprise si elle est antérieure.

Plan de sauvegarde de l'emploi

Vice de motivation de la décision du Direccte

Le plan de sauvegarde de l'emploi ayant été homologué par l'autorité administrative le 27 novembre 2013 et le licenciement notifié le 2 janvier 2014, il en résultait que la procédure de licenciement avait été engagée antérieurement à la publication de la loi du 6 août 2015 [JO 7 août], de sorte qu'il ne pouvait être fait application de ses dispositions relatives à l'annulation d'une décision d'homologation en raison d'une insuffisance de motif.

Cass. soc., 9 janvier 2019, n° 17-22.101 F-D

Depuis la loi Macron du 6 août 2015, l'**annulation** d'une décision de **validation/homologation** en raison d'une simple insuffisance de motivation **n'ouvre plus droit** à l'**indemnité d'au moins six mois** de salaire et ce, dès lors que le Direccte a pris une **nouvelle décision** suffisamment motivée dans les 15 jours (*C. trav., art. L. 1235-16*). Attention rappelle cet arrêt, l'indemnité reste due pour les procédures engagées avant la publication de cette loi et *a fortiori* lorsque la décision annulée et les licenciements sont antérieurs à cette date.

Budgets du comité d'entreprise

La part des indemnités de rupture soumise à cotisations de sécurité sociale entre dans le calcul des contributions dues au CE

Certaines indemnités versées à l'occasion de la rupture étant pour partie assujetties au paiement de cotisations sociales, notamment les indemnités de licenciement ou de départ volontaire qui sont soumises à ces prélèvements pour leur part dépassant deux fois le plafond annuel de cotisations sociales et pour leur totalité lorsqu'elles dépassent dix fois ce plafond, la cour d'appel en a exactement déduit que celles-ci étaient comprises dans l'assiette de calcul de la subvention au fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise au titre des années 2011 et 2012 pour leur part assujettie aux cotisations de sécurité sociale.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-22.583 FS-PB

Le calcul des **contributions** versées par l'employeur afin d'alimenter les deux **budgets** du **comité d'entreprise** (fonctionnement et activités sociales et culturelles) a pour **assiette** la masse salariale de l'entreprise. En février 2018, la jurisprudence a précisé que, sauf engagement plus favorable, cette masse salariale s'entend de la **masse salariale brute** constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (*Cass. soc., 7 février 2018, n° 16-24.231, n° 16-16.086 PBR*).

Il en résulte que les **indemnités de rupture**, lorsqu'elles bénéficient d'un régime social d'**exonération**, sont **exclues** du calcul des deux contributions. Elles sont en

revanche réintégrées dans l'assiette de calcul lorsqu'elles sont assujetties à cotisations en application du Code de la sécurité sociale. C'est ce que confirme la Cour de cassation dans ce nouvel arrêt du 19 décembre 2018. En pratique, l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que les **indemnités de rupture**, fiscalement exonérées (*CGI, art. 80 duodecies*), n'entrent dans l'assiette des cotisations que pour leur seule **part excédant deux fois le plafond** annuel de la sécurité sociale. Cette part excédentaire doit donc **entrer** dans l'**assiette** de calcul des contributions dues au comité d'entreprise, affirme l'arrêt. De même, l'article L. 242-1 prévoit que ces indemnités sont **intégralement assujetties** lorsqu'elles **dépassent dix fois le plafond** annuel précité, ce qui conduira également à les prendre en compte intégralement dans l'assiette de calcul des budgets du comité d'entreprise.

On notera que s'agissant des budgets du **comité social et économique**, les nouvelles dispositions introduites dans le Code du travail prévoient que la **masse salariale brute** (qui sert toujours d'assiette de calcul) est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, « à l'**exception** des **indemnités** versées à l'occasion de la **rupture** du contrat de travail à durée indéterminée » (*C. trav., art. L. 2315-61 et L. 2312-83*). En toute logique, il résulte de cette nouvelle rédaction qu'à la **différence** de la solution posée ici pour le comité d'entreprise, les indemnités de rupture du CDI sont **totale**ment **exclues** de l'assiette de calcul des budgets, y compris lorsqu'elles dépassent les limites d'exonération de cotisations posées par l'article L. 242-1.