

RELATIONS COLLECTIVES

- **Décret n°2017-340 relatif à la rémunération des dirigeants et des membres des conseils de surveillance des Sociétés Anonymes cotées**

Après plusieurs scandales médiatiques sur la rémunération des dirigeants de sociétés anonymes cotées, le législateur avait réagi en consacrant légalement le *say on pay* pour les sociétés commerciales par la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016.

Les actionnaires ne sont plus simplement consultés sur ces rémunérations mais ils doivent désormais les approuver en assemblée générale. L'Assemblée Générale des actionnaires doit se prononcer au minimum une fois par an sur les résolutions portant sur la rémunération des dirigeants, à chaque modification des éléments de rémunération et à chaque renouvellement de mandat d'un dirigeant.

Ces résolutions comprennent les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération pouvant être accordés aux dirigeants. Une question restait en suspens : qu'est-ce que le législateur entendait par « rémunération totale » ?

Le décret du 16 mars 2016 vient préciser les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature. Il en donne une définition très large : les jetons de présence, la rémunération fixe et variable qui comprend notamment l'attribution d'option de souscription ou d'achat d'actions, l'attribution gratuite d'actions, les rémunérations exceptionnelles, les avantages de toute nature.

Ainsi, les actionnaires des sociétés anonymes cotées ont un pouvoir étendu sur l'ensemble de la rémunération de leurs dirigeants.

- **Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre**

Suite au scandale du Rana Plaza en 2013, immeuble situé au Bangladesh qui a causé la mort de plus de 1.100 personnes en s'effondrant, les pays européens ont pris conscience des conditions de travail des sous-traitants des grands groupes européens.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la loi n°2017-399 du 27 mars 2017, instaurant, pour les sociétés françaises employant plus de 5.000 salariés en France ou 10.000 salariés dans le monde, en incluant leurs filiales, le devoir d'élaborer, de rendre public et de mettre en œuvre un plan de vigilance.

Celui-ci devra comporter des mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales qui pourraient résulter des activités de la société mère, des sociétés qu'elle contrôle ainsi que des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels elle entretient des relations commerciales établies.

Ce plan de vigilance doit être élaboré afin d'être présenté à l'Assemblée Générale qui clôture l'exercice 2017. Les employeurs, qui l'établissent unilatéralement, consultent les parties prenantes à l'activité de l'entreprise pour l'élaborer.

Si le volet amende du texte a été supprimé par le Conseil Constitutionnel, les entreprises engagent leur responsabilité extracontractuelle lorsqu'un plan de vigilance aurait pu permettre de minimiser ou d'éviter un dommage ou une faute.

RELATIONS INDIVIDUELLES

- **La nécessité d'inscrire les sanctions disciplinaires autres que le licenciement dans le règlement intérieur des entreprises de plus de 20 salariés : Cass. Soc. 23 mars 2017, n°15-23090**

L'article L.1311-2 du Code du Travail impose la mise en place d'un règlement dans les entreprises de plus de 20 salariés : « *L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les établissements employant au moins 20 salariés* ».

En l'espèce, une salariée contestait devant la formation de référé du Conseil de Prud'hommes l'avertissement qui lui avait été notifié, dans une entreprise n'ayant pas de règlement intérieur.

La Cour de Cassation a confirmé la position des juges de fond, estimant qu' « *une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L. 1311-2 du code du travail* ».

L'absence de règlement intérieur dans les entreprises de 20 salariés et plus a désormais des conséquences pratiques importantes en matière de droit disciplinaire.

- **L'obligation pour l'employeur de remettre l'attestation Pôle emploi en cas de démission : Cass. Soc. 15 mars 2017, n°15-21232**

En l'espèce, une salariée ayant démissionné n'a reçu aucune attestation Pôle Emploi de la part de son employeur. Elle a réclamé de ce fait des dommages-intérêts pour non délivrance des documents de fin de contrat.

Cassant l'arrêt de la Cour d'Appel pour laquelle « *la délivrance d'une attestation Pôle Emploi ne s'imposait pas, la salariée pouvant prétendre au paiement d'allocations chômage du fait de sa démission* », la Cour de Cassation a au contraire considéré que « *cette obligation de délivrance s'applique à tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail*. »

Cette solution se justifie par le fait que ce n'est pas à l'employeur de préjuger des conditions d'obtention d'assurance chômage de ses salariés, d'autant plus que certaines démissions ouvrent droit à cette assurance.

- **La possibilité de restreindre le port des signes religieux, politiques et philosophiques des salariés dans les entreprises privées : CJUE, grande chambre, 14 mars 2017, aff. C-157/15 et C-188/15**

Dans cette affaire, deux questions préjudicielles ont été posées à la CJUE. La première était de savoir si l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne générale d'une entreprise privée, constitue une discrimination directe. Pour la CJUE, il ne s'agit pas d'une discrimination dès lors qu'elle découle d'une règle interne interdisant tout signe politique, philosophique ou religieux.

En revanche, il appartient au juge national de vérifier si l'obligation en apparence neutre n'entraîne pas, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions particulières. Dans ce cas, il s'agirait d'une discrimination indirecte, qui peut toutefois être justifiée par un objectif légitime, comme la poursuite d'une politique de neutralité dans les relations avec les clients.

La seconde était de savoir si, en l'absence d'une telle règle, la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique pouvait être considérée comme une « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* » au sens de la directive 2000/78/CE du Conseil.

Pour la Cour, cela ne constitue pas une « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* » de nature à écarter l'existence d'une discrimination.

- **Le droit de défense du salarié en cas de procédure de licenciement : Cass. Soc. 8 mars 2017 n°14-20365**

Il n'est pas nécessaire d'énoncer les reproches dans la lettre de convocation à entretien préalable. En l'espèce, une salariée a reçu une convocation à entretien préalable dans les délais légaux, entretien auquel elle ne s'est pas présentée, estimant ne pas avoir pu préparer ses demandes. Elle a ensuite été licenciée pour insuffisance professionnelle.

La Cour d'Appel a condamné l'employeur à verser des dommages-intérêts pour non-respect des droits de la défense estimant que l'entretien préalable étant la seule étape de la procédure durant laquelle la salariée pouvait s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés, celle-ci avait besoin de connaître les reproches de l'employeur pour se préparer.

La Cour de Cassation a au contraire considéré que « l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée au salarié par un employeur qui veut procéder au licenciement et la tenue d'un entretien préalable (...) satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié. »

- **Le transfert du salarié protégé dans une UES soumis à l'autorisation de l'inspection du travail en cas d'absence de comité d'établissement : Cass. Soc. 23 mars 2017, n°15-24005**

En l'espèce, un salarié protégé travaillait dans une société appartenant à une UES. Il a été transféré dans une autre société de l'UES, dans le cadre du transfert de l'entité économique à laquelle il appartenait, sans aucune demande d'autorisation de l'employeur à l'inspection du travail.

La question était de savoir si ce transfert était partiel au sens de l'article L.2414-1 du Code du Travail, comme le soutenait le salarié, entraînant l'obligation pour l'employeur de demander une autorisation préalable à l'inspection du travail, ou total, comme le soutenait l'employeur, entraînant le transfert automatique de son contrat de travail.

La Cour a tranché en faveur du salarié, estimant que lorsque l'entité transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement, le transfert de la totalité des salariés employés doit être regardé comme un transfert partiel.

- **En cas d'adhésion d'un salarié au CSP, les stipulations contractuelles ou conventionnelles donnant un délai à l'employeur pour lever la clause de non-concurrence sont sans effet : Cass. Soc. 2 mars 2017, n°15-15405**

En l'espèce, le contrat de travail de la salariée précisait que l'employeur disposait de 30 jours à compter de la fin du contrat de travail pour notifier à la salariée la levée de la clause de non-concurrence.

La salariée a accepté la proposition de Contrat de Sécurisation Professionnelle qui lui a été faite dans le délai imparti de 1 mois. Pour la Cour d'Appel, c'est à partir de l'expiration de ce délai que courait le délai de 30 jours stipulé par le contrat.

La Cour de Cassation refuse de prendre en considération ce délai de 30 jours et affirme que « en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires. »

Dès lors, la renonciation à l'exécution de la clause de non concurrence doit se faire, le cas échéant, à la date de départ effectif du salarié.

Sandrine Henrion, Avocat Associé, Droit Social
Alexia Bloch, Avocat Associé, Droit Social