



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Décret du 11 octobre 2019 : allongement du délai de réponse de l'employeur aux observations de l'URSSAF

Un [décret n°2019-1050 du 11 octobre 2019](#) apporte plusieurs modifications à la procédure de contrôle URSSAF et prévoit notamment à compter du 01^{er} janvier 2020 la possibilité pour le cotisant employeur de demander à disposer de 60 jours, au lieu de 30 jours, pour répondre à la lettre d'observations de l'URSSAF.

Pour mémoire, la lettre d'observation précise notamment :

- L'objet du contrôle
- Les documents consultés lors du contrôle
- La période vérifiée
- La date de la fin du contrôle
- La mention du délai dont la personne contrôlée dispose pour faire part de ses remarques.

FOCUS JURISPRUDENTIEL

11/09/2019 – Elu au CSE et représentant syndical au CSE : le cumul des 2 mandats est incompatible

Un salarié ne peut cumuler les mandats de membre élu du CSE, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès du CSE ([Cass. soc. 11 septembre 2019 n° 18-23.764](#)).

En pareille situation, le juge est tenu d'inviter l'intéressé à opter pour l'un ou l'autre des mandats

La Cour de cassation transpose en effet au CSE sa jurisprudence constante rendue jusqu'ici pour le comité d'entreprise ([Cass. soc. 26 mai 1977 n°76-60.278](#) ; [Cass. soc. 17 juillet 1990 n°89-60.729](#)).

La Cour de cassation précise également que dans l'hypothèse où le salarié n'a pas choisi entre l'un ou l'autre des mandats à l'expiration du délai qui lui a été imparti, le juge doit ordonner l'annulation de celui intervenu en dernier, à savoir la désignation en tant que représentant syndical.

11/09/2019 – Frais de déplacement des élus et prise en charge

Lorsqu'un accord d'entreprise prévoit les modalités de prise en charge des frais de déplacement des élus pour se rendre aux réunions du CHSCT, l'élu est tenu de respecter les dispositions conventionnelles applicables. A défaut, il ne peut pas prétendre au remboursement de la totalité de ses frais ([Cass. soc. 11 sept. 2019 n° 17-14.623](#)).

En l'espèce :

- L'accord prévoyait que les élus étaient tenus de privilégier l'utilisation de véhicules de service ou de voitures de location mises à disposition par l'entreprise pour se rendre aux réunions, sauf cas particuliers subordonnés à une autorisation du responsable hiérarchique
- L'un des élus utilisait systématiquement son véhicule personnel pour se rendre aux réunions du CHSCT

La Cour de cassation juge donc que le salarié :

- Ne s'est pas conformé aux dispositions de l'accord relatif aux déplacements des représentants du personnel
- Ne pouvait donc pas prétendre au remboursement de ses frais

18/09/2019 - CDD de remplacement sans terme précis arrivé à terme : le contrat n'a pas à être rompu par écrit

L'employeur n'est pas tenu de notifier par écrit au salarié la rupture de son CDD de remplacement sans terme précis suite au licenciement du salarié remplacé pour inaptitude physique ([Cass. soc. 18 septembre 2019 n° 18-12.446](#)).

Pour mémoire :

- La fin de l'absence du salarié remplacé correspond soit à sa reprise d'activité, soit à sa cessation définitive d'activité. La fin de l'absence du salarié remplacé entraîne la rupture de plein droit du CDD de remplacement ([Cass. soc. 20 avril 2005 n°03-41.490](#))
- L'employeur doit seulement rapporter la preuve de l'évènement constitutif du terme du contrat et de sa date ([Cass. soc. 13 mai 2003 n°01-40.809](#))
- Si le CDD se poursuit après l'échéance du terme, il se transforme un CDI ([L. 1243-11](#)).
- Le CDD doit en principe prendre fin le jour-même de l'évènement constitutif du terme. Néanmoins, la Cour de cassation tolère un délai « raisonnable » d'information du salarié remplaçant, le recours à ce délai n'ayant pas pour effet d'entraîner un dépassement du terme du CDD ([Cass. soc. 4 février 2009 n°07-42.954](#)).

18/09/2019 - La demande de requalification d'une démission en prise d'acte obéit au régime procédural de la prise d'acte

Une demande de requalification d'une démission en prise d'acte est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Selon la Cour de cassation, [l'article L. 1451-1 du Code du travail](#) n'opère pas de distinction entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont le salarié demande la requalification ([Cass. soc. 18 septembre 2019 n° 18-15.765](#)).

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

19/09/2019 – Contrôle du travail illégal : pas d'audition sans consentement

Sous peine de nullité de la sanction pour travail illégal, les agents de contrôle doivent obtenir le consentement des personnes auditionnées, sauf si la lettre d'observations est déjà notifiée ([Cass. 2e civ. 19 septembre 2019 n° 18-19.929, n° 18-19.847](#)).

25/09/2019 – Le non-respect d'une procédure conventionnelle rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse

La procédure conventionnelle prévoyant l'envoi au salarié, dont le licenciement pour faute est envisagé, du PV de la réunion du conseil chargé de donner un avis sur ce licenciement, constitue une garantie de fond dont le non-respect rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 25 septembre 2019, n°17-27.180](#)).

Cette décision concerne la garantie de procédure visée par [l'article 66 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992](#).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 11 juillet 2000 n°97-45.781](#) ; [Cass. soc. 29 juin 2005 n°03-44.376](#) ; [Cass. soc. 16 septembre 2008 n°07-41.532](#)).

Cette décision concerne un licenciement notifié en 2012.

La solution ne sera sans doute pas la même pour les licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017 car le Code du travail assimile désormais le non-respect de la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement à une irrégularité de la procédure qui ne remet pas en cause la validité de la rupture.

Le non-respect d'une procédure conventionnelle ouvre donc désormais seulement droit à une indemnité qui ne peut pas être supérieure à un mois de salaire si le licenciement a été prononcé pour une cause réelle et sérieuse.

25/09/2019 – Harcèlement sexuel : le comportement de la victime peut avoir un impact sur sa qualification

La qualification de harcèlement sexuel ne peut pas être retenue lorsqu'à la suite de l'envoi de SMS à connotation sexuelle, la salariée destinataire y répond et adopte sur le lieu de travail une « attitude très familière de séduction » ([Cass. soc. 25 septembre 2019 n° 17-31.171](#)).

Il s'agit de la 1^{ère} décision en ce sens à notre connaissance bien que la Cour de cassation ait déjà jugé que le harcèlement doit être écarté lorsque les faits se sont inscrits dans un contexte de familiarité réciproque ([Cass. soc. 10 juil. 2013](#)).

Plusieurs Cours d'appel ont également écarté le harcèlement :

- En cas de camaraderie excessive (CA Dijon 17 décembre 2009 n°09-283)
- En cas d'ambiance grivoise de travail (CA Paris 1 février 2011 n°08-10437) ;
- Lorsque l'auteur exprime des sentiments amoureux (CA Versailles 30 juin 1993 n°92-3881 ; CA Dijon 4 avril 2013 n°12-00737).

La Cour d'appel de LIMOGES a également jugé que la participation de la victime à un jeu de séduction doit être distinguée de son attitude supposée provocatrice.

La CA de LIMOGES a ainsi écarté le reproche fait à une salariée de porter « des tenues légères voire parfois courtes » et d'évoquer qu'elle « *s'ennuyait le soir* » ou « était célibataire » en jugeant que « quelle que soit la longueur des tenues » de la salariée ou l'interprétation des propos tenus, « ces arguments, même à les supposer exacts, ne peuvent en aucune façon justifier le comportement » du salarié, auteur du harcèlement sexuel (CA Limoges 13 octobre 2015 n°14/01164).

En l'espèce, un responsable d'équipe adresse de manière répétée entre 2011 et 2013, des SMS au contenu déplacé et pornographique, à l'une de ses N-1.

La salariée se plaint d'une situation de harcèlement sexuel auprès de son employeur, qui licencie le responsable d'équipe pour faute grave. Ce dernier saisit le CPH en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel :

- Exclut la qualification de harcèlement sexuel en s'appuyant sur l'attitude ambiguë de la salariée victime. Elle juge ainsi que :
 - ☞ L'intéressée avait répondu aux SMS du salarié mis en cause, qu'il n'est pas démontré que ce dernier avait été incité à cesser tout envoi et qu'elle avait adopté sur le lieu de travail à son égard « une attitude très familière de séduction »
 - ☞ Plusieurs témoignages évoquaient l'attitude ambiguë de séduction adoptée par l'intéressée
- Juge néanmoins que le licenciement est justifié mais requalifie la faute grave en cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur au paiement de diverses indemnités

Cette analyse est confirmée par la Cour de cassation.

02/10/2019 – Absences liées au mandat local : la rémunération variable du salarié ne doit pas être impactée

Les absences liées au mandat d'élu local d'un salarié ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de commissions dépendant du chiffre d'affaires ([Cass. soc. 2 oct. 2019, n°17-31.627](#)).

Lorsqu'un salarié est membre d'un conseil municipal, l'employeur doit lui laisser le temps nécessaire pour l'exercice de ses fonctions mais il n'est pas tenu de le payer comme temps de travail ([L. 2123-1 CGCT](#)).

Un employeur se fonde sur ces dispositions pour calculer les commissions d'un salarié titulaire d'un mandat d'élu local et ne lui verse aucune commission pour les absences liées à son mandat.

La Cour de cassation constate toutefois que les commissions versées au salarié dépendaient du chiffre d'affaires et que leur versement était sans lien avec son activité personnelle.

La Cour de cassation juge donc que le montant de la rémunération variable ne dépendait pas du temps passé mais du montant du chiffre d'affaires.

Elle censure donc la décision de la Cour d'appel.

02/10/2019 - Clause de mobilité : la zone géographique d'application doit être précisément définie

La clause de mobilité qui ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application et confère à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée n'est pas valable ([Cass. soc. 2 octobre 2019 n° 18-20.353](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 7 juin 2006 n°04-45.846](#) ; [Cass. soc. 14 octobre 2008 n°06-46.400](#)).

Pour mémoire, concernant la zone géographique, la Cour de cassation a jugé qu'est valable la clause de mobilité prévoyant que :

- Le salarié prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français ([Cass. soc. 9 juillet 2014 n°13-11.906](#))
- Le lieu de travail pourra être modifié et transféré en tout autre lieu sur le territoire national ([Cass. soc. 26 septembre 2018 n°17-19.554](#))

En l'absence de clause de mobilité valable, le licenciement notifié sur le fondement du refus de la mise en œuvre de la clause par le salarié, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

09/10/2019 – Accord collectif adopté par référendum des salariés : première décision

Pour être valide, un accord collectif signé par des délégués syndicaux de syndicats minoritaires doit être approuvé par la majorité des salariés. La Cour de cassation juge en l'espèce que ([Cass. soc. 9 octobre 2019, n°19-10.816](#)) :

- L'ensemble des salariés de l'établissement couvert par l'accord doivent être consultés dès lors qu'ils sont électeurs, et non pas les seuls salariés concernés par l'accord.
- Lorsqu'il s'agit d'un accord catégoriel, la consultation est organisée à l'échelle du collège électoral concerné par l'accord.
- L'ensemble des salariés de l'établissement couvert par l'accord qui remplissent les conditions pour être électeurs et relèvent du collège électoral concerné par l'accord doivent donc être consultés

La Cour de cassation valide donc l'interprétation des tribunaux d'instance de Chartres et de Puteaux (TI Chartres 9 mars 2017 n°11-17-00066 et TI Puteaux 2 juin 2017 no 12-17-000127).

En l'espèce, un établissement hospitalier signe un accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail avec un syndicat représentatif minoritaire. L'accord n'étant pas majoritaire, une consultation des salariés est organisée et un protocole spécifique est conclu pour fixer les modalités de la consultation. Le protocole prévoit notamment d'exclure du vote les catégories de personnel non couvertes par l'accord, soit l'ensemble des cadres, médecins, pharmaciens, dentistes, sages-femmes, auxiliaires de puériculture, aides-soignantes et infirmières travaillant au sein de l'établissement hospitalier.

L'un des syndicats non-signataire de l'accord estime que cette disposition est contraire [à l'article L. 2232-12 du Code du travail](#) et saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du protocole et des opérations de consultation.

Le TI rejette le moyen du syndicat et juge qu'il résulte de [l'article L. 2232-12 du Code du travail](#) que tous les salariés de l'hôpital devaient être consultés à l'exception des catégories de personnel précitées, ces dernières n'étant pas concernées par les dispositions de l'accord.

La Cour de cassation censure ce raisonnement.

09/10/2019 - Droit du salarié d'ester en justice et licenciement : attention aux règles de preuve

Le licenciement est nul lorsqu'il est en lien avec l'exercice par le salarié de son droit d'agir en justice. Si la lettre de licenciement ne lui reproche pas expressément son action en justice, la charge de la preuve de ce lien dépend de la légitimité du motif de licenciement évoqué ([Cass. soc. 9 octobre 2019 n° 17-24.773](#) et [n° 18-14.677](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence, la Cour de cassation ayant déjà jugé que le licenciement prononcé en raison de l'action en justice d'un salarié contre son employeur est nul, car il méconnaît la liberté fondamentale d'agir en justice ([Cass. soc. 16 mars 2016 n°14-23.589](#) ; [Cass. soc. 21 novembre 2018 n°17-11.122](#)).

16/10/2019 - Transaction conclue au cours de l'exécution du contrat : quelle portée juridique

Une transaction conclue durant l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une nouvelle demande portant sur des faits survenus postérieurement à la transaction ([Cass. soc., 16 octobre 2019, n° 18-18.287](#)).

En l'espèce, une salariée est engagée en 1992 par la CFDT en qualité de secrétaire polyvalente. En 2007, une transaction est conclue à la suite d'un différend portant sur la classification indiciaire de la salariée et prévoit :

- Le versement d'un rappel de salaires ;
- L'application d'un nouveau coefficient à compter du 1er janvier 2008 ;
- La transaction contient également une clause de renonciation générale de la salariée à toute demande dérivant directement ou indirectement de l'exécution de son contrat de travail quant à des droits nés ou à naître.

Le contrat de travail n'est pas rompu et son exécution se poursuit normalement. La salariée saisit de nouveau la juridiction prud'homale en 2015 et demande, notamment, le paiement de diverses sommes au titre d'une discrimination salariale à compter de 2008, soit pour des faits postérieurs à la transaction.

La cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion juge que la salariée est irrecevable en ses nouvelles demandes en se fondant sur la transaction conclue.

Pour la cour d'appel, « *si l'objet originel du litige, éteint par la transaction était distinct des demandes actuelles, la transaction a un objet plus large que les simples revendications originelles de la salariée, qu'au titre des concessions réciproques, la salariée a renoncé aux droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail, qu'en matière des effets de la transaction la doctrine de la chambre sociale de la Cour de cassation a évolué, les renonciations stipulées dans l'accord transactionnel n'étant plus éludées en référence au seul litige originel, que dès lors, les demandes de reconnaissance et d'indemnisation salariale, afférentes à l'exécution du contrat de travail sont couvertes par les renonciations stipulées qui doivent recevoir plein effet* ».

Cette décision de la cour d'appel est cassée par la Cour de cassation au visa des articles 2044 et 2052 du code civil (dans leur rédaction antérieure à celle de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016) et au visa des articles 2048 et 2049 du même code.

ON EN PARLE

Projet de loi de finances 2020

Le projet de loi de finances pour 2020 est examiné par les députés depuis le 14 octobre.

Le projet prévoit notamment :

- L'instauration d'une taxe pour tout CDD d'usage, quelle qu'en soit la durée et quel que soit le secteur d'activité dont fait partie l'employeur.
- Cette taxe s'élèverait à 10 € par contrat et serait due dès la conclusion de celui-ci.
- Une augmentation des charges des travailleurs indépendants micro-entrepreneurs
- L'extension de l'ACRE à certains conjoints collaborateurs

Projet de loi de financement de la sécurité sociale 2020

L'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a débuté le 22 octobre.

Focus sur les principales mesures touchant au droit social :

- La prime exceptionnelle MACRON pour le pouvoir d'achat est reconduite pour 2020. Pour mémoire, cette prime est affranchie, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de toutes cotisations et contributions sociales, de la participation construction et de l'ensemble des contributions dues au titre de la formation professionnelle, l'exonération ne concernant toutefois que les salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic.

Néanmoins le régime est modifié par rapport à 2019 : fin de pouvoir bénéficier de cette exonération, le PLFSS la prime devra être versée entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 par les employeurs devront avoir mis en œuvre un accord d'intéressement à sa date de versement. Les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourraient porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à un an.

- Dès le 1er janvier 2020, les entreprises de plus de 149 salariés seraient tenues, sauf dispense, de recourir au nouveau service de dématérialisation de la notification du taux AT/MP. A compter du 1er janvier 2021, l'ensemble des entreprises devraient y recourir.
- Concernant les indemnités journalières d'assurance maladie, les règles de calcul seraient unifiées, il n'y aurait plus de délai de carence en cas de temps partiel thérapeutique et le cumul avec une pension de retraite obéirait à de nouvelles règles.