



## NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

### Le plafond de la sécurité sociale est porté à 3 428 € par mois en 2020

Pour 2020, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 428 €, soit un plafond annuel de 41.136 € ([Arrêté SSAS1934384A du 02 décembre 2019](#)).

### La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 est définitivement adoptée

[La loi de financement de la sécurité sociale promulguée le 24 décembre 2019](#) prévoit de nombreuses mesures en matière sociale et notamment :

- La reconduction du dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) de fin d'année. L'exonération de toutes cotisations et d'impôts est toutefois subordonnée à la mise en place par l'entreprise d'un accord d'intéressement, sauf exceptions
- L'unification du recouvrement social autour des URSSAF concernant les entreprises. D'ici 2025, les URSSAF se verront transférer le recouvrement de toutes les cotisations et contributions sociales (en dehors des salariés agricoles)
- De nouvelles mesures pour lutter contre la fraude aux détachements de travailleurs,
- Crée un fonds d'indemnisation pour les victimes de maladies professionnelles liées aux pesticides.
- Prévoit une modulation des sanctions pour travail dissimulé
- Les indemnités journalières maladie seront calculées de la même manière pour tous les assurés, la majoration pour ceux ayant une famille nombreuse étant supprimée. Par ailleurs, aucun délai de carence ne sera appliqué en cas de passage en temps partiel thérapeutique.

## FOCUS JURISPRUDENTIEL

### 16/10/2019 – Forfait jours : la nullité d'une convention de forfait en jours justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail

La nullité d'une convention de forfait en jours justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail ([Cass. soc. 16 octobre 2019 n° 18-16.539](#)).

En l'espèce, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail au motif que l'application d'une convention de forfait nulle porte « atteinte aux droits du salarié en ce qui concerne l'organisation de son temps de travail et son temps de repos », et « fait peser des conséquences inévitables sur sa vie personnelle ».

Cette situation rend donc impossible la poursuite du contrat de travail et constituait un motif suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire.

Pour mémoire, en cas de nullité de la convention de forfait jours, l'employeur peut également être condamné au paiement d'un rappel d'heures supplémentaires car le salarié dont la convention de forfait-jours est nulle, est réputé se voir appliquer la durée légale du travail ([Cass. soc., 1er décembre 2009, n°07-44.010](#)).

**23/10/2019 - Un « team building » dangereux pour la santé et la sécurité d'un collègue peut justifier un licenciement pour faute grave**

Le licenciement pour faute grave d'un manager est justifié lorsqu'il n'interrompt pas une activité de « team building » menaçant la santé et la sécurité de ses collaborateurs ([Cass. soc. 23 octobre 2019 n° 18-14.260](#)).

En l'espèce, un manager avait organisé un « team building » dont l'une des activités consistait à casser une bouteille en verre enroulée dans une serviette à l'aide d'un marteau, à déposer le verre brisé sur un morceau de tissu étendu au sol et à faire quelques pas sur le verre brisé pieds nus ! L'un des collaborateurs du groupe est sorti en larmes de cette activité en étant contraint d'expliquer à ses collègues son refus de participer du fait qu'il était porteur d'une pathologie pouvant entraîner des risques d'infection pour les autres.

La Cour de cassation approuve la CA d'avoir jugé le licenciement pour faute grave du manager justifié en raison de son manque de vigilance à prendre en compte la santé de son équipe au moment de l'incident et du fait qu'il n'ait pas interrompu l'activité.

**06/11/2019 – Forfait jours : les dispositions de la CCN des organismes gestionnaires de foyers jeunes travailleurs invalidés**

Les conventions individuelles de forfait jours conclues sur le fondement [l'article 9 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003](#) et des [articles 2 et 3 de l'avenant n° 2 du 21 octobre 2004](#) à cette convention collective sont nulles, les dispositions conventionnelles n'étant pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ([Cass. soc. 6 nov. 2019 n° 18-19.752](#)).

Cette solution s'inscrit dans la lignée des nombreuses décisions rendues par la chambre sociale de la Cour de cassation ([Cass. soc. 29 juin 2011 n° 09-71.107](#) ; [Cass. soc. 17 janvier 2018 n° 16-15.124](#)).

La Cour de cassation confirme ainsi sa jurisprudence selon laquelle toute convention de forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les dispositions assurent notamment la garantie du respect de durées raisonnables de travail et des repos journaliers et hebdomadaires.

A défaut, l'accord collectif organisant le recours aux forfaits jours sans prévoir de suivi effectif et régulier du temps de travail du salarié par la hiérarchie, permettant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail est inopposable aux salariés ([Cass. soc. 5 octobre 2017 n° 16-23.106](#)).

**20/11/2019 – Rupture conventionnelle : la prescription de l'action en paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est d'un an**

L'action en paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est soumise au délai spécial de prescription d'un an prévu par l'article L 1237-14 du Code du travail ([Cass. soc. 20 novembre 2019 n° 18-10.499](#)).

Pour la jurisprudence, ce délai s'applique aux actions tendant à la contestation de la validité de la rupture conventionnelle, y compris celles portant sur un vice de fond affectant le consentement des parties ([Cass. soc. 10 avril 2013 n° 11-15.651](#)).

En l'espèce, un salarié soutenait :

- Que ce délai ne s'appliquait pas aux actions en exécution de la convention, notamment concernant la demande en justice du paiement de l'indemnité spécifique de rupture
- Que le délai applicable était le délai de deux ans prévu à [l'article L 1471-1 du Code du travail](#) relatif à toute action portant sur l'exécution du contrat de travail

La Cour de cassation rejette le moyen du salarié et juge :

- Que l'action en paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle s'inscrit dans le cadre d'un litige concernant la convention de rupture
- Que cette action est donc soumise au délai de prescription spécial de 12 mois courant à compter de l'homologation de la convention

**20/11/2019 – Démission : la démission équivoque doit être requalifiée en prise d'acte de la rupture**

Lorsque les circonstances entourant une démission la rendent équivoque, le juge doit la requalifier en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail et en conséquence se prononcer sur les griefs invoqués par le salarié ([Cass. soc. 20 novembre 2019 n° 18-25.155](#)).

Si ces derniers sont d'une gravité telle qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, elle produira les effets d'une démission.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 30 mai 2007, n°05-45.583](#)).

En l'espèce, un salarié démissionne mais se rétracte 5 jours plus tard en adressant à son employeur une lettre invoquant des griefs à son encontre. Il saisit ensuite le CPH afin d'obtenir la requalification de sa démission en une prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel le déboute de sa demande jugeant :

- Que le salarié ne rapporte pas la preuve de ses allégations selon lesquelles son employeur l'aurait incité à démissionner
- Que « sa rétractation dans un court délai ne suffit pas, à elle seule, à démontrer que sa volonté de mettre fin unilatéralement au contrat de travail a été viciée par des pressions extérieures »

La Cour de cassation casse cette décision et rappelle qu'une démission, même notifiée sans réserve, peut être ultérieurement remise en cause par le salarié en cas de vice du consentement ou de manquements imputés à l'employeur s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines à la démission qu', à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque.

En pareilles circonstances, le juge doit requalifier cette démission en une prise d'acte de la rupture et se prononcer sur les griefs invoqués par le salarié.

**23/11/2019 - Indemnité de départ volontaire à la retraite : le cumul avec tout avantage n'ayant pas le même objet est possible**

L'usage permettant à un salarié n'ayant pas atteint le dernier échelon indiciaire, 6 mois avant son départ à la retraite, de bénéficier d'une augmentation de salaire et donc d'une majoration de sa pension retraite, se cumule avec l'indemnité de départ volontaire à la retraite, ces deux avantages n'ayant pas le même objet ([Cass. soc. 23 novembre 2019 n° 18-19.578](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc. 30 novembre 1999 n°97-41.977).

A l'inverse, la Cour de cassation a jugé que le capital versé au salarié au moment de son départ à la retraite dans le cadre d'un contrat d'assurance groupe souscrit par l'employeur avait exactement le même objet que l'indemnité légale de départ à la retraite et que ces deux avantages ne pouvaient donc pas se cumuler ([Cass. soc. 8 juillet 2003 n°01-16.099](#)).

**27/11/2019 – BDES : quelles données fournir après une fusion ?**

En cas de fusion d'entreprises, les données fournies dans la BDES doivent porter, sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer, sur l'ensemble des entreprises parties à l'opération de fusion, ce pour les années visées aux articles L.2323-8 et R.2323-1-5 du Code du travail à savoir ([Cass. soc. 27 novembre 2019 n° 18-22.532](#)) :

- L'année en cours
- Les deux années précédentes
- Les perspectives sur les trois années suivantes

Cette décision est applicable en présence d'une BDES dite supplétive, c'est-à-dire en l'absence de BDES prévue par un accord collectif.

En cas de BDES conventionnelle, il conviendra d'analyser l'application de cette décision au cas par cas selon le contenu de l'accord conclu.

**27/11/2019 – CSSCT : la désignation des membres se fait à la majorité des membres présents**

La désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote, sans qu'il soit besoin d'une résolution préalable fixant les modalités de l'élection ([Cass. soc. 27 novembre 2019 n° 19-14.224](#)).

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

La solution rendue au visa des articles [L. 2315-32](#) et [L. 2315-39](#) du Code du travail permet de confirmer que ces modalités de désignation sont d'ordre public et ne peuvent donc pas être aménagées par accord collectif.

**27/11/2019 – Prise d'acte de la rupture : point de départ de la prescription**

En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, le point de départ de la prescription de l'action en justice se situe à la date de la rupture et non à la date des manquements de l'employeur, ce peu important l'ancienneté des manquements de l'employeur ([Cass. soc 27 nov. 2019 n°17-31.258](#)).

**28/11/2019 - Auto-entrepreneur et subordination : attention au redressement Urssaf**

Lorsqu'un auto-entrepreneur démontre qu'il travaille sous la subordination d'un donneur d'ordre, la présomption légale de non-salariat dont il relève est renversée et le donneur d'ordre peut faire l'objet d'un redressement de cotisations par l'URSSAF ([Cass 2° civ 28 nov. 2019 n°18-15.333](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. 2e civ., 7 juill. 2016, n° 15-16.110](#)).

Pour mémoire, 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](#)).

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](#)).

A noter également que si le lien de subordination est établi :

- Le contrat de prestation de services pourra être requalifié en CDI avec les conséquences s'y rattachant : rappel d'heures supplémentaires, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité forfaitaire pour travail dissimulé égale à 6 mois de salaire, etc.
- La société personne morale et son représentant personne physique s'exposent à une condamnation pénale pour travail dissimulé. Les sanctions peuvent aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, ce montant étant quintuplé s'agissant de la personne morale, soit 225 000 euros (L. 8224-1 du Code du travail).
- La condamnation pour travail dissimulé peut également entraîner une interdiction de soumissionner à des marchés publics

**04/12/2019 – L'absence de fourniture de travail par l'employeur justifie la résiliation judiciaire du contrat**

Le contrat de travail d'un salarié doit être résilié aux torts de l'employeur lorsque ce dernier ne lui a pas fourni de travail et ne l'a pas pour autant licencié ([Cass. soc. 4 décembre 2019 n° 18-15.947](#)).

Pour mémoire, lorsque la résiliation judiciaire est jugée justifiée, elle s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (ou nul lorsque le salarié est représentant du personnel). Le salarié obtient alors le versement des indemnités afférentes : indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité de préavis, etc.

La Cour de cassation a déjà retenu une solution identique en matière de prise d'acte ([Cass. soc., 9 juin 2015, n°13-26.834](#)).



**11/12/2019 – Mise en place du CSE : critères de reconnaissance de l'autonomie de gestion d'un établissement distinct**

Lors de la mise en place du CSE, l'autonomie d'un établissement peut être reconnue même si le siège de l'entreprise exerce un rôle central en matière de gestion du personnel et de fonctions support ([Cass. soc. 11 décembre 2019 n° 19-17.298](#)).

Il s'agit d'une précision de la décision de principe de la Cour de cassation du 19 décembre 2018 ([Cass. soc. 19 décembre 2018 n°18-23.655](#)).

Pour mémoire, dans sa décision du 19 décembre 2018, la Cour de cassation a jugé que l'établissement distinct est celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

Dans la note explicative jointe à l'arrêt, la Cour a précisé qu'elle avait repris la définition retenue par le Conseil d'État ([CE 29 juin 1973 n°77982](#) ; [CE 27 mars 1996 n°155791](#)), qui « *s'attachait ainsi essentiellement à vérifier les pouvoirs consentis au responsable de l'établissement et l'autonomie de décision dont il pouvait disposer pour que le « fonctionnement normal des comités d'établissement puisse être assuré à son niveau* », pouvoirs qui devaient être caractérisés en matière de gestion du personnel et d'exécution du service ».

S'appuyant sur le principe dégagé en 2018, la Cour de cassation en fixe les modalités d'application : la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement.

**ON EN PARLE**

**Travail illégal : la liste noire est publiée**

Le ministère du travail a publié la liste des personnes physiques et morales ayant été condamnées pour des infractions de travail illégal : [liste-noire.travail-emploi.gouv.fr](http://liste-noire.travail-emploi.gouv.fr)

**Bonus-malus sur la contribution chômage : un simulateur à disposition des entreprises**

A compter de 2021, dans certains secteurs d'activité, le taux de la contribution chômage des entreprises de 11 salariés et plus sera modulé en fonction de leur taux de fins de contrat. Un simulateur permet aux entreprises d'anticiper le taux qui leur sera applicable : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises>

**3 % à 7 % des salariés pratiquent le télétravail au moins un jour par semaine**

La DARES a mené l'enquête sur la pratique du télétravail en France et présente ses conclusions dans [une enquête de novembre 2019](#).

Il ressort notamment de cette enquête que :

- Les télétravailleurs sont majoritairement des cadres (61 %) et sont relativement plus nombreux dans les métiers de l'informatique et de la télécommunication.
- Pour de nombreux cadres notamment, le télétravail correspond à une pratique occasionnelle et peu formalisée : un cadre sur 7 télétravaille quelques jours ou quelques demi-journées par mois
- Dans les établissements de plus de 10 salariés, ¼ des télétravailleurs sont couverts par un accord collectif (accord d'entreprise, de branche), plus d'1/5ème par un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, alors que plus de la moitié pratiquent le télétravail en dehors de toute formalisation contractuelle.