

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

> TEXTES

Focus sur les réformes en cours

> **Projet de loi PACTE (relatif à la croissance et à la transformation des entreprises)**

Le 15 mars 2019, l'Assemblée Nationale a adopté et amendé le projet de loi PACTE dont les mesures phares prévoient de réformer les seuils d'effectifs applicables en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.

A ce titre, les députés sont revenus sur les mesures amendées par le Sénat notamment en supprimant les dispositions du projet de loi relevant à 100 les seuils d'effectifs fixés à 50 salariés ou encore en retardant l'entrée en vigueur des dispositions applicables en matière de décompte des effectifs et des franchissements de seuil au 1^{er} janvier 2020 aux termes desquelles une entreprise devra avoir franchi le seuil d'effectifs pendant 5 ans pour être assujettie aux obligations liées à ce franchissement.

En outre, les députés ont réintégré dans le projet de loi les principales mesures relatives à l'épargne salariale et à la retraite parmi lesquelles notamment des mesures destinées à :

- **Sécuriser le régime social et fiscal en faveur de l'intéressement** en prévoyant la possibilité pour l'administration de demander des modifications de l'accord en cas de non-conformité dans un délai de six mois suivant le dépôt de l'accord d'intéressement (contre 4 mois actuellement). A défaut d'observations dans ce délai, le bénéfice des exonérations fiscales et sociales serait réputé acquis.
- **Renforcer l'information à destination des titulaires d'un plan d'épargne retraite.** Il est prévu que des informations précises sur la performance de l'épargne, les frais, les éventuelles rétrocessions de commission soient transmises avant l'ouverture du plan et actualisées annuellement.
- **Améliorer l'attractivité de l'épargne retraite** en autorisant le gouvernement à fixer les conditions de regroupement des produits d'épargne retraite en un unique produit d'épargne retraite d'entreprise.

> **Réforme de l'assurance chômage**

Suite à l'échec des négociations entre syndicats et patronat sur la réforme de l'assurance chômage, le gouvernement a repris le dossier et a annoncé le 26 février 2019 que les premières mesures seraient annoncées au plus tard au printemps 2019, parmi lesquelles vraisemblablement une réforme des règles de cumul d'indemnisation, une limitation du recours aux contrats courts et une réévaluation (à la baisse) du niveau d'indemnisation pour les « hauts revenus ».

> JURISPRUDENCE

Harcèlement moral et rupture conventionnelle

Par un arrêt en date du 23 janvier 2019, la Cour de cassation précise qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de fait de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L.1237-1 du Code du travail. (*Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550 FS-PB*)

La position adoptée par la Cour de cassation, si elle a le mérite de la clarté, n'est pas nouvelle.

La Cour de cassation avait en effet déjà adopté une position similaire en considérant que la rupture conventionnelle pouvait être annulée pour vice du consentement lorsque le salarié était dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral, et qu'en résultait l'existence des troubles psychologiques.

La Cour considérait dès lors déjà à demi-mot qu'une situation de harcèlement moral n'emportait pas la nullité de la rupture conventionnelle faute d'établir l'existence d'un vice du consentement (en l'occurrence la violence morale). (*Cass. soc., 30 janvier 2013, n°11-22.332 FS-PBR*)

Mandat extérieur : pas de présomption de connaissance du mandat de défenseur syndical

Le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise ne peut se prévaloir du statut protecteur attaché à un tel mandat que s'il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou s'il rapporte la preuve que son employeur en avait eu connaissance par un autre moyen. (*Cass. soc., 14 septembre 2012, n°11-21.307 FS-PBR*)

Par un arrêt rendu le 16 janvier 2019, la Cour de cassation rappelle ce principe, s'agissant du mandat de défenseur syndical.

En outre et surtout, la Cour de cassation refuse de retenir l'argument avancé par le salarié, tenant à l'existence d'une présomption de connaissance du mandat par l'employeur du fait de l'obligation de la Directe d'informer ce dernier de l'inscription, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical (*article D.1453-2-7 du Code du travail*). (*Cass. soc., 16 janvier 2019, n°17-27.685 FS-PB*)

PSE : le défaut de consultation du CHSCT n'invalide pas automatiquement la procédure

Par décision rendue le 13 février 2019, le Conseil d'Etat a confirmé la validité de la décision d'homologation du document unilatéral portant PSE, et ce malgré l'absence de consultation du CHSCT.

Le Conseil a précisé que si l'Administration est tenue de contrôler la régularité de la consultation du CHSCT, ce n'est que lorsque cette consultation est requise, c'est-à-dire lorsque le projet impacte de manière importante la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Or, au cas particulier, tel n'était pas, d'une part, s'agissant d'un PSE intervenu dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire, sans reprise d'activité ni de personnel, et, d'autre part, et surtout, dans la mesure où il n'était pas prétendu que le projet puisse avoir des incidences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés pendant la mise en œuvre du PSE. (*CE, 13 février 2019, n°404556*)

La renonciation à la clause de non concurrence ne peut résulter d'une mention générale

Lorsque l'employeur décide de renoncer à la mise en œuvre d'une clause de non concurrence, il est tenu de manifester sa volonté de façon claire et non équivoque. (*Cass. soc., 8 juin 2011, n°10-12.736 F-D*)

Le 6 février 2019, la Cour de cassation rappelle, en application de ce principe, que la renonciation de l'employeur à l'obligation de non concurrence ne peut se présumer et doit nécessairement résulter d'un acte manifestant sans équivoque cette volonté.

Par conséquent, la Haute Juridiction considère que la mention générale inscrite dans le protocole de rupture conventionnelle, et aux termes de laquelle le salarié déclarait avoir été réglé de tous ses droits au titre de l'exécution du contrat de travail ou du fait de la rupture conventionnelle, ne suffit pas à lever la clause de non concurrence du salarié au regard du caractère général de cette formule.

Il convient par conséquent de veiller à ce qu'une mention expresse relative à la renonciation à la clause de non concurrence soit précisée dans la convention de rupture. (*Cass. soc., 6 février 2019, n°17-27.188 F-D*)

La demande de réunion extraordinaire du CE doit être présentée par la majorité des membres élus titulaires

Aux termes de l'ancien article L.2325-14 du Code du travail, le Comité d'entreprise peut solliciter la tenue d'une réunion extraordinaire à la « majorité de ses membres ».

Par un arrêt rendu le 13 février 2019, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur l'appréciation de la condition légale de majorité.

La majorité des membres du comité d'entreprise s'entend, pour la Haute Juridiction, de la majorité des membres élus du CE ayant voix délibératives. Par conséquent, les représentants syndicaux et les membres suppléants (sauf lorsqu'ils sont amenés à remplacer un titulaire absent), ne disposant pas de voix délibérative, n'ont pas à être pris en compte dans le calcul de la majorité requise. (*Cass. soc., 13 février 2019, n°17-27.889 FS-PB*)

Il convient de noter que cette solution rendue notamment au visa de l'ancien article L. 2325-14, alinéa 3, du Code du travail, applicable au CE, est transposable au CSE puisque les dispositions de l'article L. 2315-28, alinéa 3, du Code du travail, applicables au CSE, sont rédigées en des termes identiques : « *Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande la majorité de ses membres* ».

La seule mention dans la lettre de licenciement d'une procédure contentieuse initiée par le salarié constitue une atteinte à la liberté fondamentale du salarié d'ester en justice

Par un arrêt rendu en date du 13 février 2019, la Cour de cassation rappelle que la seule référence dans la lettre de licenciement à l'action portée devant le juge des référés d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié, conduit à la nullité du licenciement pour atteinte à la liberté d'ester en justice, peu important la présence d'autres motifs dans la lettre de licenciement. (*Cass. soc., 13 février 2019, n°17-23.720 F-D*)

Cette position s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation sur le sujet (*Cass. soc., 21 novembre 2018, n°17-11.122 FS-PB*), laquelle considère comme nul le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par un salarié à l'encontre de son employeur.

Un salarié ne peut, dans certaines conditions, prétendre au versement au prorata temporis d'une prime annuelle

Par un arrêt rendu le 23 janvier 2019, la Cour de cassation considère que dès lors que le contrat de travail prévoit d'une part que le versement de la prime annuelle d'objectifs est subordonné à la condition que le salarié ait atteint au 31 décembre de l'année les objectifs fixés et précise d'autre part que le droit à la perception de la

prime n'est définitivement acquis qu'à la fin de l'année, le salarié ne peut prétendre au versement au prorata temporis de sa prime d'objectifs, en dehors de l'existence de tout usage ou stipulation contractuelle en ce sens. (Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-12.542 FS-D)

Une attention particulière devra dès lors être portée à la rédaction des stipulations du contrat de travail.

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