



Textes législatifs et réglementaires

► *Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes 2018*

A été officiellement installée, le 23 mars 2018, la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes nouvellement désignés en 2018 (application des articles L 1442-13-2 et suivants du code du travail et du décret n°2017-1603 du 23 novembre 2017).

► *Honoraires dus aux médecins inspecteurs du travail*

Un arrêté du 27 mars 2018, relatif au montant des honoraires dus aux médecins inspecteurs du travail en application du IV de l'article L 4624-7 du code du travail, est paru au *JO* du 30 mars 2018.

Jurisprudence

► *Renonciation à une clause de non-concurrence*

Une clause de non-concurrence peut prévoir la possibilité pour l'employeur de renoncer à cette dernière dans un délai de 30 jours suivant la fin effective du travail, (il s'agit de la fin du préavis effectué ou du début du préavis non effectué).

Dans une telle hypothèse, la circonstance que le salarié ait cessé d'exécuter son préavis de sa seule initiative est sans incidence quant à l'appréciation du délais de la renonciation : celui-ci court à partir de la date normale d'expiration du préavis (Cass. soc., 21-3-18, n°16-21021).

► *Elections professionnelles - Période de dispense de préavis*

Un salarié, bien que dispensé d'exécuter son préavis, fait toujours partie des effectifs de l'entreprise. Aussi, s'il présente sa candidature au moment des élections professionnelles, la demande d'annulation des élections formée par un syndicat sur ce motif ne peut être accueillie (Cass. soc. 14-3-18, n°17-14028).

► *Nullité de la rupture conventionnelle*

Le défaut de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est de nature à entraîner la nullité de la convention.

L'arrêt de la cour d'appel, qui déboute la demande d'annulation de la convention de rupture sans répondre aux conclusions de la salariée, qui invoquait le défaut de remise d'un exemplaire de la convention, doit donc être cassé (Cass. soc., 7-3-18, n°17-10963).

► *Remplacement du représentant syndical au CE/CSE*

Lorsqu'un syndicat procède à une désignation de représentant syndical en remplacement d'un autre représentant syndical au comité d'entreprise, il lui appartient de le préciser dans la désignation notifiée à l'employeur.

Dans le cas contraire, un employeur peut engager une action en annulation des désignations surnuméraires (Cass. soc., 14-3-18, n°17-16110).

► *Consultation CE - Délais préfix*

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

Pour ce faire, il dispose d'un délai d'examen suffisant fixé par accord ou, à défaut, par la loi.

Dans le cadre d'une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le délai de consultation ne court qu'à compter de la mise à disposition du comité d'entreprise de la base de données économiques et sociales (Cass. soc., 28-3-18, n°17-13081)

► *Contrôle URSSAF - Redressement des cotisations*

Les agents chargés du contrôle URSSAF peuvent proposer à la personne contrôlée d'utiliser les méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation (art. R 243-59-2 du code de la sécurité sociale).

L'utilisation de cette méthode suppose l'accord de l'employeur, à défaut le redressement est annulé dans sa totalité.

Ainsi, la partie du redressement établie sur des bases réelles et non liée à la vérification par échantillonnage, doit, elle aussi, être annulée (Cass. civ, 2^{ème}, 15-3-18, n°17-11891).

► *Contrôle URSSAF - Avis préalable de visite*

Tout contrôle effectué par l'URSSAF est précédé d'un avis de contrôle. Cet avis préalable a pour objet d'informer l'employeur ou le travailleur indépendant de la date de la première visite de l'inspecteur du recouvrement.

Si l'URSSAF entend reporter celle-ci, elle doit informer en temps utile et par tout moyen approprié l'employeur ou le travailleur indépendant.

Il n'est donc pas nécessaire de renvoyer un avis préalable si l'entreprise a été informée en temps utile, par tout moyen, de la date à laquelle est reporté le contrôle. En l'espèce, l'agent de recouvrement avait prévenu l'employeur par appel téléphonique puis confirmé la date du contrôle par mail (Cass. civ. 2^{ème}, 15-3-18, n 17-13409).



► Faute inexcusable - Responsabilité de l'Etat

En cas de faute inexcusable en raison d'un manquement à son obligation de sécurité, ayant causé une maladie liée à l'amiante pour le salarié, l'employeur peut se prévaloir de la faute que l'Etat aurait lui-même commise en négligeant d'adopter une réglementation propre à limiter les risques pour la santé du salarié pour la période antérieure au décret du 17 août 1977 prévoyant des mesures de protection contre l'exposition à la fibre. Cependant, cela n'est pas possible si l'employeur a commis délibérément une faute d'une particulière gravité. À ce titre, le Conseil d'Etat estime que la société Eternit, auteure d'une faute d'une particulière gravité délibérément commise pour la période antérieure au décret de 1977, ne peut se prévaloir de la carence fautive de l'Etat (CE, 26-3-18, n°401376).

► ARE - Mandataire social

Le préfet ne peut supprimer définitivement le revenu de remplacement au demandeur d'emploi qui a omis de déclarer aux services de Pôle emploi certains éléments de sa situation, que dans le cas où cette omission avait pour but la perception de ce revenu, alors que celle-ci était indue. En l'espèce, lorsqu'un mandataire social d'une société commerciale ne déclare pas sa situation, le préfet peut supprimer définitivement le revenu de remplacement au demandeur d'emploi. En effet, une telle activité ne peut être considérée comme bénévole ou au titre du cumul entre le revenu de remplacement et celui tiré d'une activité occasionnelle ou réduite si elle est exercée pendant une longue période (CE, 26-3-18, n°402044).

FOCUS

Non-respect d'une promesse de porte-fort : n'espérez que des dommages et intérêts !

Une promesse de porte-fort est une convention par laquelle une personne (le promettant) s'engage envers une autre (le bénéficiaire) à ce qu'une troisième personne (un tiers) exécute un engagement déterminé.

Selon la Cour de cassation, le non-respect de cette promesse ne peut être sanctionné que par des dommages et intérêts.

Cette solution est conforme à la loi, puisque, l'article 1204 du code civil, dispose notamment que « *le promettant est libéré de toute obligation si le tiers accomplit le fait promis. Dans le cas contraire, il peut être condamné à des dommages et intérêts* ».

Seulement, l'application de cette disposition peut paraître problématique lorsqu'une promesse de porte-fort est conclue au sein d'une transaction réalisée après la rupture du contrat de travail.

L'arrêt étudié en est un parfait exemple (Cass. civ. 1^{ère}, 7-3-18, n°15-21244).

Un employeur a été condamné par le conseil de prud'hommes à payer à un ancien salarié environ 180 000 euros au titre de diverses indemnités au titre de la rupture de son contrat de travail.

À la suite de ce jugement, l'employeur et l'ancien salarié ont conclu une transaction : le salarié a accepté de renoncer de façon définitive à l'exécution du jugement. L'employeur, en contrepartie, s'engage à verser à l'ancien salarié une somme de 72 000 euros ainsi qu'à se porter fort à ce que les sociétés du groupe auquel il appartient reprennent des relations contractuelles avec cet ancien salarié, exerçant sa future activité.

Seulement, si la première partie de la transaction - à savoir le versement de 72 000 euros - a été exécutée, la promesse de porte-fort, elle, n'a pas été respectée.

Aussi, l'ancien salarié n'a pu travailler, à titre indépendant, avec les sociétés du groupe.

L'ancien salarié demande en justice la résolution de la transaction. La cour d'appel accueille sa demande. Elle retient que la transaction, qui contient une promesse de porte-fort, est susceptible de résolution en cas d'inexécution totale ou partielle, ce qui, en l'espèce, était le cas.

Pourtant, la Cour de cassation ne va pas suivre son raisonnement. En effet, la Haute juridiction va casser et annuler l'arrêt de la cour d'appel.

Elle estime que : « *L'inexécution de la promesse de porte-fort ne peut être sanctionnée que par la condamnation de son auteur à des dommages-intérêts* ».

Cette solution n'est pas sans conséquence pour le salarié. La résolution judiciaire de la transaction, après la rupture de son contrat de travail, aurait permis de rendre cette transaction inopposable au salarié. Ce faisant, les parties auraient été replacées dans la situation juridique où elles se trouvaient avant la transaction (Cass. soc., 7-6-89, n°86-43012). Le salarié aurait donc pu réclamer l'exécution de la décision du conseil de prud'hommes et bénéficier des 180 000 euros d'indemnités qui lui étaient alloués.

La Haute juridiction en juge autrement. Selon elle, lorsqu'une transaction comporte une promesse de porte-fort, la résolution de la transaction n'est pas possible, seuls des dommages et intérêts peuvent être octroyés au salarié.

L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel, espérons que le montant des dommages et intérêts alloués au salarié soit aussi important que ce qu'il aurait dû percevoir en cas de résolution de la transaction...