

Nous vous proposons de retrouver régulièrement une sélection de l'actualité légale et jurisprudentielle en droit social.

> TEXTES

Epargne salariale / Précisions sur la suppression du forfait social

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a supprimé, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'assujettissement au forfait social pour les sommes issues de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que pour les sommes issues de la participation et l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale pour celles de moins de 50 salariés, afin d'encourager le développement de dispositifs d'épargne salariale dans les PME.

L'exonération s'applique également aux entreprises parties prenantes d'un accord de groupe dès lors qu'elles respectent les seuils précités, peu important que les effectifs cumulés sur le périmètre de l'accord de groupe les franchissent.

Tous les accords ayant mis en place les dispositifs précités sont concernés, qu'ils aient été conclus avant ou après le 1^{er} janvier 2019. (*Loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018, articles 16-I, 1°, et 16-II ayant modifié l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale*)

Harcèlement sexuel / Affichages obligatoires

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu l'information par tous moyens des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Le décret précise la liste de ces autorités et services (*article D.1151-1 du Code du travail*) :

- le médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- le défenseur des droits ;
- le référent au sein du CSE (lorsqu'il existe) ;
- le référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

(*Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, publié au JO le 9 janvier 2019*)

> JURISPRUDENCE

Conditions du recours à un expert par le(s) CHSCT – Notion de « projet important »

Les articles L. 4614-2 et L. 4612-8-1 du Code du travail prévoient que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de « projet important » modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant par exemple de la modification de l'organisation du travail.

Par un arrêt en date du 19 décembre 2018, la Cour de cassation précise qu'il n'y a pas lieu de distinguer selon que le projet important procède d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord d'entreprise.

Autrement dit, le fait que le « projet important » procède d'un accord d'entreprise n'interdit pas au CHSCT de recourir valablement à un expert.

Par ailleurs, la Haute Juridiction rappelle qu'en l'absence d'une instance temporaire de coordination des différents CHSCT implantés dans les établissements concernés par la mise en œuvre de ce projet, chacun de ces comités est fondé à recourir à l'expertise. (*Cass. soc., 19 décembre 2018, n°17-23.150*)

Contrôle du temps de travail par géolocalisation

Par un arrêt en date du 19 décembre 2018, la Cour de cassation durcit sa position quant au contrôle par l'employeur des horaires de travail de ses salariés au moyen d'un dispositif de géolocalisation.

En 2011, la Haute juridiction avait posé le principe de subsidiarité selon lequel l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen. (*Cass. soc., 3 novembre 2011, n°10-18.036*)

Par ce nouvel arrêt, la Cour de cassation durcit sa position en précisant qu'il ne peut être recouru à la géolocalisation même si le moyen alternatif identifié est moins efficace.

Ainsi, l'employeur ne peut pas recourir à la géolocalisation pour contrôler le temps de travail s'il peut le contrôler par un autre moyen moins intrusif, quand

bien même ce dernier se révélerait en pratique moins efficace. (Cass. soc., 19 décembre 2018, n°17-14.631)

A noter que la position adoptée par la Cour de cassation rejoint celle du Conseil d'Etat. (CE, 15 décembre 2017, n°403776)

Dépendance et lien de subordination : la Cour d'appel de Paris requalifie un contrat de prestation de services liant un chauffeur UBER à une plateforme de transport en contrat de travail

Par un arrêt du 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris se fonde sur un faisceau d'indices pour renverser la présomption de non-salariat des travailleurs indépendants, instaurée par l'article L. 8221-6 du Code du travail, et caractériser l'existence d'un lien de subordination entre un chauffeur autoentrepreneur et une plateforme numérique de transport de personnes.

L'indépendance du chauffeur est d'abord écartée par la Cour aux motifs notamment qu'il ne décide pas librement de l'organisation de son activité, ni de ses tarifs, et a l'interdiction, prescrite par la charte de la plateforme, de constituer une clientèle propre.

La Cour se fonde ensuite sur le triptyque du lien de subordination pour caractériser l'existence d'un contrat de travail : directives -obligation de suivre les instructions GPS de l'application-, contrôle de l'exécution de la prestation -désactivation possible de l'application par la plateforme numérique en cas de refus des sollicitations de clients- et pouvoir de sanction -application désactivée suite à des signalements de clients. (CA Paris, 10 janvier 2019, n°18/08357)

A noter que cet arrêt fait suite à celui rendu récemment par la Cour de cassation « Take Eat Easy » (Cass. soc., 28 novembre 2018, 17-20.079) qui a également reconnu l'existence d'une relation de travail entre une plateforme numérique et un livreur à vélo.

Dévolution des patrimoines des CE des entreprises absorbées au CE de l'entreprise absorbante

Par un arrêt en date du 16 janvier 2019, la Cour de cassation se prononce sur la possibilité pour le comité d'entreprise d'une entreprise absorbante de solliciter un rappel de subvention de fonctionnement et de contribution aux activités sociales et culturelles des comités d'entreprise des sociétés absorbées au titre d'exercices antérieurs à l'opération de fusion-acquisition.

Selon la Cour de cassation, le comité d'entreprise de la société absorbante est légitime à solliciter un tel rappel dans la mesure où les comités des entreprises absorbées lui ont dévolu leur patrimoine lequel est composé à la fois des biens et des droits mais aussi des créances et des dettes éventuelles.

Ainsi, la Cour de cassation en déduit que l'action des comités d'entreprise des sociétés absorbées n'est pas éteinte par l'effet de la fusion absorption, de telle sorte

que le comité d'entreprise de l'entreprise absorbante peut valablement poursuivre cette action.

Il convient de noter que cette solution est transposable au CSE. (Cass. soc., 16 janvier 2019, n°17-26.993)

Le CCE d'une filiale française doit être consulté en cas d'OPA sur la société mère étrangère

Par un arrêt rendu en date du 19 décembre 2018, la Cour de cassation autorise le comité central d'entreprise d'une société détenue à 99,99% par une holding hollandaise à recevoir la communication d'informations portant sur l'offre publique d'achat (OPA) déposée sur les titres de la société mère en vue de sa consultation.

La Cour de cassation estime, qu'en l'absence de comité d'entreprise européen (CEE) instauré par un accord et précisant les modalités de l'articulation des consultations, le comité d'entreprise d'une société française détenue par une société mère ayant son siège dans un autre État membre de l'Union européenne doit être consulté sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs résultant des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, y compris lorsqu'une OPA porte sur les titres de la société-mère.

En d'autres termes, dès lors qu'une OPA sur la société mère étrangère est susceptible d'affecter la filiale française, le CE ou le CSE de cette filiale doit être consulté. Toutefois, si un CEE a été mis en place et que l'accord l'ayant institué fixe les modalités d'articulation de l'information et consultation de ce comité et des autres instances nationales, il convient de s'y référer. (Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-14.520)

Forfaits jours : il incombe à l'employeur de justifier du contrôle de la charge de travail et de l'amplitude de travail

L'effectivité des conventions individuelles de forfait jours est soumise au respect par l'employeur des mesures de protection de la santé et de sécurité des salariés prévues par l'accord collectif instaurant le régime du forfait jours et notamment au respect des obligations de suivi de la charge de travail des salariés (Cass. soc., 2 juillet 2014, n°13-11.940). A défaut, la convention est privée d'effet et l'employeur est redevable des heures supplémentaires accomplies.

Par une décision rendue le 19 décembre 2018, la Cour de Cassation précise que dans l'hypothèse où un salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires au titre d'une convention de forfait jours privée d'effet, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectivement respecté les stipulations de l'accord collectif relatives au suivi de la charge et de l'amplitude du travail.

Cette décision souligne l'importance de formaliser le suivi de la charge et de l'amplitude du travail des salariés soumis au forfait jours, notamment en établissant des relevés des jours travaillés et non travaillés et en

formalisant par écrit les entretiens organisés à cet effet.
(Cass. soc., 19 décembre 2018, n°17-18.725)

Licenciement pour inaptitude : le salaire est dû jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement

La question posée à la Cour de cassation était celle de savoir jusqu'à quelle date l'employeur est-il tenu de maintenir le salaire à un salarié déclaré inapte à son poste de travail.

L'employeur doit-il retenir la date de rupture du contrat de travail, laquelle se situe à la date d'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement, ou la date de présentation de la lettre de licenciement fixant le point de départ du préavis pour cesser de verser le salaire ?

Selon la Haute Juridiction, par arrêt en date du 12 décembre 2018, le salaire est dû jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement, date à laquelle le licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement est opposable au salarié, et ce peu important que le salarié soit dans l'impossibilité d'effectuer son préavis en raison de son inaptitude.
(Cass. soc., 12 décembre 2018, n°17-20.801)

L'équipe Droit Social de LPA-CGR avocats se tient à votre disposition si vous souhaitez des informations complémentaires.



Alexandre Bensoussan
AVOCAT ASSOCIÉ

BARREAU DE PARIS
T : +33 (0)1 53 93 30 00
Mail : abensoussan@lpacgr.com



Karine Bézille
AVOCAT ASSOCIÉ

BARREAU DE PARIS
T : +33 (0)1 53 93 30 19
Mail : kbezille@lpalaw.com



Sandra Hundsdörfer
AVOCAT ASSOCIÉ

BARREAU DE PARIS
T : +33 (0)1 53 93 29 52
Mail : shundsdorfer@lpalaw.com



Françoise Pelletier
AVOCAT ASSOCIÉ

BARREAU DE PARIS
T : +33 (0)1 53 93 30 11
Mail : fpelletier@lpalaw.com

Ont participé à la rédaction de cette newsletter, sous la direction d'Alexandre Bensoussan, les collaborateurs du département : Rudy Jourdan, Fatou Dione et Jean-Christophe Courrèges.

