

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

> TEXTES

Reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit en son article 7 la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans son principe et selon les mêmes conditions d'exonérations sociales et fiscales uniquement pour les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.

Toujours plafonnée à 1000 €, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pourra être versée à compter de la date d'entrée en vigueur du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 et avant le 30 juin 2020.

Adopté en dernière lecture par l'Assemblée Nationale le 3 décembre 2019, le texte est actuellement soumis à l'examen du Conseil Constitutionnel.

Par ailleurs, il est prévu que, par dérogation aux dispositions du Code du travail, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourront porter sur une durée inférieure à 3 ans sans pouvoir être inférieure à 1 an. (*Projet de loi de financement de la sécurité sociale*)

Entrée en vigueur partielle des nouvelles dispositions relatives à l'assurance chômage

Depuis le 1^{er} novembre 2019, les premières mesures de la réforme de l'assurance chômage sont entrées en vigueur et s'appliquent aux fins de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019 ainsi qu'aux procédures de licenciement engagées à compter de cette date.

Pour accompagner leurs mises en œuvre, une circulaire comprenant 15 fiches techniques publiée par l'Unedic précise ces différentes mesures qui portent notamment sur :

- la durée d'affiliation requise afin de bénéficier d'une ouverture de droits ou d'un rechargement de droits est désormais fixée à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours d'une période de référence de 24 ou 36 mois selon que le demandeur d'emploi est âgé de moins ou de plus de 53 ans, contre 88 jours travaillés ou 610 heures

travaillées sur une période de référence de 28 mois ou 36 mois auparavant ;

- la dégressivité de l'allocation pour les hauts salaires ;
- l'indemnisation des travailleurs indépendants ;
- l'indemnisation des démissionnaires.

(*Circulaire n°2019-12 du 1er novembre 2019 relatives aux nouvelles règles d'indemnisation du chômage*)

Droit à l'erreur en matière de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions

À compter du 1^{er} janvier 2020, un droit à l'erreur en matière de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions est instauré pour les erreurs de faible importance et pour les erreurs corrigées à bref délai.

Ce droit à l'erreur permet sous certaines conditions d'éviter les majorations de retard et les pénalités pour inexactitudes ou omissions déclaratives. (*Décret n° 2019-1050 du 11 octobre 2019*)

> JURISPRUDENCE

Convention de forfait jours et accord du salarié

L'article 12 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 prévoit que « *Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié* ».

Les dispositions de l'article L. 3121-64 du Code du travail introduites par la loi du 8 août 2016 prévoient notamment que l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année doit prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ainsi que les modalités selon lesquelles l'employeur

et le salarié communiquent périodiquement sur la charge du travail du salarié.

Par un récent arrêt en date du 16 octobre 2019, la Cour de cassation a considéré que l'employeur ne peut se prévaloir, afin de tenter d'établir la validité de la convention de forfait en jours, de l'avenant portant révision de l'accord collectif de branche prévoyant la conclusion de convention de forfait en jours, conclu avant la loi du 8 août 2016, et doit soumettre au salarié une nouvelle convention de forfait en jours à la date de l'entrée en vigueur de cet avenant.

Autrement dit, dès lors qu'un avenant de révision à un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement autorisant ou révisant le dispositif de recours au forfait en jours a été conclu antérieurement à la loi du 8 août 2016, il convient de requérir une nouvelle fois l'accord du salarié concerné par une convention de forfait. A défaut, la convention de forfait en jours encourt la nullité. (Cass. soc., 16 oct. 2019, n°18-16.539, P+B+R+I).

Précisions sur l'accord collectif validé par référendum

La Cour de cassation a considéré au visa de l'article L. 2232-12 du Code du travail, lequel prévoit que dans les établissements pourvus d'un ou plusieurs délégués syndicaux, participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens de l'article L. 2314-18 issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ; que doivent être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 2232-13 du même code relatives aux accords collectifs catégoriels (ce qui n'était pas le cas en l'espèce).

Ainsi, dès lors qu'ils remplissent la condition d'électorat, l'ensemble des salariés de l'établissement y compris ceux qui ne sont pas concernés par l'accord doivent prendre part à la consultation. La Cour de cassation réserve toutefois l'hypothèse de l'accord collectif catégoriel, lequel requiert, le cas échéant, pour être valide, la consultation des seuls salariés du collège électoral concerné. (Cass. soc., 9 octobre 2019, n°19-10.816, FS-P+B).

Défaut de consultation annuelle du CE (ou du CSE) et accord de modulation

Les dispositions de l'article L. 2312-26 du Code du travail prévoient que la consultation annuelle récurrente du Comité d'entreprise (ou du CSE) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi portent notamment sur l'aménagement du temps de travail et la durée du travail.

La Cour de cassation a toutefois eu l'occasion de considérer que si le défaut de consultation du CE (ou du CSE) sur l'aménagement ou la durée du travail au titre de la consultation annuelle récurrente de cette instance sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, peut être sanctionné selon les règles régissant le

fonctionnement du comité d'entreprise (ou du CSE), (au titre du délit d'entrave), celui-ci n'a pas pour effet d'entraîner l'inopposabilité de l'accord de modulation à l'ensemble des salariés de la société. (Cass. soc., 18 sept. 2019, n° 17-31.274, FS-P+B)

Modalités d'information du salarié en cas de rupture du CDD à terme imprécis

Par principe, le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme (art. L.1243-5 du C.trav).

Lorsqu'il est conclu en vue du remplacement d'un salarié absent et qu'aucun terme précis n'est fixé, le terme du contrat correspond à la fin de l'absence de la personne remplacée (art. L.1242-7 C.trav).

Par un arrêt rendu le 18 septembre 2019, la Cour de cassation rappelle ce principe en précisant qu'une information écrite de l'employeur portant sur la fin du contrat à durée déterminée ne peut être exigée.

Au cas particulier, la Cour d'appel a retenu que la salariée avait été valablement informée par un appel téléphonique de la fin de son contrat à durée déterminée. (Cass. soc., 18 septembre 2019, n°18-12.446, FS-P+B)

Conditions de validité d'un accord de valorisation de l'expérience acquise dans les fonctions syndicales et électives

Par une décision en date du 9 octobre 2019, la Cour de cassation expose les principales conditions de validité d'un dispositif de valorisation de l'expérience acquise dans les fonctions syndicales et électives :

- ce dispositif doit être instauré par accord collectif ;
- ce dispositif doit être facultatif pour le représentant du personnel concerné ;
- ce dispositif doit reposer sur un référentiel de compétences objectives et pertinentes, non-discriminatoires et ne portant pas atteinte à la liberté syndicale ;
- ces compétences doivent être appréciées par l'employeur « en association avec l'organisation syndicale » du représentant du personnel ;
- l'évaluation menée doit être susceptible de donner lieu à une offre de formation.

(Cass. soc., 9 octobre 2019, n°18-13.529, FS-P+B+R+I)

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 : smarinier@lpalaw.com



Françoise Pelletier

AVOCATE ASSOCIÉE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 11

Mail : fpelletier@lpalaw.com



LPA-CGR avocats

Paris | Alger | Bruxelles | 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