



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Epargne salariale : précisions de l'Administration sur les mesures de la loi PACTE

Une instruction interministérielle du 19 décembre 2019 détaille sous forme de 49 questions-réponses les modalités de mise en œuvre des mesures de la loi PACTE en matière d'épargne salariale : participation, intéressement et plans d'épargne salariale. Retrouvez cette instruction [en cliquant ici](#).

FOCUS JURISPRUDENTIEL

18/12/2019 - Non-respect du temps partiel modulé : la requalification à temps plein n'est pas automatique

La Cour de cassation considère par cet arrêt ([Cass. soc., 18 décembre 2019, n°18-12.447](#)) que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel modulé en contrat à temps complet ne peut être ordonnée :

- En cas dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année
- Ni en cas de non-respect de la limite du 1/3 de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise

Sous réserve toutefois que la durée du travail du salarié n'ait pas été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement.

08/01/2020 - Rupture conventionnelle : antidater une RC peut être une cause de nullité

Si la rupture conventionnelle a été antidatée et que le délai de rétractation n'a pas été respecté, la RC doit être annulée (CA Montpellier 8 janvier 2020 n° 16/02955). Par conséquent :

- Le salarié est condamné à rembourser la somme perçue à titre d'indemnité de rupture conventionnelle
- La rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'employeur est condamné à payer les indemnités afférentes

15/01/2020 - Prise d'acte : des manquements anciens et persistants peuvent justifier une prise d'acte

La Cour de cassation considère par cet arrêt ([Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-23.417](#)) qu'une prise d'acte est justifiée même en cas de manquements anciens ayant duré pendant plus de 20 ans.

La Cour d'appel avait en l'espèce constaté que ces manquements avaient conduit le salarié à l'épuisement.

15/01/2020 - Prise d'acte : la modification unilatérale de la rémunération ne justifie pas nécessairement la prise d'acte

Un salarié prend acte de la rupture en raison de la modification unilatérale des règles de calcul de ses commissions.

La Cour de cassation estime que cette modification n'ayant pas eu pas d'impact sur le montant de la rémunération, la prise d'acte produit les effets d'une démission ([Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-14.665](#)).

Il s'agit d'une nouvelle illustration de la jurisprudence rendue sur ce sujet depuis mars 2014. Pour que la prise d'acte soit justifiée, la jurisprudence exige des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail ([Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634](#)).

22/01/2020 - CSE : nouvelles précisions sur la notion d'établissement distinct

Dans le cadre des élections du CSE, si l'employeur arrête unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts ([L. 2313-4 du Code du travail](#)), il doit tenir compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En l'espèce, la Cour de cassation valide la décision unilatérale de l'employeur pour des établissements distincts qui présentaient :

- Une implantation géographique distincte
- Une autonomie budgétaire : chaque établissement disposait d'un budget spécifique décidé par le siège sur proposition du chef de station, conformément à sa fiche de poste
- Une autonomie en matière de gestion du personnel : le chef de station était garant du respect du règlement intérieur, conduisait des entretiens individuels de carrière et des entretiens préalables à une éventuelle sanction, et pouvait prononcer des sanctions disciplinaires
- Une implantation antérieure d'IRP (CHSCT et DP), dont les réunions étaient présidées et animées par le chef de station

En conséquence, le fait que les fonctions support étaient centralisées et que les procédures de gestion étaient définies au niveau du siège « ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement » ([Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 19-12.011](#)).

22/01/2020 - CSE : les mandats d'élu au CSE et de représentant syndical au CSE sont incompatibles

Un salarié ne peut cumuler les mandats de membre élu du CSE, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès du CSE ([Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 19-13.269](#)).

Il s'agit d'une confirmation d'une jurisprudence récente de la Cour de cassation de septembre 2019 ([Cass. soc. 11 septembre 2019 n°18-23.764](#) – [voir notre article sur ce sujet](#)).

Cette décision est logique dès lors qu'un salarié ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives en sa qualité d'élu et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical.

La Cour de cassation précise que cette solution est d'ordre public et qu'il est impossible d'y déroger par accord collectif.

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas choisi entre l'un ou l'autre de ses mandats à l'expiration du délai qui lui a été imparti, le juge doit ordonner l'annulation du dernier mandat, et donc la désignation en tant que représentant syndical.

29/01/2020 - Rupture conventionnelle : la conclusion d'une rupture conventionnelle dans une situation de harcèlement moral peut être nulle

La rupture conventionnelle signée par une salariée dans un contexte de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés, est nulle, cette situation caractérisant un vice du consentement ([Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-24.296](#)).

Pour mémoire, une rupture conventionnelle est valable si le consentement de chacune des parties n'a pas été vicié lors de sa conclusion.

La preuve d'un vice du consentement se rapporte au cas par cas et n'est pas automatique, y compris en matière de harcèlement.

Il incombe au salarié de démontrer en quoi la situation de harcèlement évoquée a pu vicier son consentement lors de la conclusion de la rupture conventionnelle, l'existence de faits de harcèlement n'affectant pas, en elle-même, la validité d'une rupture conventionnelle ([Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550](#)).

29/01/2020 - CDD/Requalification : le délai de prescription est de 2 ans

L'action en requalification du CDD en CDI est soumise à la prescription de 2 ans prévue pour l'action portant sur l'exécution du contrat de travail par [l'article L. 1471-1 du Code du travail](#).

Si la demande de requalification est fondée sur le motif de recours, la prescription court à compter du terme du CDD irrégulier, ou du terme du dernier CDD en cas de contrats successifs.

Enfin, si la demande de requalification est accueillie le salarié peut se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier CDD irrégulier ([Cass. soc. 29 janvier 2020 n° 18-15.359](#)).

Cette décision publiée au bulletin est extrêmement importante.

Pour mémoire, la Cour de cassation avait déjà jugé que l'action en requalification d'un CDD en CDI était soumise au délai de prescription de 2 ans de l'article L 1471-1 du Code du travail mais cette décision avait été rendue sous l'empire de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ([Cass. soc., 3 mai 2018, n°16-26.437](#)).

Or, à l'époque, ce texte ne distinguait pas entre les actions portant sur l'exécution et celles portant sur la rupture du contrat de travail, les deux actions étant alors soumises à une prescription de 2 ans.

Depuis [l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017](#), [l'article L. 1471-1](#) distingue :

- Les actions portant sur l'exécution du contrat qui sont soumises à un délai de prescription de 2 ans
- Les actions portant sur la rupture du contrat qui sont soumises à un délai de prescription de 1 an

Depuis 2017, la question se posait donc de savoir si l'action en requalification relevait de la prescription liée à l'exécution du contrat ou à sa rupture.

La Cour de cassation apporte enfin la réponse.

29/01/2020 - Maternité : le licenciement nul ouvre droit à une indemnité forfaitaire

La nullité du licenciement d'une salariée en raison d'une discrimination liée à sa grossesse ouvre droit au paiement d'une indemnité forfaitaire égale aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration dans l'entreprise, sans déduction des revenus de remplacement perçus ([Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-21.862](#)).

Cette décision est une nouvelle illustration de la jurisprudence rendue par la Cour de cassation depuis 2003 en matière d'indemnisation des licenciements nuls.

Pour mémoire, la Cour de cassation a posé en 2003 le principe selon lequel le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite des salaires dont il a été privé ([Cass. soc., 3 juillet 2003, n°01-44.522](#)).

La Cour de cassation a néanmoins posé plusieurs exceptions à ce principe lorsque la nullité du licenciement a pour origine la violation d'une liberté ou d'un droit fondamental garanti par la Constitution. En pareilles circonstances, le salarié peut prétendre à une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être réduit du fait de la perception d'un revenu de remplacement ou d'une autre rémunération.

Une indemnité forfaitaire a ainsi été attribuée au salarié licencié en raison :

- De l'exercice du droit de grève ([Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-20.527](#))
- De l'exercice d'activités syndicales ([Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-16.434](#))
- De son état de santé ([Cass. soc., 11 juillet 2012, n°10-15.905](#))
- De son action en justice ([Cass. soc., 21 novembre 2018, n°17-11.122](#))

Pour la Cour de cassation, une discrimination fondée sur l'état grossesse d'une salariée constitue donc une atteinte à un droit fondamental constitutionnel.

29/01/2020 - Repos compensateur : la désignation d'un délégué syndical rend caduque la décision de l'employeur

La décision de l'employeur de mettre en place un repos compensateur de remplacement devient caduque avec la désignation d'un délégué syndical. Du fait de cette désignation, l'entreprise se trouvait assujettie à l'obligation annuelle de négocier ([Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-16.001](#)).

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 24 janvier 2014, n° 13-10.301](#)).

29/01/2020 - Prise d'acte : le retard dans le paiement du salaire ne justifie pas nécessairement une prise d'acte

Le retard dans le paiement de 2 mois de salaire n'empêche pas la poursuite de la relation de travail et la prise d'acte produit les effets d'une démission ([Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 17-13.961](#)).

A noter que lorsque la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission, le salarié peut être condamné à verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis ([Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43.208](#)).

ON EN PARLE

Intéressement : possibilité pour les entreprises de moins de 11 salariés de mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale ?

[Le nouveau projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique](#), présenté en Conseil des ministres le 05 février 2020, prévoit la possibilité pour les entreprises de moins de 11 salariés de mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur.

A suivre...

Index égalité homme/femme : rappel de la DGT aux entreprises de 50 salariés et plus

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1er mars 2020 au plus tard.

La DGT rappelle dans un communiqué du 17 février 2020 qu'il s'agit d'une obligation légale que les entreprises sont tenues de respecter.

A défaut, les entreprises qui n'auront pas publié leur index s'exposeront à une pénalité financière pouvant atteindre 1% de leur masse salariale.

Afin d'aider les entreprises à être conformes, la DGT indique avoir mis en place plusieurs dispositifs d'aide :

- Un simulateur en ligne permettant de calculer son index et de le transmettre à l'administration : [index-egapro.travail.gouv.fr](#)
- Un numéro d'appel pour répondre aux questions sur les effectifs, les rémunérations, la période à prendre en compte, le 0 800 009 110
- Des stages et des modules pédagogiques en ligne, à retrouver sur le site [travail-emploi.gouv.fr](#)

La DGT indique également que les contrôles et interventions de l'inspection du travail sur ce sujet seront renforcés