



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Loi PACTE

[La loi PACTE](#) est enfin publiée au Journal Officiel du 23 mai 2019. En matière sociale, la loi PACTE va notamment impacter : les seuils d'effectifs, l'épargne salariale, l'épargne retraite, le travail de nuit ou encore l'objet social de l'entreprise.

Concernant les seuils d'effectifs, l'une des mesures phares, le texte prévoit :

- Une uniformisation du mode de calcul des effectifs salariés en se calquant sur le mode de décompte prévu par le Code de la sécurité sociale (L. 130-1)
- Une uniformisation des niveaux de seuils en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés
- Un rehaussement de certains seuils d'effectifs existants. Par exemple, le seuil du caractère obligatoire du règlement intérieur passe de 20 à 50 salariés
- La mise en place d'un mécanisme d'atténuation et de lissage des effets de seuils : il est prévu qu'un seuil n'aura d'incidence que s'il est dépassé durant 5 années consécutives et qu'un seuil perdra ses effets contraignants dès que l'entreprise redescendra en dessous du seuil ne serait-ce que durant une année.

La loi a été déférée devant le Conseil constitutionnel qui a validé l'intégralité des mesures sociales par [une décision du 16 mai 2019](#).

La réforme entre en vigueur au 01^{er} janvier 2020.

Licenciement jugé abusif aux prud'hommes : Pôle emploi peut récupérer l'ARE versée indument par contrainte

[Un décret du 27 mars 2019](#) prévoit que pour les jugements des Conseils de prud'hommes rendus depuis le 1^{er} avril 2019, Pôle emploi peut délivrer une contrainte afin de récupérer auprès de l'employeur, de manière forcée, les allocations chômage versées à un ex-salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse ou nul.

Cette nouvelle procédure est fixée aux [articles R. 1235-1 à R. 1235-10 du Code du travail](#).

Pour mémoire [l'article L. 1235-4](#) prévoit que sauf si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ou si l'entreprise emploie habituellement moins de 11 salariés, le remboursement des allocations Pôle emploi peut être ordonné par le juge dans la limite de 6 mois

Reconnaissance des AT/MP : du nouveau à compter du 01^{er} décembre 2019

[Un décret du 23 avril 2019](#) fixe de nouvelles modalités de reconnaissance des AT/MP et prévoit notamment qu'à compter du 01^{er} décembre 2019 :

- La déclaration d'accident du travail par le salarié et la déclaration d'AT de l'employeur à la CPAM pourront être effectuées par tout moyen conférant date certaine à leur réception. L'usage de la lettre recommandée, avec AR pour la déclaration employeur, ne sera donc plus obligatoire ([R. 441-2](#) et [R. 441-3 CSS](#)).
- L'employeur pourra émettre des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident dans les **10 jours francs** à compter de la date à laquelle il a effectué sa déclaration ou, si la déclaration émane de la victime ou de ses représentants, à compter de la date à laquelle il en a reçu un double. Pour mémoire, il n'y a à l'heure actuelle aucun délai imposé. L'employeur doit seulement agir avant que la CPAM prenne sa décision ([Cass. civ., 2e ch., 18 septembre 2014, n° 13-23.205](#)). Les réserves pourront être adressées par tout moyen conférant date certaine à leur réception ([R. 441-6 CSS](#)).
- Le décret fixe également des délais précis pour chaque phase de l'instruction des dossiers selon qu'il s'agisse d'un accident du travail ([R. 441-7](#) et [R. 441-8](#)) ou d'une maladie professionnelle ([R. 461-9](#)). Il renforce également l'information des parties sur ces différentes étapes et aménage une phase de consultation et d'enrichissement des dossiers.

FOCUS JURISPRUDENTIEL

27/03/2019 – Forfait jours : précisions sur le point de départ de la prescription de l'action en nullité de la convention

L'action en nullité d'une convention de forfait jour obéit au même délai de prescription que celui d'une action en rappel d'heures supplémentaires.

Le salarié, dont la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas prescrite, est recevable à contester la validité de la convention de forfait annuel en jours prévue à son contrat de travail ([Cass. soc., 27 mars 2019, n°17-23.314](#)).

En l'espèce, un salarié embauché en 2006 est soumis à une convention de forfait jours.

Il saisit le CPH en 2014 d'une demande de rappel d'heures supplémentaires en invoquant la nullité de sa convention individuelle de forfait en jours.

L'employeur soutient que cette demande est prescrite a minima depuis 2011 (date d'embauche 2006 + 5 ans) car selon lui :

- L'action en nullité d'une convention de forfait jours est soumise :
 - ☞ Soit au délai de prescription de 2 ans prévu par [l'article L 1471-1 du Code du travail](#) pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail
 - ☞ Soit au délai de prescription de 5 ans prévu par [l'article 1304 du Code civil](#), dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance 2016-131 du 10 février 2016, pour les actions tendant à la nullité d'une convention
- Le point de départ de ce délai de prescription court à compter du jour de la conclusion de la convention de forfait en jours, date à laquelle le salarié a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'exercer son droit ([2224 Code civil](#))

La Cour de cassation rejette le moyen et juge que dès lors que la demande de rappel d'heures supplémentaires n'est pas prescrite, le salarié est recevable à contester la validité de la convention de forfait en jours.

Elle considère ainsi que les prétentions du salarié, qui déterminent l'objet du litige, concernent le rappel de salaire.

En l'espèce, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut réclamer des heures supplémentaires sur les 3 ans précédant la rupture ([L. 3245-1](#)).

La circonstance que, pour fonder sa demande, le salarié se prévale d'un vice affectant la convention de forfait, même ancien, n'a donc pas d'incidence sur le point de départ du délai de prescription de l'action.

27/03/2019 – Les frais professionnels doivent être remboursés même plusieurs années après

Un salarié est fondé à demander le remboursement de ses frais professionnels même s'il ne les a pas réclamés pendant plusieurs années ([Cass. soc. 27 mars 2019 n° 17-31.116](#)).

Pour rappel, il a déjà été jugé que :

- « *Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au Smic* » ([Cass. soc. 25 février 1998 n°95-44.096](#) ; [Cass. soc. 10 novembre 2004 n°02-41.881](#) ; [Cass. soc. 27 mai 2009 n°07-42.227](#))
- La clause d'un contrat de travail mettant à la charge du salarié les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite ([Cass. soc. 25 mars 2010 n°08-43.156](#) ; [Cass. soc. 3 mai 2012 n°10-24.316](#))

27/03/2019 – Une convention de forfait fixée à 131 jours n’entraîne pas la qualification de salarié à temps partiel

Le salarié qui conclut une convention de forfait en jours sur l’année dont le nombre est inférieur à 218 jours n’est pas à temps partiel ([Cass. soc., 27 mars 2019, n°16-23.800](#)).

Cette décision :

- Constitue, à notre connaissance, la première décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation sur ce sujet
- S’inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation ([Cass. 2e civ. 28 mai 2015 n°14-15.695](#) ; [Cass. 2e civ. 3 novembre 2016 n°15-26.276](#))
- Confirme la position de l’administration ([Circ. DRT 2000-07 du 6 décembre 2000](#))

En l’espèce, un salarié a conclu avec son employeur une convention de forfait annuel de 131 jours.

Il saisit le CPH aux fins d’obtenir notamment la requalification de son contrat en contrat de travail à temps plein et un rappel de salaire à ce titre.

La Cour de cassation approuve la Cour d’appel de NIMES qui avait débouté le salarié de sa demande, jugeant qu’il n’était pas à temps partiel, de sorte qu’il ne pouvait pas prétendre à la requalification de son contrat à temps plein en se prévalant de la méconnaissance des règles relatives aux mentions du contrat à temps partiel.

Cette décision nous semble logique dès lors que, selon [l’accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997](#) et [l’article L 3123-1 du Code du travail](#), le travail à temps partiel est défini par référence au nombre d’heures de travail accomplies par le salarié concerné.

A contrario, le forfait en jours est un mode de décompte du temps de travail dérogatoire au droit commun et calculé sur une durée du travail quantifiée en jours et non en heures.

27/03/2019 – Heures supplémentaires : attention aux moyens de preuve utilisés par l’employeur

Les tickets- restaurant produits en justice par l’employeur pour prouver que le salarié ne réalisait pas d’heures supplémentaires ne sont pas recevables s’ils détaillent les habitudes alimentaires du salarié et portent ainsi une atteinte excessive à sa vie personnelle ([Cass. soc., 27 mars 2019, n°17-31.715](#)).

En l’espèce, un salarié saisit le CPH et sollicite un rappel de salaire au titre d’heures supplémentaires.

En défense, l’employeur soutient que les décomptes fournis par le salarié sont inexacts et produit des tickets de restauration pour contester le nombre d’heures supplémentaires invoquées par le salarié et prouver que ce dernier prenait des pauses déjeuner.

La Cour d’appel, approuvée par la Cour de cassation écarte ces tickets des débats jugeant qu’ils détaillent par le menu les habitudes alimentaires du salarié et ne respectent donc pas les conditions posées par la CNIL et notamment [la norme simplifiée 42 du 8 janvier 2002](#) encadrant le traitement automatisé des informations nominatives sur le lieu de travail en matière de restauration.

Cette norme CNIL indiquait que les informations relatives à la restauration devaient apparaître uniquement sous la forme « *hors d’œuvres, plat, dessert, boisson* ».

N.B : Les normes CNIL n’ont plus de valeur juridique depuis l’entrée en vigueur du [RGPD](#) le 25 mai 2018. Néanmoins cette décision conserve son intérêt car :

- Les règles édictées par les anciennes normes de la CNIL ont vocation à être reprises dans des référentiels de bonnes pratiques au sein des entreprises
- La jurisprudence écarte de manière générale les moyens de preuve qui portent une atteinte excessive à la vie personnelle ([Cass. soc. 19 décembre 2018 n°17-14.631](#))

01/04/2019 – Négociation d'accord collectif dans les TPE sans délégué syndical : le Conseil d'État confirme que les entreprises peuvent passer par le référendum

Les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (DS) et celles employant entre 11 et 20 salariés sans élu peuvent conclure des accords collectifs par la voie du référendum ([CE 1 avril 2019, n° 417652](#)).

Le Conseil d'Etat a ainsi rejeté le recours en annulation du [décret 2017-1767 du 26 décembre 2017](#) de la CFDT, la CGT, FO et Solidaires qui organise la procédure de consultation des salariés.

Le Conseil d'Etat juge que le décret n'est pas contraire à la loi et ne porte atteinte, ni à l'article 5 de la convention 135 de l'OIT, ni à l'article 11 de la CEDH sur la liberté de réunion et d'association.

Le Conseil d'Etat profite de cette décision pour préciser également que les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE peuvent également, si elles le souhaitent, négocier et conclure un accord collectif avec un salarié mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

03/04/2019 – Ordre du jour du CE et action en justice

La décision du comité d'entreprise de donner mandat aux élus pour agir en justice n'a pas à être expressément inscrite à l'ordre du jour. Il suffit que la délibération du comité d'entreprise sur l'action en justice soit rattachée par un lien suffisant à la question faisant l'objet de la procédure ([Cass. soc., 3 avril 2019, n°17-31.304](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 10 octobre 2002 n°01-03.336](#) ; [Cass. soc. 15-octobre 2014 n°12-25.468](#)).

03/04/2019 – CE : le lieu de la réunion doit être fixé par l'employeur, sauf abus

Le lieu des réunions du CE doit être fixé par l'employeur, sous réserve de ne pas abuser de cette position ([Cass. soc., 3 avril 2019, n°17-31.304](#)).

En l'espèce, une société composée de 2 cliniques situées en HAUTE-SAVOIE est rachetée par un groupe.

Suite au rachat, les réunions du CE de la société absorbée sont organisées au siège administratif du groupe à PUTEAUX.

Le CE assigne la société devant le TGI aux fins de voir ordonner à l'employeur d'organiser à nouveau les réunions du CE en HAUTE-SAVOIE, comme antérieurement.

La Cour d'appel ordonne à la société sous astreinte de reprendre les réunions du CE en HAUTE-SAVOIE et la condamne au paiement de dommages-intérêts.

L'employeur se pourvoit en cassation arguant que le pouvoir de fixation du lieu des réunions du CE lui revient.

La Cour de cassation rejette ce pourvoi.

Elle juge que la fixation du lieu des réunions du CE relève effectivement des prérogatives de l'employeur sauf abus dans leur exercice.

En l'espèce l'abus est caractérisé car les éléments suivants sont réunis :

- Malgré l'opposition des élus, les réunions du CE sont, depuis le rachat de la société par le groupe, organisées en région parisienne alors qu'aucun salarié de la société n'y travaille
- Le temps de transport pour s'y rendre est particulièrement élevé et de nature à décourager les vocations des candidats à l'élection
- Ce choix est de nature à avoir des incidences sur la qualité des délibérations à prendre par le comité, alors que les enjeux sont particulièrement importants, notamment en termes de conditions de travail, dans le domaine médico-social
- Des solutions alternatives n'ont pas été véritablement recherchées.

Cette décision est transposable au CSE.

05/04/2019 – L'indemnisation du préjudice d'anxiété peut être accordée à tout salarié exposé à l'amiante

L'indemnisation du préjudice d'anxiété n'est plus réservée aux salariés susceptibles de bénéficier de la préretraite amiante. Elle est désormais ouverte à tout travailleur exposé sous réserve qu'il justifie de son préjudice ([Cass. ass. Plen., 5 avril 2019, n°18-17.442](#)).

10/04/2019 – Barème de licenciement MACRON : la Cour de cassation saisit pour avis

Le CPH de LOUVIERS (27) a saisi la Cour de cassation d'une demande d'avis sur l'application du barème d'indemnités de licenciement et sa compatibilité avec les normes internationales.

Le CPH a soumis à la Cour la question suivante :

« L'article L. 1235-3 du code du travail qui prévoit, en cas d'ancienneté du salarié licencié égale ou supérieure à une année complète et inférieure à deux années complètes, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse minimale d'un mois et une indemnité maximale de deux mois, est-il compatible avec les articles 24 de la Charte sociale européenne et 10 de la Convention n° 158 de l'OIT, en ce qu'ils prévoient le droit pour le salarié licencié de percevoir une indemnité adéquate, ainsi qu'avec le droit au procès équitable protégé par la Convention européenne des droits de l'homme ? »

Reste à savoir si la Cour de cassation acceptera de se prononcer car de jurisprudence constante qu'elle refuse de rendre un avis lorsqu'une norme internationale est en jeu.

17/04/2019 – Retraite : la clause de mise à la retraite automatique prévue dans le contrat de travail est nulle

Le salarié qui informe son employeur qu'il partira à la retraite à 65 ans conformément à la clause de son contrat de travail prévoyant que ce dernier se trouve rompu de plein droit à l'âge de 65 ans ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de mettre fin à son contrat, cette clause étant nulle ([Cass. soc. 17 avril 2019 n° 18-10.476](#)).

Il s'agit d'une stricte application de [l'article L. 1237-4 du Code du travail](#) qui dispose :

« Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ».

La Cour de cassation juge que ce départ à la retraite est en réalité imputable à l'employeur et doit s'analyser en un licenciement nul.

17/04/2019 – Mise à la retraite d'office du salarié : attention à l'âge au moment de l'embauche

Si un employeur peut mettre un salarié à la retraite sans son accord à partir de 70 ans, il ne peut le faire lorsque le salarié a déjà atteint cet âge lors de l'embauche ([Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-29.017](#)).

La rupture du contrat de travail ne pourra donc intervenir que suite à un licenciement, une démission, une rupture conventionnelle, un départ volontaire à la retraite, une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou une résiliation judiciaire du contrat de travail.

17/04/2019 – CSE/Fixation du nombre d'établissements distincts : une tentative de négociation loyale préalable est obligatoire avant toute décision unilatérale

Ce n'est qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation, que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts.

A défaut, la décision unilatérale de l'employeur doit être annulée : la DIRECCTE n'a pas à se prononcer sur le nombre et le périmètre des établissements distincts tant que des négociations n'ont pas été préalablement engagées ([Cass. soc. 17 avril 2019 n° 18-22.948](#)).

La Cour de cassation met ainsi fin à une controverse doctrinale autour de l'article L. 2313-4 qui dispose :

« En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » :

- Une partie de la doctrine considérait que les termes « en l'absence d'accord » offraient une alternative à l'employeur
- L'autre partie estimait qu'il fallait y voir un « à défaut », c'est-à-dire une subsidiarité

26/04/2019 – Barème de licenciement MACRON : le CPH de MARTIGUES l'écarte à nouveau

Le CPH de MARTIGUES juge que le barème de licenciement MACRON prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail est conforme à la Constitution mais contraire aux normes internationales car en plafonnant l'indemnisation (CPH MARTIGUES, 26 avril 2019, n° F 18/00168):

« il ne permet pas aux juges d'indemniser de façon adéquate ou appropriée les salariés victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce plafonnement ne respecte pas le principe de l'indemnité adéquate et de la réparation appropriée édictée par la Convention 158 de l'OIT et par l'article 24 de la Charte sociale européenne »

Le CPH écarte donc le barème et alloue à la salariée qui avait 14 ans d'ancienneté une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 14 mois, soit 2 mois de plus que le plafond du barème MACRON.

Le CPH justifie cette indemnisation par : *« l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise, les conditions vexatoires de la rupture, l'âge de la salariée, qui ne constitue pas un avantage pour retrouver un emploi ».*

09/05/2019 – Validité de la rupture conventionnelle conclu avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail

La rupture conventionnelle conclut avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail est valable dès lors qu'il n'y a eu ni fraude ni vice du consentement ([Cass. soc., 09 mai 2019, n°17-28.767](#)).

Il s'agit, à notre connaissance, de la première décision de la Cour de cassation sur ce sujet.

La Cour de cassation continue ainsi à construire sa jurisprudence sur la validité de la rupture conventionnelle même dans des situations particulières.

Pour mémoire, une rupture conventionnelle a déjà été jugée valable :

- Dans un contexte de harcèlement moral (Cass. soc., 23 janvier 2019)
- Pendant la suspension du contrat de travail du salarié (Cass. soc., 30 septembre 2014)
- Après une déclaration d'aptitude avec réserves (Cass. soc., 28 mai 2014)
- Avec un salarié en congé maternité (Cass. soc., 25 mars 2015)

ON EN PARLE

Questions-réponses de la CNIL sur la biométrie au travail

La CNIL définit dans [un document de 16 questions-réponses](#), les conditions et modalités d'application du règlement type du 10 janvier 2019, relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail (Délibération Cnil 2019-001 du 10-1-2019 : JO 28-3):

Loi Travail et aménagement du temps de travail sur 3 ans : Comité européen des droits sociaux dit non

Le Comité européen des droits sociaux juge par [une décision du 18 octobre 2018](#) publiée le 15 mars 2019 que le régime conventionnel permettant d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à un an et jusqu'à 3 ans, issu de la loi Travail du 8 août 2016, est contraire à la Charte sociale européenne.

Cette décision n'a pas de caractère contraignant pour l'État français, qui n'a pas d'obligation à modifier sa législation. Cette décision pourra néanmoins être invoquée en cas de contentieux devant les juridictions françaises.

Toutefois, le recours à ce type d'aménagement du temps de travail est pour le moment très limité. Comme l'a souligné le Gouvernement dans son mémoire déposé le 20 avril 2018, *« plus de 18 mois après l'entrée en vigueur de la loi [...], une seule branche professionnelle, celle de la métallurgie, a souhaité permettre le recours à la pluri-annualisation du temps de travail et seules quelques entreprises ont signé un accord en ce sens ».*