



ACTUALITE JUILLET 2015

Cession des PME et information des salariés : la nullité de la vente comme sanction du défaut d'information inconstitutionnelle

Conseil Constitutionnel, décision du 17 juillet 2015, n°2015-476 QPC

Les Sages du Conseil Constitutionnel ont examiné et abrogé plusieurs dispositions de la loi HAMON relatives à l'économie sociale et solidaire qui prévoit une obligation d'information des salariés lors d'une de la cession d'au moins 50% des parts sociales d'une entreprise de moins de 250 salariés, cette obligation d'information devant favoriser la possibilité pour ces derniers de présenter une offre de reprise. A défaut d'information, il était prévu que la sanction serait la nullité de la cession.

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), le Conseil Constitutionnel a considéré qu'une telle sanction attachée à la méconnaissance de l'obligation d'information porte, à l'égard du cédant et du cessionnaire, « une atteinte manifestement disproportionnée à la liberté d'entreprise » au regard de l'objectif poursuivi par la loi et il a donc abrogé les dispositions prévoyant « l'annulation à la demande de tout salarié d'une cession intervenue en méconnaissance des obligations d'information » (art. L23-10-1, al.4 et L. 23-10-7, al.3 C.Com.), une abrogation prenant effet à la date de publication de la décision (le 19 juillet 2015).

Il est à noter que le Conseil constitutionnel n'a annulé cette sanction que pour les seules sociétés commerciales, les dispositions relatives à l'exploitation d'un fonds de commerce (C. com., art. L. 141-23 et L. 141-28), n'étant pas entrées dans le champ de sa décision.

Il convient en outre de noter que la loi MACRON (art. 204), adoptée le 10 juillet dernier, réforme le dispositif d'information en prévoyant que :

- L'obligation d'informer les salariés ne concernera plus que les situations de "vente" de l'entreprise et non plus toutes les "cessions" (ce qui incluait les donations, dations en paiement ou apports en société, notamment).
- La sanction attachée à l'absence d'information sera une amende civile dont le montant ne pourra pas excéder 2% du montant de la vente et non plus son annulation.

Cet article 204 sera applicable à une date fixée par décret, au plus tard 6 mois après la promulgation du texte.



Demander au salarié de s'expliquer par écrit peut-il constituer une sanction ?

Cass Soc, 19 mai 2015, n°13-26.916

Un salarié ayant commis des fautes professionnelles a été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire et une demande d'explication écrite lui a été demandée avant qu'il ne soit licencié pour faute grave, une mesure que le salarié conteste au motif qu'il aurait déjà fait l'objet d'une sanction pour les mêmes faits que ceux invoqués dans la lettre de licenciement lorsqu'il lui a été demandé une explication écrite quant aux fautes reprochées.

La Cour de Cassation fait droit à sa demande, confirmant une jurisprudence antérieure selon laquelle une procédure de demande d'explications écrites correspond à une sanction disciplinaire au sens de l'article L1331-1 du code du Travail (Soc. 30 janvier 2013 n°11-23.891) dès lors que les faits avaient été qualifiés de fautifs par l'employeur et que les réponses écrites du salarié étaient conservées dans son dossier individuel.

En l'espèce, elle précise que la demande d'explications écrites revêt un caractère de sanction disciplinaire car le salarié avait été dans l'obligation d'y répondre immédiatement, et seul, ses réponses étant formalisées au sein d'un procès-verbal consigné dans son dossier individuel.

La rupture conventionnelle : absence de nullité en cas d'indemnité insuffisante et de date de rupture trop précoce

Cass Soc, 8 juillet 2015, n°14-10.139

Par cette décision, la Chambre sociale précise un peu plus sa jurisprudence venant sécuriser le régime des ruptures conventionnelles en considérant que « la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévu par l'article L 1237-13 du code du travail » et « l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture ».

Par conséquent, la Cour de cassation juge que c'est à la Cour d'appel « de rectifier la date de rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire », écartant la demande de nullité formulée par le salarié.

La période de protection suivant le congé maternité : l'arrêt maladie est sans incidence.

Cass. Soc., 8 juillet 2015, n°14-15.979 ;

L'article L.1225-4 du code du travail interdit toute rupture du contrat de travail pendant la grossesse et le congé maternité ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou l'accouchement.



Dans ce cas, la rupture prendra effet et sera notifiée après la période de suspension du contrat (Cass. Soc. 17 février 2010 n° 06-41392 ou Cass. Soc. 19 mars 2008 n°07-40599).

En l'espèce, une salariée rentrant de congé maternité est immédiatement placée en arrêt maladie durant un mois avant de bénéficier de ses congés payés puis d'être licenciée, mesure dont elle demande l'annulation en raison de la violation du statut protecteur précité.

Récemment, la Cour de cassation avait rappelé que la période de protection de 4 semaines suivant le congé maternité est suspendue par la prise de congés payés emportant un report du point de départ de la protection à son retour effectif (Cass. Soc., 30 avril 2014, n°13-12.321).

Cependant, en l'espèce, la Cour indique que cette règle n'est pas transposable à l'arrêt de travail pour maladie succédant à un congé maternité dès lors que le médecin traitant n'avait pas précisé que cet arrêt de travail est dû à un état pathologie lié à la maternité, conformément à ce que précise l'article L.1225-21 du code du travail.

Les dispositions relatives au forfait jours de la convention HCR sont invalidées

Cass Soc, 7 juillet 2015, n°13-26.444

Dans cette affaire, un salarié soumis à la convention collective des hôtels, cafés, restaurants demandait de déclarer irrégulière sa convention de forfait en jours ainsi qu'un rappel de salaire aux titres des heures supplémentaires

Si les juges du fond avaient débouté le requérant, la Cour de Cassation a considéré que les dispositions de la convention collective et de l'accord d'entreprise applicable ne garantissaient pas suffisamment l'obligation pour l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, la tenue d'un décompte mensuel des jours travaillés (Cass. Soc. 17 décembre 2014 n°13-22890) ou d'un entretien annuel (Cass. Soc. 26 septembre 2012 n°11.14.540) ne garantissant pas suffisamment la protection de la sécurité et de la santé des salariés

Par conséquent, après avoir évincé la convention collective et l'accord collectif de travail pour non-respect des principes énoncés, la convention de forfait jours a été jugée nulle, ce qui permet au salarié de réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées.

Les documents rédigés en langue étrangère sont opposables aux salariés étrangers.

Cass. Soc., 24 juin 2015, n°14-13.829,

L'article L1321-6 du Code du Travail prescrit que : « *le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail. Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers* ».



En l'espèce, la salariée estime que les documents concernant sa rémunération n'étant pas rédigés en français, mais en anglais, ceux-ci lui sont inopposables, les juges du fond confirmant sa position, conformément à une jurisprudence antérieure (Cass. Soc. 29 juin 2011).

Cependant la Chambre Sociale rejette l'argumentation de la salariée en rappelant le principe de l'article L1321-6 mais aussi son dernier alinéa : puisque la salariée est citoyenne américaine, elle ne pouvait pas invoquer le principe d'inopposabilité des documents.