

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

> TEXTES

Loi PACTE – Intéressement

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, publiée au journal officiel le 22 mai 2019, prévoit notamment plusieurs mesures en matière d'intéressement dans l'objectif de favoriser le recours à l'épargne salariale :

> Formule de calcul pluriannuelle de l'intéressement

Il est désormais possible de compléter la formule d'intéressement reposant sur des objectifs dont la périodicité est au plus annuelle, par une formule d'intéressement facultative reposant sur un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par ce biais, le législateur entend notamment permettre de rétrocéder une fraction des plus-values réalisées en cas de cession de titres de l'entreprise, aux salariés et mandataires sociaux de la société ou du groupe (article 156).

> Intéressement de projet interne à l'entreprise

Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement de projet (article L.3312-6 du Code du travail).

La loi PACTE étend ce dispositif aux projets internes à l'entreprise pour lesquels l'employeur peut prévoir un intéressement de projet reposant sur un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise.

> Sécurisation des conséquences du contrôle de légalité de l'accord d'intéressement

La loi PACTE sécurise les conséquences du contrôle de légalité effectué par la Direccte lors du dépôt de l'accord en s'inspirant de la procédure relative au rescrit social.

En l'absence d'observations de l'administration dans les 4 mois suivant le dépôt de l'accord, les exonérations fiscales prévues par les articles L.3315-1 à L.3315-3 du Code du travail sont désormais réputées acquises (a priori uniquement pour l'exercice en cours malgré une version publiée différente du texte adopté).

La Direccte dispose d'un délai de six mois suivant le dépôt de l'accord pour formuler des demandes de modification afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivants celui du dépôt. En l'absence de demande de modifications formulée par la Direccte à l'issue de ce délai, les exonérations sociales et fiscales sont réputées acquises pour la durée de l'accord (article 155).

> Harmonisation du plafond de versement de l'intéressement sur celui de la participation

La loi aligne le plafond de versement individuel de l'intéressement, auparavant fixé à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) par bénéficiaire et par an sur celui de la participation, fixé au ¾ du PASS par bénéficiaire et par an, soit 30.393 euros en 2019 (article 155).

> Répartition du reliquat d'intéressement

Antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi Pacte, la répartition d'un reliquat n'était prévue que pour la participation.

La loi comble cette lacune et autorise la répartition d'un reliquat d'intéressement sous réserve que l'accord d'intéressement prévoit expressément cette possibilité et que la répartition du reliquat soit effectuée dans les mêmes conditions que la répartition originelle de l'intéressement. Toutefois, la répartition sur les exercices ultérieurs du reliquat d'intéressement subsistant après atteinte du plafond individuel par tous les salariés n'est pas autorisée, à la différence du reliquat de participation.

> Maintien de l'accord d'intéressement en cas de restructuration

Les dispositions de l'article L.3313-4 ancien du Code du travail prévoyaient « *qu'en cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise* ».

Le législateur simplifie le sort de l'accord d'intéressement en cas de restructuration en ne limitant plus l'application de l'article L.3313-4 du Code du travail aux seuls cas de fusion, cession ou scission de l'entreprise.

En outre, la loi prévoit que lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités de conclusion de l'accord d'intéressement prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail. (*Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019*)

> **JURISPRUDENCE**

Parité des listes de candidats

Dans le cadre des élections professionnelles, les organisations syndicales qui souhaitent présenter des candidats sont tenues d'établir une liste de candidats composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, chaque sexe devant être présenté alternativement (article L.2314-30 du Code du travail). En cas de violation de règles de parité, l'élection des candidats du sexe surreprésenté ou mal positionné sera annulée.

Par deux décisions rendues en date du 17 avril 2019, la Cour de cassation précise sa jurisprudence en la matière. Alors que, lorsque deux postes sont à pourvoir, les organisations syndicales doivent présenter une liste comportant nécessairement deux candidats de sexe différent (*Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-14.088 PBRI*), la Haute juridiction précise que la présentation d'une liste incomplète est possible lorsque plus de deux postes sont à pourvoir à condition de respecter les règles de parité.

En outre, la Cour de cassation énonce qu'en cas d'irrégularité des listes, l'ordre d'annulation de l'élection des candidats surreprésentés ou mal positionnés tient compte de la position des candidats sur la liste non pas au moment de l'élaboration de celle-ci mais au regard de leur positionnement effectif après le dépouillement des votes, lequel est impacté lorsque les ratures atteignent 10 % des voix recueillies par liste. (*Cass. soc., 17 avril 2019, n°17-26.724 FS-PB et n°18-60.173 FS-PB*)

Modification du contrat de travail post transfert des contrats de travail

Par une décision rendue le 17 avril 2019, la Cour de cassation se prononce sur la nature du licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail consécutive à un transfert d'entreprise.

En 2016, la Cour de cassation considérait que lorsque le transfert d'entreprise entraînait pour le salarié une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le licenciement du salarié en raison du refus de la modification proposée, lequel n'est pas fautif, reposait sur un motif autonome de licenciement. (*Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n°14-21.143 FS-PB*)

Désormais, la Cour de cassation estime qu'un tel licenciement repose sur un motif économique, dès lors que la modification proposée repose sur un motif non

inhérent à la personne du salarié. (*Cass. soc., 17 avril 2019, n°17-17.880 FS-PB*)

Rupture conventionnelle et inaptitude

Pour la première fois, dans un arrêt rendu le 9 mai 2019, la Cour de cassation se prononce sur la validité de la rupture conventionnelle conclue avec un salarié déclaré inapte par le médecin du travail suite à un accident du travail.

Au cas particulier, la salariée estimait que la conclusion d'une rupture conventionnelle avait pour effet de permettre à l'employeur de contourner les procédures et garanties légales mises en place par le régime d'inaptitude professionnelle (obligation de reclassement). C'est également la position de l'administration qui, dans une circulaire du 22 juillet 2008, citait « *les procédures de rupture pour inaptitude médicale* » parmi les procédures et garanties légales ne pouvant être détournées par la conclusion d'une rupture conventionnelle. (*Circ. DGT n°2008-11 du 28 juillet 2008,3-B*)

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement et estime que, sauf cas de fraude ou de vice de consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail. (*Cass. soc., 9 mai 2019, n°17-28.767 FS-PB*)

Conséquences de l'annulation de l'autorisation de rupture conventionnelle d'un salarié protégé

Lorsqu'il est envisagé de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié protégé, il est nécessaire de recueillir au préalable l'autorisation de l'inspecteur du travail (article L.1237-15 du Code du travail).

Par une décision rendue le 15 mai 2019, la Cour de cassation affirme que lorsque qu'une rupture conventionnelle est nulle en raison de l'annulation de l'autorisation délivrée par l'inspection du travail, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

En outre, la Cour de cassation estime qu'en cas de refus de réintégration de la part de l'employeur, le salarié est fondé à agir en résiliation judiciaire de son contrat de travail. (*Cass. soc., 15 mai 2019, n°17-28.547 F-PB*)

Redressement URSSAF et accord tacite

Lorsqu'une pratique de l'employeur a d'ores et déjà donné lieu à des opérations de vérification par l'URSSAF sans qu'elle n'ait formulé d'observations alors qu'elle a eu les moyens de se prononcer en toute connaissance de cause, cela équivaut à un accord tacite dont l'employeur peut se prévaloir pour éviter un redressement (article R.243-59-7 du Code de la sécurité sociale).

Par un arrêt rendu le 9 mai 2019, la Cour de cassation précise que l'annulation par la commission de recours amiable d'un chef de redressement ne vaut pas accord tacite au sens de l'article R.243-59-7 du Code de la sécurité sociale.

Dès lors, l'employeur ne peut se prévaloir de cette annulation dans le cadre d'un contrôle ultérieur et peut valablement faire l'objet d'un redressement sur le chef précédemment annulé par la commission de recours amiable. (Cass. 2^e civ., 2 mai 2019, n°18-15.435 F-PBI)

Télétravail et indemnité d'occupation du domicile

Lorsqu'aucun local professionnel n'est mis à la disposition d'un salarié en télétravail par l'employeur, le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles (Cass. soc., 8 novembre 2017, n°16-18.499 FS-PB). Par une décision rendue le 27 mars 2019, la Cour de cassation précise que cette indemnité est due même dans l'hypothèse où le contrat de travail d'un salarié prévoit le versement d'une allocation forfaitaire destinée à couvrir les frais professionnels du salarié.

En effet, la Haute juridiction considère qu'en l'absence de mention précisant expressément que le montant de cette allocation couvrirait également les sujétions découlant de l'obligation pour le salarié d'utiliser une partie de son domicile personnel à des fins professionnelles, ce dernier peut valablement prétendre au bénéfice d'une indemnité d'occupation.

En outre, la Cour de cassation précise que la demande formulée au titre du rappel de l'indemnité d'occupation ne s'analyse pas en une demande de rappel de salaire et n'est donc pas soumise à la prescription triennale mais à la prescription de droit commun, laquelle est de cinq ans. (Cass. soc., 27 mars 2019, n°17-21.014 FS-PB)

Fixation du lieu des réunions du CE

En 2013, la Cour de cassation posait le principe selon lequel la fixation de la date des réunions du CE était une prérogative de l'employeur, sauf abus de sa part dans l'exercice de celle-ci. (Cass. soc., 15 janvier 2013, n°11-28.324 PB)

Dans une décision rendue le 3 avril 2019, la Cour de cassation applique le même raisonnement s'agissant de la fixation du lieu des réunions du CE et considère qu'il s'agit d'une prérogative de l'employeur qui ne peut être contestée par les élus qu'en cas d'abus.

En l'occurrence, dans cette espèce, l'abus était notamment caractérisé par l'éloignement géographique du lieu choisi par l'employeur induisant un temps de déplacement particulièrement élevé pour les élus, de nature à décourager les vocations des candidats à l'élection et à avoir des conséquences sur la qualité des délibérations et l'absence de recherche de solutions

alternatives telle que la visioconférence. (Cass. soc., 3 avril 2019, n°17-31.304 F-PB)

La fixation de la rémunération variable ne peut dépendre de la seule volonté de l'employeur

Par un arrêt du 9 mai 2019, la Cour de cassation réaffirme que la variation de la rémunération du salarié ne doit pas dépendre de la seule volonté de l'employeur.

La Haute juridiction annule ainsi la décision rendue par une cour d'appel qui avait débouté un salarié de sa demande tendant à voir juger illicites les modalités de fixation de sa rémunération variable, alors que les honoraires servant de base de calcul à celle-ci étaient ceux retenus par la direction générale à laquelle était rattaché le salarié pour l'établissement du compte d'exploitation. (Cass. soc., 9 mai 2019, n°17-27.448, FS-P+B)

A noter que, si une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié, celle-ci doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne pas faire porter le risque d'entreprise sur le salarié et ne pas avoir pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels. (Cass. soc., 2 juillet 2002, n°00-13.111, FS-P)

Le temps d'attente et de transport dans l'enceinte de l'entreprise ne constitue pas nécessairement un temps de travail effectif

L'article L.3121-1 du Code du travail dispose que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Au visa de cet article, la Cour de cassation considère, par un arrêt du 9 mai 2019, que la circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif.

La Haute juridiction rappelle ainsi que le temps de déplacement au sein de l'entreprise ne constitue pas de plein droit un temps de travail effectif. (Cass. soc., 9 mai 2019, n°17-20.740, FS-P+B)

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



Paris | Alger | Bruxelles | Casablanca | Douala/Yaoundé | Dubaï | Francfort | Hambourg | Hong Kong | Munich | Shanghai | Singapour | Tokyo

www.lpalaw.com

LPA-CGR avocats

Pour vous désinscrire, merci d'envoyer un mail à desabonnement@lpalaw.com