



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Décret sur la nouvelle procédure relative au contentieux de la sécurité sociale

[Le décret 2018-928 du 29 octobre 2018](#) fixe les nouvelles règles de procédure applicables aux contestations des décisions des organismes de sécurité sociale.

Pour mémoire, le contentieux de la sécurité sociale est transféré à compter du 01^{er} janvier 2019 du TASS aux TGI et à des cours d'appel spécialement désignées.

Le plafond annuel de la sécurité sociale 2019 est fixé

[Un arrêté du 11 décembre 2018](#) fixe le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) à 3.377 € soit le plafond annuel 2019 (PASS) à 40.524 €.

La LFSS 2019 est adoptée

[La loi de financement de la sécurité sociale \(LFSS\) pour 2019](#) a été définitivement adoptée le 3 décembre 2018 et prévoit notamment :

1) Transformation du CICE en allègements de cotisations

Le CICE et le CITS sont supprimés à compter du 01^{er} janvier 2019 et sont remplacés en 2 étapes par des allègements de cotisations :

- A compter du 01^{er} janvier 2019 :
 - ☞ Réduction de 6 points du taux de cotisation patronale maladie pour les salaires inférieurs ou égaux à 2,5 SMIC
 - ☞ Réduction des cotisations patronales de retraite complémentaire
- A compter du 01^{er} octobre 2019 : Réduction des contributions patronales d'assurance chômage

2) Heures supplémentaires et complémentaires : exonération de cotisations sociales

Les heures supplémentaires et complémentaires seront exonérées de cotisations sociales pour les salariés à compter du 1^{er} septembre 2019. Seules la CSG et la CRDS resteront dues.

⚠ La loi du 24 décembre portant mesures d'urgences économiques et sociales a avancé cette entrée en vigueur au 01^{er} janvier 2019.

En revanche, aucune exonération n'est prévue pour les contributions patronales.

3) Epargne salariale : suppression du forfait social de 20% pour certaines entreprises

A compter du 1^{er} janvier 2019, le forfait social est supprimé :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les versements issus des primes d'intéressement et de participation ainsi que sur les abondements des employeurs
- Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés pour les sommes versées au titre de l'intéressement

La loi prévoit également un abaissement à 10% du taux de forfait social sur l'abondement des employeurs sur les fonds d'actionnariat salarié.

4) RCC

Le régime social des indemnités de rupture conventionnelle collective (RCC) est entièrement aligné sur celui des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Elles ne sont donc pas assujetties au forfait social.

5) Temps partiel thérapeutique

Le salarié ne sera plus obligé d'avoir été arrêté à temps plein avant de passer à un temps partiel thérapeutique. Les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée au salarié ainsi que sa durée de versement seront précisées par décret.

FOCUS JURISPRUDENTIEL

03/10/2018 – Elections professionnelles : l'exercice du droit de vote est personnel

L'exercice personnel du vote est un principe général du droit électoral qui interdit à un salarié de faire voter un autre collaborateur à sa place.

La violation d'un tel principe entraîne l'annulation des élections sans qu'il y ait lieu de s'interroger si cette violation a eu ou non une influence sur les résultats du scrutin ([Cass. soc. 03 octobre 2018, n°17-29.022](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 21 juillet 1981 n° 81-60.568](#) ; [Cass. soc., 3 juillet 1984 n° 83-61.173](#)).

La particularité de cette décision réside dans l'application, pour la première fois, de ce principe au vote électronique.

En l'espèce, 2 électeurs confient leurs codes confidentiels de vote électronique à un autre salarié, candidat aux élections, afin qu'il vote pour eux.

Informé de cette situation, l'employeur saisit le TI aux fins d'annulation des élections.

Le TI juge qu'aucune fraude n'était établie et que cette irrégularité n'avait eu aucune incidence sur les résultats du scrutin.

La Cour de cassation casse cette décision et juge :

« Attendu que le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le secret du vote, ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral ; que l'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger ».

03/10/2018 – Heures supplémentaires : leur mention sur les bulletins de salaires est obligatoire

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur ses heures supplémentaires prévues par la loi « Teps », en raison de l'absence de mention des dites heures sur ses bulletins de paie, subit un préjudice et peut prétendre à l'obtention de dommages-intérêts ([Cass. soc. 3-10-2018 n° 16-24.705](#)).

Il s'agit d'une stricte application de [l'article R. 3243-1 du Code du travail](#).

Cette décision est d'autant plus intéressante que la LFSS 2019 prévoit, le rétablissement d'un dispositif de réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1^{er} septembre 2019.

10/10/2018 – Transaction : sa validité est soumise à l'envoi de la lettre de licenciement en RAR

La transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception est nulle ([Cass. soc. 10 octobre 2018 n° 17-10.066](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 18 février 2003 n° 00-42.948 FS-PBRI](#) ; [Cass. soc. 12 janvier 2016 n° 14-21.402 F-D](#)).

En l'espèce, la lettre de licenciement n'avait pas été adressée en RAR mais simplement remise en main propre contre décharge.

Une telle solution a pour objectif d'éviter les tentatives de fraude, notamment, en antidatant le récépissé signé par le salarié en cas de remise en main propre contre décharge.

17/10/2018 – Transfert d'entreprise : le règlement intérieur n'est pas automatiquement transféré

En cas de transfert de salariés à une entreprise nouvellement créée, le règlement intérieur (RI) de la société cédante n'est pas automatiquement transféré avec les salariés. L'employeur doit donc être vigilant car les sanctions prononcées sur son fondement ne sont plus valables ([Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-16465](#)).

Il s'agit, à notre connaissance, de la première décision sur le sujet.

Le nouvel employeur soutenait :

- Que le RI était assimilable à un engagement unilatéral
- Qu'en application de la jurisprudence ([Cass. soc. 9 octobre 2001 n° 99-43.661 FS-PB](#)) et de l'article L. 1224-1 il devait donc être automatiquement transféré

La Cour de cassation rejette le moyen et rappelle que le RI constitue un acte réglementaire de droit privé, dont les conditions sont précisément encadrées par la loi ([Cass. soc. 25 septembre 1991 n° 87-42.396](#)).

Le RI n'est donc pas transféré avec les contrats de travail.

En conséquence, en application d'une jurisprudence constante, toute sanction prononcée sur le fondement d'un RI inexistant ou qui n'est pas ou plus valable, doit être annulée ([Cass. soc. 23 mars 2017, n°15-23.090](#)).

17/10/2018 – CE : précisions sur la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des élus

L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement des élus pour se rendre aux réunions des commissions internes au CE, dès lors qu'elles ne sont pas légalement obligatoires ou organisées à l'initiative de l'employeur ([Cass. soc., 17 octobre 2018, n°17-13256](#)).

Ces frais doivent donc être pris en charge par le CE sur son budget de fonctionnement.

Cette solution sera sans doute applicable au CSE.

17/10/2018 – Licenciement économique : le défaut de mise en place des IRP cause automatiquement un préjudice aux salariés

L'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement pour motif économique alors qu'il n'a pas mis en place d'IRP, ce sans PV de carence, commet une faute causant automatiquement un préjudice aux salariés ([Cass. soc. 17 oct. 2018](#)).

La Cour de cassation juge que l'absence d'IRP prive les salariés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Cette décision constitue une nouvelle dérogation à l'arrêt de principe du 13 avril 2016 par lequel la Cour de cassation a jugé que les juges du fond apprécient souverainement l'existence et le montant du préjudice dont la réparation est demandée et qui avait mis fin à la réparation automatique du préjudice

17/10/2018 – Altercation entre salariés : l'employeur doit réagir

En cas d'altercation entre salariés, l'employeur doit respecter son obligation de sécurité de résultat (OSR). S'il ne prend pas les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés, il engage sa responsabilité ([Cass. soc. 17 octobre 2018 n° 17-17.985](#)).

Il s'agit d'une application du principe posé par la Cour de cassation en 2015 selon lequel l'employeur, tenu à une OSR à l'égard des salariés, peut, en cas de risque avéré ou réalisé, s'exonérer de sa responsabilité uniquement s'il justifie avoir pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés ([Cass. soc. 25 novembre 2015 n° 14-24.444](#)).

Il avait déjà été jugé sur ce fondement en 2016 qu'un employeur avait pris les mesures nécessaires suite à une altercation entre un salarié et un tiers à l'entreprise en mettant immédiatement une organisation et des moyens adaptés ([Cass. soc. 22 septembre 2016 n° 15-14.005](#)) :

- En appelant l'auteur de l'agression
 - En lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise
 - En invitant le salarié à déposer plainte
- En l'espèce, l'employeur avait simplement organisé un point entre les intéressés puis des réunions d'information, ce qui a été jugé insuffisant.

07/11/2018 – La communication en justice par l'employeur du BS d'un salarié peut constituer une atteinte à la vie privée

La communication en justice par l'employeur de bulletins de paie de salariés non-occultés des données personnelles non nécessaires à la résolution du litige, constitue une atteinte injustifiée à la vie privée ouvrant droit à réparation ([Cass. soc. 7 novembre 2018 no 17-16.799](#)).

Il s'agit d'une application du principe posé par la Cour de cassation selon lequel le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ([Cass. soc. 9 novembre 2016 n° 15-10.203 FS-PBRI](#)).

En l'espèce, un employeur conteste devant le TI la candidature de 3 salariés dans des collèges électoraux estimant que ces candidats ne relevaient pas de ces collèges, au regard de leur classification professionnelle et produit les bulletins de salaire des salariés concernés, sans leur accord en les communiquant en parallèle à plusieurs organisations syndicales.

Les salariés saisissent le CPH en référé afin de faire cesser cette atteinte à leur vie privée et obtiennent gain de cause.

L'employeur se pourvoit en cassation et soutient que la production des BS était nécessaire à sa défense et proportionnée au but poursuivi.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de la Cour d'appel et juge que seules les mentions des BS relatives à l'emploi occupé, à la classification et éventuellement à leur coefficient étaient nécessaires au succès des prétentions de l'employeur.

La communication, sans l'accord des salariés, des BS sans occultation des autres informations personnelles y figurant à savoir l'adresse personnelle, le salaire, l'âge, la domiciliation bancaire, la mention d'arrêts maladie, porte une atteinte injustifiée à leur vie privée.

07/11/2018 – L'indemnisation du salarié protégé qui tarde abusivement à demander sa réintégration est limitée

Le salarié protégé licencié sans autorisation qui tarde abusivement à solliciter sa réintégration a droit à une indemnité se limitant à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective ([Cass. soc., 7 novembre 2018, n°17-14.716](#)).

Il s'agit d'une décision de principe venant confirmer une jurisprudence antérieure mais dont la portée était discutée ([Cass. soc. 26 mars 2013 n° 11-27.964](#)).

En l'espèce, le salarié avait attendu près de 4 ans, soit la date de fin de sa période de protection, pour demander sa réintégration.

Pour mémoire, si le salarié avait agi plus rapidement son indemnité aurait été constituée des salaires qu'il aurait perçus entre la rupture du contrat et son retour effectif dans l'entreprise, dans la limite de 30 mois de salaire ([Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-24.182 et 13-27.211](#) ; [Cass. soc., 14 octobre 2015 n° 14-12.193](#)).

07/11/2018 – Participation : un salarié y a droit même si son salaire est exclu du calcul de la réserve spéciale

Les salariés qui remplissent l'éventuelle condition d'ancienneté fixée par un accord de participation, bénéficient de la participation même si leur rémunération n'est pas prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale ([Cass. soc. 7 novembre 2018 n° 17-18.936](#)).

En l'espèce, il s'agissait de salariés en congé de reclassement.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence concernant des salariés expatriés ([Cass. soc. 22 mai 2001 n° 99-12.902 FS-P](#)).

14/11/2018 – Prise d’acte de la rupture : le manquement doit être imputable à l’employeur

La prise d’acte de la rupture d’un salarié n’est pas justifiée lorsque le manquement invoqué n’est pas imputable à l’employeur ([Cass. soc. 14 novembre 2018 n° 17-11.448](#)).

En l’espèce, les fonctions d’un salarié, contrôleur technique, sont soumises à la délivrance d’un agrément préfectoral et le contrat de travail prévoit qu’en cas de suspension de l’agrément préfectoral le contrat peut être rompu sans préavis.

Après enquête pénale, ayant révélé un système de fraude auquel le salarié a reconnu avoir participé, l’agrément est suspendu provisoirement pour une durée de 2 mois à compter du 7 novembre 2012.

Le 12 décembre 2012, le salarié prend acte de la rupture de son contrat pour non-fourniture de travail.

La Cour d’appel donne raison au salarié en jugeant que les manquements sont caractérisés car l’employeur ne peut laisser son salarié sans rémunération pendant deux mois, ni dans l’incertitude concernant le sort de son contrat de travail, dans l’attente d’une décision définitive concernant l’agrément.

Cette décision est cassée par la Cour de cassation.

14/11/2018 – Paiement des heures supplémentaires : rappels de la Cour de cassation

Un salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies (Cass. soc., 14 novembre 2018, [n°17-20.659](#) et [17-16.959](#)):

- Soit avec l’accord au moins implicite de son employeur. Il s’agit d’une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 20 mars 1980, n°78-40.979](#) ; [Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-45.154](#))
- Soit s’il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées. Il s’agit également d’une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 19 avril 2000, n°98-41.071](#) ; [Cass. soc., 12 décembre 2013, 12-14.029](#))

14/11/2018 – CDD et accident du travail : attention à la requalification

La suspension d’un CDD consécutive à un accident du travail ne fait pas obstacle à sa rupture par arrivée du terme. Néanmoins, si le CDD est requalifié en CDI, la rupture ne peut plus être légitimée par l’échéance du terme. La rupture s’analyse donc nécessairement en un licenciement nul ([Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-18.891](#)).

Il s’agit d’une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 6 octobre 2010 n° 09-42.283 P](#) ; [Cass. soc. 18 décembre 2013 n° 12-17.925 FS-D](#)).

14/11/2018 – Heures supplémentaires : le défaut de paiement ne justifie pas nécessairement une prise d’acte

Le non-paiement d’heures supplémentaires durant 5 ans ne suffit pas nécessairement à justifier une prise d’acte de la rupture du contrat aux torts de l’employeur, lorsque le salarié a tardé à en demander leur régularisation ([Cass. soc. 14 novembre 2018 n° 17-18.890](#)).

En l’espèce, un salarié reprochait pour la première fois en 2013 à son employeur le non-paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées entre juin 2008 et août 2013.

Pour les juges du fond et la Cour de cassation les faits ne constituent pas un manquement suffisamment grave de l’employeur empêchant la poursuite du contrat de travail dès lors que :

- La demande du salarié portait sur des manquements trop anciens
- Le salarié ne s’était jamais plaint durant 5 ans du non-paiement
- Les heures avaient été payées par l’employeur depuis la saisine du CPH

20/11/2018 – Elu suppléant au CSE ou représentant syndical au CSE : le salarié doit choisir

Le cumul entre le mandat d’élu suppléant au CSE et de mandat de représentante syndicale auprès du CSE est impossible. Le TI de LORIENT a ordonné à une représentante du personnel de choisir entre ces 2 mandats.

Le TI rejoint une solution déjà retenue par le Conseil d’Etat en 1990 (CE, 17 juillet 1990).

21/11/2018 – Nullité du licenciement pour violation d'une liberté fondamentale : l'addition est salée

Le licenciement d'un salarié ayant menacé son employeur de le poursuivre en justice constitue une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice entraînant à elle seule la nullité de la rupture ([Cass. soc. 21 novembre 2018 n° 17-11122](#)).

Le salarié qui sollicite sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration, sans que l'employeur puisse déduire les revenus de remplacement perçus pendant la période d'éviction.

28/11/2018 – Les coursiers des plateformes numériques sont des salariés

Le contrat liant un coursier à une plateforme numérique de mise en relation client est un contrat de travail lorsque l'existence d'un lien de subordination est établie ([Cass. soc. 28 novembre 2018 n°17-20.079](#)).

Par cette décision, la Cour de cassation rappelle que :

- L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ([Cass. soc., 23 avril 1997 n° 94-40.909](#) ; [Cass. soc., 20 janvier 2010 n°08-42.207 FP-PBR](#))
- Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ([Cass. soc. 13 novembre 1996 n°94-13.187 PBR](#))

En l'espèce, la Cour de cassation juge que le lien de subordination est établi car :

- L'application utilisée par la société était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres qu'il parcourait, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier
- La société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du c coursier

28/11/2018 – Impact de l'état de grossesse sur la résiliation judiciaire du contrat

La résiliation judiciaire du contrat de travail d'une salariée enceinte s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et non nul, si, au jour où elle demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail, elle n'a pas informé l'employeur de son état de grossesse ([Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 15-29.330](#)).

La Cour de cassation applique le même raisonnement qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat d'un salarié protégé ([Cass. soc. 28 octobre 2014 n° 13-19.527](#) ; [Cass. soc. 26 octobre 2016 n° 15-15.923](#)).

13/12/2018 – Barème prud'hommal MACRON : le feuillet continué

Par cinq décisions rendues le 13 décembre, le Conseil de prud'hommes de TROYES juge que les barèmes prévus à l'article L 1235-3 du Code du travail sont en contrariété avec la Charte sociale européenne et la convention n° 158 de l'OIT et sont donc inconventionnels.

Selon le CPH : « ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont inéquitables ».

Par une décision en date du 26 septembre 2018, le Conseil de prud'hommes du MANS avait pour sa part jugé le barème conforme à la convention OIT n°158 ([CPH LE MANS, 26 septembre 2018, n°17/00538](#)).

Le feuillet ne fait que commencer et seul l'avenir nous dira si le CPH de TROYES restera dans l'histoire du droit du travail comme le fut le CPH de LONGJUMEAU pour le CNE.

ON EN PARLE

DSN fin de contrat : un nouveau guide Pôle emploi

L'Unédic et Pôle Emploi ont constitué un guide à destination des déclarants et des éditeurs de logiciels de paye recensant les erreurs à éviter afin que les salariés soient correctement indemnisés par l'assurance chômage.

Le guide est consultable en cliquant [ici](#).

Prélèvement à la source : un guide DSN

DSN-info publie un guide sur le prélèvement à la source consultable en cliquant [ici](#).

La Cnil interdit le recours à la biométrie pour contrôler les horaires des salariés

Sauf circonstances exceptionnelles qu'il appartient à l'entreprise d'établir, l'utilisation d'un dispositif de pointage biométrique de reconnaissance des empreintes digitales aux fins de contrôle des horaires des salariés est excessive ([Délib. Cnil 2018-009 du 6-9-2018](#)).