

# à la une

Département : SOCIAL

Votre *Une* analyse deux arrêts récents qui s'inscrivent dans la tourmente jurisprudentielle des successions d'actions menées devant le Conseil de Prud'hommes. Sont également explicitées quelques dispositions de la Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

Bonne lecture

**Jurisprudence du mois : « Rupture sur rupture ne vaut »**

[Cass.Soc 31 octobre 2006 n° 04-46.280](#)

[Cass.Soc 20 décembre 2006 n° 05-42.539](#)

**■ Encadrement de la succession de ruptures : le critère de la cristallisation de la rupture prévaut**

Au-delà du licenciement ou de la démission se sont développés d'autres modes de rupture. En effet, prise d'acte de rupture et résiliation judiciaire du contrat de travail envahissent de plus en plus les prétoires. Comment le juge articule ces différentes formes de rupture lorsque celles-ci s'entrecroisent ?

Les juges s'attachent à identifier les sources à l'origine de la rupture du contrat de travail afin de les imputer à qui de droit.

□ **Rappel : les nouveaux modes de ruptures**

**La résiliation judiciaire** repose sur les principes classiques du droit des contrats. En effet, tout créancier dispose d'un choix entre deux possibilités : soit solliciter l'exécution de son contrat, soit demander la résiliation judiciaire du contrat en application de l'article 1184 du code civil. En droit du travail cette faculté n'est ouverte qu'au seul salarié. La jurisprudence exige que la faute de l'employeur soit suffisamment grave pour entraîner la rupture du contrat de travail à ses torts.

**La prise d'acte de rupture** a été encadrée par la jurisprudence dans les arrêts du 25 juin 2003 ([Cass.Soc 25 juin 2003 n° 01-42.679](#)) : dans un premier temps, elle ferme la porte à la prise d'acte de rupture par l'employeur et, dans un second temps, elle pose le principe selon lequel la prise d'acte à l'initiative du salarié produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission.

□ **Successions d'actions : comment les gérer ?**

Face à ces nouvelles formes de rupture, la Cour de Cassation a été confrontée à des situations nouvelles : comment s'articule la demande de résiliation avec un licenciement ou une prise d'acte de rupture ?

▪ Licenciement suivi d'une demande de résiliation

En matière de licenciement précédant une demande de résiliation, la question est inédite et vient de recevoir une réponse en deux temps : « *le contrat de travail étant rompu par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis réception notifiant le licenciement, la demande postérieure du salarié tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de ce contrat est*

*nécessairement sans objet* ». [Cass.Soc 20 décembre 2006 n° 05-42.539](#). Le contrat est donc rompu par le licenciement du salarié qui ne peut plus, à son tour, demander au juge de se prononcer sur une rupture déjà effective. En revanche, il devra « *pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement, prendre en considération les griefs invoqués par le salarié au soutien de sa demande en résiliation dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation* ».

▪ Demande de résiliation suivie d'une prise d'acte de rupture

La chambre sociale a, dans un premier temps, jugé qu'il convenait de se prononcer exclusivement sur la prise d'acte : « *même si préalablement à la prise d'acte, le salarié avait engagé une action en résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur* » [Cass.Soc 15 mars 2006 n° 05-41.376](#).

C'est alors, dans un deuxième temps, qu'un critère chronologique a été mis en avant : « *le juge doit d'abord se prononcer sur la demande en résiliation et, en cas de rejet sur la prise d'acte en recherchant si les faits invoqués par le salarié à l'appui de celle-ci étaient ou non fondés* » [Cass.Soc 3 mai 2006 n° 03-46.971](#).

Mais depuis l'arrêt du 31 octobre 2006 ([Cass.Soc 31 octobre 2006 n° 04-46.280](#)), le critère chronologique est abandonné. **Le juge statue donc seulement sur la prise d'acte de rupture**, celle-ci cristallisant la rupture, la demande de résiliation judiciaire est sans objet.

Pour autant tout n'est pas si simple puisque le juge contrôle et apprécie les griefs invoqués par le salarié que ce soient ceux à l'appui de la prise d'acte de rupture ou de la demande de résiliation judiciaire afin de régler la question de l'imputabilité.

Ainsi, bien qu'en sa dernière jurisprudence, la Cour applique l'adage « *rupture sur rupture ne vaut* » on peut légitimement se demander s'il s'agit d'une position définitive ou si l'on doit s'attendre à de nouvelles évolutions !

Pour l'heure, il est indubitable, à la lecture des nombreux arrêts récents en matière d'interaction des actions, que le juge s'attache de plus en plus à l'imputabilité des faits. En effet, il a été jugé que l'absence prolongée consécutive à un harcèlement moral avéré de l'employeur constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse [Cass.Soc 11 octobre 2006 n° 04-48.314](#).

■ **Epargne salariale : supplément d'intéressement ou réserve spéciale de participation**

La [Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006](#) pour le **développement de la participation et de l'actionnariat salarié** offre la **possibilité** aux organes de direction des entreprises **de verser aux salariés un supplément d'intéressement collectif** ou de **réserve spéciale de participation** au titre de l'exercice clos.

Ainsi, conformément à l'article 2 de la Loi, codifié sous l'article L.444-12 du Code du travail, la décision émanera soit du conseil d'administration ou du directoire pour les entreprises qui en possèdent, soit du chef d'entreprise pour celles qui en sont dépourvues (SARL, Société en nom collectif, association, etc.).

Les sommes attribuées à un salarié pourront, selon le choix exprimé par ce dernier, faire l'objet d'un versement immédiat ou être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). (Article L.444-12 du Code du travail).

Selon les articles L.441-4, al. 1<sup>er</sup> et L.442-8 nouveaux dudit Code, le **supplément d'intéressement ou de réserve spéciale de participation obéit au même régime social et fiscal que les sommes versées en application de l'accord de base.**

● **Plafonnement des sommes susceptibles d'être versées**

En vertu de l'article L.441-2 du Code du travail les sommes **versées au titre de l'intéressement** prévu par l'accord existant **et du supplément décidé ne sauraient être supérieures à :**

- **20 % du total des rémunérations brutes** versées aux bénéficiaires de cette prime au cours de l'exercice concerné;
- **pour un même bénéficiaire, la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale** (soit 16.092 € en 2007.)

Quant au **supplément de réserve spéciale de participation :**

- **Limite individuelle :** pour un même exercice, les droits accordés à un salarié ne peuvent excéder les **¾ du plafond de la sécurité sociale** (soit 24138 € en 2007 (articles L.442-4 et R.442-6 du Code du travail));
- **Limite globale :** la Loi distingue deux hypothèses :
  - l'entreprise est dotée d'un accord de participation « standard » : la réserve spéciale de participation y compris le supplément **ne pourra pas excéder le plus élevé des plafonds fixés par l'avant dernier alinéa de l'article L.442-6 du Code du travail** à savoir 50 % du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des trois plafonds suivants : le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres, 50 % du bénéfice net fiscal.
  - l'entreprise applique un accord dérogatoire de participation : la réserve spéciale de participation y compris le supplément ne pourra pas excéder le plafond retenu par cet accord parmi les 3 plafonds suscités.
- **Modalités de répartition :**

Tant pour le supplément d'intéressement que pour le supplément de réserve spéciale de participation, la répartition

se fera soit selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement ou de participation existant déjà dans l'entreprise, soit par un accord spécifique conclu selon les modalités prévues aux articles L.441-1 pour l'intéressement et L.442-10 pour la participation. Cet accord pourra être conclu avec les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou même résulter d'un texte élaboré par la Direction et ratifié à la majorité des 2/3 du personnel, etc.

■ **Chèque – transport**

Le dispositif du chèque transport institué par les articles 71 et 79 de la loi susmentionnée est entré en vigueur depuis peu.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'employeur peut décider de remettre aux salariés un chèque-transport qu'ils pourront utiliser pour payer les frais de trajet domicile-lieu de travail.

La part du préfinancement de ce titre de paiement nominatif assurée par l'employeur sera exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans certaines limites (articles 81 du CGI et L.131-4-1 du CSS).

Le comité d'entreprise pourra financer tout ou partie du montant du chèque-transport restant à la charge du salarié.

Pour plus amples informations, se référer au « à la Une » d'octobre 2006.

■ **Disparition de la Contribution Delalande**

En vertu de l'article 50 de la Loi sur la participation et l'actionnariat salarié modifiant l'article L.321-13 du Code du travail, l'employeur qui licencie un salarié âgé de 50 ans ou plus sera dispensé du versement de la contribution Delalande si le salarié concerné a été embauché après le 31 décembre 2006, jour de la publication de la Loi.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008, cette contribution sera totalement supprimée peu importe la date d'embauche du salarié.

■ **Les chiffres clefs**

INDICATEURS ANNUELS 2007		
Limite d'exonération de la contribution patronale pour les titres restaurant	4.98 € par jour et par salarié	
Montant de l'indemnité de stage (Décret n°2006-1627 du 18 décembre 2006, J.O. du 20 décembre 2006)	379 €	
Plafonds Sécurité sociale 2007	Annuel	32.184 €
	Trimestriel	8.046 €
	Mensuel	2.682 €
	Quinzaine	1.341 €
	Semaine	619 €
	Jour	148 €
	Heure	20 €
Attention, l'interdiction de fumer dans tous les locaux de travail entre en vigueur au 1 <sup>er</sup> février 2007. Pour un modèle de signalisation cliquez ci-dessous : <a href="#">Panneau interdiction de fumer</a>		

*Contacts:*

**Stéphane BURTHE – Denis AGRANIER  
Patricia TALIMI (Docteur en Droit)**

*Avocats associés – Département Social*