

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

> TEXTES

Publication des résultats de l'index égalité femme/homme (Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018)

Les entreprises de plus de 250 et de moins de 1000 salariés avaient jusqu'au 1^{er} septembre 2019 pour publier leur résultat.

Prochaine échéance, le **1^{er} mars 2020** pour les entreprises de 50 à 250 salariés (article 4-II – décret n°2019-15 du 8 janvier 2019).

Réforme de l'épargne retraite

La mise en application de loi PACTE du 22 mai 2019, dont l'un des objectifs est de renforcer l'attractivité et la performance des produits d'épargne salariale et notamment des produits de l'épargne retraite, a été parachevée par la publication de trois textes au cours de l'été 2019.

Ainsi, l'ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 crée notamment deux nouveaux produits pour les entreprises :

- **Un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif** ouvert à tous les salariés de l'entreprise de manière facultative qui s'inspire du PERCO et qui est destiné à le remplacer. Une condition d'ancienneté peut toutefois être fixée (nouvel article L.224-17 du Code monétaire et financier).
- **Un plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire**, qui s'inspire des régimes de retraite à cotisations définies et qui est destiné à les remplacer, pouvant être réservé à une ou plusieurs catégories de salariés, sous réserve que ces catégories soient constituées à partir des critères objectifs mentionnés au 4^o du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (cadres/non cadres, seuil de rémunération, classification professionnelle, niveau de responsabilité/degré d'autonomie, catégorie conventionnelle (article R.242-1-1 du Code de la sécurité sociale)). Ce plan pourra recevoir des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur ainsi que des versements volontaires (nouvel article L.224-2 du Code monétaire et financier).

Il convient de noter que lorsqu'il existe au sein de l'entreprise un PEE depuis plus de 3 ans, l'employeur est désormais tenu d'une obligation de négocier sur la mise en place d'un de ces plans d'épargne retraite ouverts à tous les salariés.

Par ailleurs, il convient de noter que le bénéfice du régime social de faveur attaché aux régimes de retraite à prestations définies est désormais subordonné à l'existence d'un dispositif d'épargne retraite ouvert à tous les salariés de l'entreprise. En outre, l'ordonnance fixe au 1^{er} octobre 2020 la date à partir de laquelle les entreprises ne pourront plus mettre en place de PERCO.

Toutefois, les PERCO mis en place avant le 1^{er} octobre 2020 pourront être maintenus et accueillir de nouveaux adhérents (articles 8 II et 9 II de l'ordonnance n°2019-766). Un mécanisme similaire est prévu pour les régimes de retraite à cotisations définies.

Enfin, à côté des possibilités de révision du PERCO et du transfert collectif des droits vers un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, est instaurée une possibilité de transformation « simplifiée » du PERCO en plan d'épargne retraite d'entreprise collectif après consultation du CSE et absence d'opposition des signataires d'origine. (*Ord. n°2019-766 du 24 juillet 2019 ; Décret n°2019-862 du 20 août 2019 ; Décret n°2019-807 du 30 juillet 2019*)

Réforme de l'épargne salariale

Le décret permettant l'application de certaines mesures relatives à l'épargne salariale de la loi PACTE a été publié le 20 août 2019

Ainsi, l'abondement unilatéral de l'employeur (sans que le bénéficiaire n'ait contribué) sur le PEE ne peut excéder un plafond correspondant à 2 % du PASS, soit 810,48 € en 2019, et devra être pris en compte pour l'appréciation du respect du plafond d'abondement prévue par le règlement du plan et du plafond annuel d'abondement réglementaire correspondant à 8% du PASS, soit 3 241,92 € en 2019 (article 1^{er} du décret n°2019-862).

En outre, dans le cadre d'une cession de titre, le détenteur de titre peut s'engager, dans le cadre d'un contrat de partage, à transférer une partie de la plus-value réalisée aux salariés employés par l'entreprise dont les titres sont cédés. Dans une telle hypothèse, les versements de sommes correspondant au partage de la

plus-value sur le PEE sont limités à hauteur de 30% du PASS, soit 12 157,20 € en 2019.

Ces sommes pourront être réparties de manière uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de la période écoulée entre la signature du contrat et la cession des titres, ou proportionnelle aux salaires. Ces modalités de répartition peuvent être retenues conjointement sur des sous-masses distinctes (article 1^{er} du décret n°2019-862). (Décret n°2019-862 du 20 août 2019)

> JURISPRUDENCE

Elargissement du périmètre du préjudice d'anxiété

Alors qu'elle était exclusivement réservée aux salariés ayant subi une exposition à l'amiante dans un établissement classé « Acaata », la réparation du préjudice d'anxiété a dans un premier temps été élargie, sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur, aux salariés ayant été exposés à l'amiante mais non éligibles au dispositif de préretraite amiante faute d'avoir travaillé dans un établissement inscrit sur une liste ministérielle. (Cass. ass. plén., 5 avril 2019, n°18-17.442 PBR)

Dans le cadre d'une série d'arrêts rendus le 11 septembre 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation étend cette fois-ci l'indemnisation du préjudice d'anxiété aux salariés justifiant d'une « *exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition* », toujours sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Enfin, il convient de rappeler qu'en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, ce dernier pourra s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer et protéger la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°17-24.879 ; 17-26.879 et 17-18.311 FP-PB)

Transaction et accord atypique

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, un employeur avait pris l'engagement devant les représentants du personnel de verser une indemnité destinée à compenser le préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail et avait subordonné le versement de cette indemnité à la signature d'une transaction.

Dans un arrêt rendu le 5 juin 2019, la Cour de cassation considère que la mise en œuvre d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur dont les salariés tiennent leur droit ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction.

En effet, pour qu'une transaction soit valablement conclue et produise l'ensemble de ses effets, elle doit contenir des concessions réciproques de l'employeur et du salarié ;

lesquelles doivent procurer au salarié un avantage autre que ceux qu'il tient de la loi, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral. (Cass. soc., 5 juin 2019, n°17-28.377 FS-PB)

Harcèlement moral et dispense d'activité

Aux termes de l'article L.1152-1 du Code du travail, le harcèlement moral correspond à des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une « *dégradation des conditions de travail* ».

Par un arrêt rendu le 3 juillet 2019, la Cour de cassation se prononce sur la possibilité pour un salarié de se prévaloir d'une dégradation de ses conditions de travail alors qu'il était en dispense d'activité.

Contrairement à la Cour d'appel, qui avait considéré que le salarié ne pouvait invoquer aucune dégradation de ses conditions de travail en raison de son absence, la Haute Juridiction affirme que les dispositions légales relatives au harcèlement moral sont applicables même à un salarié dispensé d'activité en raison d'une période de congé de fin de carrière, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu pendant cette période. (Cass. soc., 26 juin 2019, n°17-28.328 FS-PB)

L'information du salarié (protégé) sur les modalités d'assistance à l'entretien préalable au sens d'une UES

En application de l'article L.1232-4 du Code du travail, le salarié convoqué à un entretien préalable peut se faire assister selon des modalités qui diffèrent, compte tenu de l'existence ou non d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Dans un arrêt rendu le 12 juin 2019, le Conseil d'Etat se prononce sur l'application de ces dispositions dans le cadre du licenciement d'un salarié protégé dont l'entreprise dotée d'institutions représentatives fait partie d'une unité économique et sociale (UES). Conformément à la position de la Cour de cassation, le Conseil d'Etat estime que, lorsque l'entreprise fait partie d'une UES dotée d'institutions représentatives du personnel, elle doit mentionner la possibilité pour le salarié convoqué de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une autre entreprise de l'UES.

En conséquence, le Conseil d'Etat considère que l'absence de mention dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un salarié d'une autre entreprise de l'UES rend irrégulière la procédure de licenciement. (CE, 12 juin 2019, n°408970)

Cumul des mandats d'élu et de représentant syndical au CSE

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au Comité Social et Economique (CSE).

Sous l'empire des dispositions légales applicables au Comité d'entreprise, la Cour de cassation avait prohibé le cumul des mandats d'élu au comité et de représentant syndical au comité. (Cass. soc., 17 juillet 1990, n°89-60.729)

Par un arrêt rendu le 11 septembre 2019, la Cour de cassation a été interrogée sur la possibilité de cumul d'un mandat d'élu suppléant et d'un mandat de représentant syndical au CSE. En effet, l'organisation syndicale invoquait les nouvelles dispositions applicables au CSE aux termes desquelles les élus suppléants ne siègent au comité qu'en cas d'absence du titulaire et, dès lors, hors absence du titulaire, les fonctions de représentant syndical au comité seraient compatibles avec celles d'élu suppléant au CSE.

Ni le tribunal d'instance de La Roche-sur-Yon, ni la Cour de cassation n'ont suivi ce raisonnement. Pour la Haute Juridiction, un salarié ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élu titulaire ou suppléant, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale. La Cour de cassation a ainsi conclu qu'un salarié ne pouvait valablement cumuler le mandat d'un élu et de représentant syndical au CSE. (Cass. soc., 11 septembre 2019, n 18-23.764 FS-PB)

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

AVOCATE ASSOCIÉE

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



Sandra Hundsdörfer

AVOCATE ASSOCIÉE

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



Sophie Marinier

AVOCATE ASSOCIÉE

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



Françoise Pelletier

AVOCATE ASSOCIÉE

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



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

www.lpalaw.com

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