

Actualités législatives et réglementaires

► **Intérêt légal**

L'arrêté du 26 juin 2019, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 26 juin.

► **Vote électronique**

La délibération n°2019-053 du 25 avril 2019, portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via internet, est parue au *JO* du 21 juin.

► **Complémentaire santé**

Le décret n°2019-621 du 21 juin 2019, relatif à la protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L 861-1 du code de la sécurité sociale, est paru au *JO* du 23 juin.

► **Congé de paternité - Hospitalisation de l'enfant**

Le décret n°2019-630 du 24 juin 2019, relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant, est paru au *JO* du 25 juin.

► **Congé de paternité - Unités de soins spécialisées**

L'arrêté du 24 juin 2019, fixant les unités de soins spécialisées visées par l'article L 1225-35 du code du travail pour l'attribution du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant, est paru au *JO* du 25 juin.

► **Membres de la Commission nationale - Négociation collective**

L'arrêté du 10 juin 2019, portant modification de l'arrêté du 4 février 2019 portant nomination de membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la sous-commission des conventions et accords, de la sous-commission des salaires, de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles, est paru au *JO* du 26 juin.

► **Amiante**

L'arrêté du 19 juin 2019, relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes, est paru au *JO* du 27 juin.

► **Exonération générale - Bas salaires**

Le décret n°2019-632 du 24 juin 2019, modifiant le décret n°2011-2085 du 30 décembre 2011 relatif à l'exonération générale sur les bas salaires et au taux des cotisations et de la contribution sociale applicables à Mayotte, est paru au *JO* du 25 juin.

► **CSG - CRDS**

Le décret n°2019-633 du 24 juin 2019, relatif aux obligations fixées pour le bénéfice des dispositions prévues au I ter de l'article L 136-7 du code de la sécurité sociale, est paru au *JO* du 25 juin.

► **Conseil en évolution professionnelle**

Le décret n°2019-657 du 27 juin 2019, relatif aux conditions de perte du bénéfice des dispositions mentionnées à l'article L 6111-6 du code du travail pour les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle, est paru au *JO* du 28 juin.

► **Contrat d'accès à l'entreprise**

Le décret n°2019-658 du 27 juin 2019, relatif à l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise, est paru au *JO* du 28 juin.

► **Formation professionnelle**

Le décret n°2019-640 du 25 juin 2019, relatif à l'agrément des organismes de formation professionnelle maritime, est paru au *JO* du 26 juin.

► **Travailleurs indépendants**

Le décret n°2019-652 du 27 juin 2019, relatif à l'affectation anticipée de certains des personnels de la Caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants, est paru au *JO* du 28 juin.

Jurisprudence

► **Représentativité syndicale**
Transparence financière

Les comptes d'un syndicat, avant d'être publiés, doivent avoir été arrêtés par l'organe en charge de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts. Sans cela, le critère de transparence financière qui conditionne la représentativité syndicale n'est pas rempli. Par conséquent, le syndicat qui n'a pas approuvé les comptes avant de les publier n'est pas représentatif (Cass. soc., 13-6-19, n°18-24814).

► **Salaire minimum conventionnel**
Travaux publics

Les dispositions de la convention collective nationale des travaux publics prévoient que les indemnités de congés payés, lesquelles ne font pas partie des éléments exclus de l'assiette de comparaison pour déterminer la rémunération annuelle minimale, doivent être prises en compte pour l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel (Cass. soc., 19-6-19, n°18-12642).

► **Liberté d'expression**

Le comportement agressif d'un salarié qui prend à partie verbalement son employeur en exigeant des explications à propos d'une situation qui ne le concerne pas, et conteste ainsi son pouvoir de direction devant des clients, ne relève pas de la liberté d'expression. Le licenciement repose donc sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 12-6-19, n°17-24589).

► **Liquidation judiciaire**
Contrat de professionnalisation

Lorsqu'un contrat de professionnalisation a été conclu pendant la période de cessation des paiements, 8 mois avant la liquidation judiciaire de la société, que la rémunération du salarié était supérieure à celle à laquelle il pouvait prétendre selon la grille conventionnelle, et qu'il n'était pas démontré que l'intéressé, absent de l'entreprise pendant près de 2 mois pour ses heures de

formation, effectuait une réelle prestation de travail à temps plein, le déséquilibre des prestations des parties au contrat de professionnalisation est de nature à en justifier l'annulation (Cass. soc., 12-6-19, n°17-28489).

► **Liquidation judiciaire**
Contrat d'apprentissage

Lorsqu'un contrat d'apprentissage a été conclu pendant la période de cessation des paiements, 8 mois avant la liquidation judiciaire de la société, et que cette dernière, alors qu'elle était en état de cessation des paiements, n'était pas en mesure à la date de la conclusion du contrat litigieux de s'engager financièrement, sur une durée de 3 années, à verser une rémunération en constante évolution, le déséquilibre des prestations des parties au contrat d'apprentissage est de nature à en justifier l'annulation (Cass. soc., 12-6-19, n°18-10788).

► **Transfert du contrat de travail**

Lorsque les conditions de l'article L 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, le transfert conventionnel du contrat de travail du salarié ne peut s'opérer qu'avec son accord exprès. Ce principe ayant été édicté dans le seul intérêt du salarié, sa méconnaissance ne peut être invoquée que par celui-ci. Si le salarié refuse de signer la proposition de contrat de travail prévoyant un changement d'affectation mais soutient que son contrat de travail a été transféré à la société entrante en application des dispositions conventionnelles, s'il s'est vu interdire l'accès à son ancien lieu de travail par l'entreprise par la société entrante, que celle-ci ne lui avait pas notifié de nouveau lieu d'affectation, il en résulte que le salarié a accepté le transfert de son contrat de travail au nouvel employeur (Cass. soc., 12-6-19, n°17-21013).

► **Transaction - Nullité**

Est née de la procédure collective et soumise à son influence juridique, l'action en nullité de la transaction fondée sur les dispositions du code de commerce selon lesquelles est nul tout contrat commutatif dans lequel les obligations du débiteur excèdent notablement celles de l'autre partie.

Par conséquent, elle relève de la compétence spéciale et d'ordre public du tribunal de la procédure collective, qui déroge aux règles de compétence de droit commun (Cass. soc., 12-6-19, n°17-26197).

► Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle

La Cour de cassation refuse de transmettre la QPC portant sur la conformité des articles 242-1 du CSS et 80 duodecies du CGI relative à l'exonération d'une partie du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. Pour elle, la demande n'est pas nouvelle.

L'exonération n'est pas la même pour les salariés qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite et pour ceux qui l'ont atteint mais qui ne bénéficient pas d'une retraite à taux plein.

Elle considère que ces salariés se trouvent dans une situation distincte qui justifie une différence de traitement (Cass. civ., 2^{ème}, 13-6-19, n°19-40011).

► Liberté d'expression - Licenciement

Le salarié qui, compte tenu de ses fonctions, abuse de sa liberté d'expression peut être licencié pour cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, le directeur d'un service interentreprises, avait envoyé deux lettres diffusées à des personnes extérieures à l'association, et tenu, à l'égard de l'auteur du licenciement et de son épouse, des propos, dénués de pondération, faisant état d'une politique qui bafouait la vérité dirigée par un homme qui ne disposait d'aucune légitimité réelle et qu'il convenait de mettre fin à la folie destructrice s'étant emparé du service et aux actions délétères de certains de leurs représentants au niveau local, et qu'une poignée d'individus disposait d'un pouvoir quasi dictatorial (Cass. soc., 12-6-19, n°17-19299).

► UES - Entretien préalable au licenciement - Assistance du salarié protégé

Dans une entreprise appartenant à une UES dotée d'IRP, la procédure de licenciement d'un salarié protégé n'est pas entachée d'irrégularité si l'employeur indique dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ou par tout autre moyen et suffisamment longtemps avant l'entretien, la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une autre entreprise de l'UES (CE, 12-6-19, n°408970).

► Avantage en nature

Peut constituer un avantage en nature le financement d'une crèche d'entreprise (Cass. civ., 2^{ème}, 29-5-19, n°18-11436).

► Membre suppléant Comité central d'entreprise

Un membre suppléant démissionnaire au comité central d'entreprise ne peut être remplacé que si le protocole sur la composition du CCE le prévoit (Cass. soc., 29-5-19, n°17-31029).

► Transfert et prêt de joueurs - Football

Le prêt d'un joueur ne rompt pas son contrat de travail avec le club prêteur.

Dès lors, il ne saurait être considéré comme « un transfert temporaire » qui donnerait droit au paiement d'une commission d'agent (CA de Rennes, 17-5-19, n°16-00879).

► Avantages - Cotisations sociales

Constitue un avantage soumis à cotisations la prise en charge par l'employeur des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise (Cass. soc., 14-2-19, n°17-28047).

► Rupture conventionnelle individuelle

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, l'employeur peut exercer son droit de rétractation dans le délai de 15 jours suivant la signature de la convention de rupture.

Pour s'assurer du respect du délai légal de 15 jours auquel est conditionnée la validité de la rétractation, la Cour de cassation considère que seule compte la date d'envoi du courrier de rétractation (Cass. soc., 19 juin 2019, n°18-22897).

► Astreinte

Constitue une astreinte et non un temps de travail effectif, une période pendant laquelle le salarié doit se tenir, dans un logement de fonction privatif situé sur la « base vie » du site industriel sur lequel il était affecté, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchant pas de vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc., 19-6-19, n°18-11824).

► Statut de cadre dirigeant

Les cadres dirigeants d'une société participent à la direction de l'entreprise.

Trois critères permettent de déterminer les cadres dirigeants.

Ce sont ceux auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre les décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement (Cass. soc., 19-6-19, n°18-1108).

FOCUS

Quand un accord collectif peut-il être caduc ?

Par un arrêt en date du 26 juin 2019, voué à la publicité maximale, la Cour de cassation vient de juger que *« l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise »* (Cass. soc., 26-6-19, n°17-28287 à n°17-28292 et n°18-10953, PBRI :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_42913.html).

Selon l'article 1186 du code civil, un contrat n'est caduc que lorsque son exécution est devenue impossible du fait de la disparition d'un de ses éléments essentiels.

Pour l'employeur, la loi de financement de la sécurité sociale du 22 décembre 2014 (n°2014-1554) ayant abrogé la disposition légale instituant la prime de partage des profits obligatoire, l'employeur estimait que l'accord était devenu caduc de droit.

Pour le conseil de prud'hommes, l'accord d'entreprise était à durée indéterminée. Il spécifiait les conditions d'attribution de la prime de partage de profits, sans la conditionner au maintien de la législation en vigueur ou à l'octroi d'exonérations particulières et précisait les conditions de sa dénonciation. Ainsi, malgré la disparition du dispositif législatif d'exonération, l'accord devait continuer de s'appliquer.

La Cour de cassation, suivant le raisonnement du conseil de prud'hommes, a décidé qu'en l'absence de dénonciation, l'accord, à durée indéterminée, n'était pas caduc et devait continuer à recevoir effet.

Si un accord collectif peut devenir caduc, le fait que son exécution soit devenue plus onéreuse, notamment en raison de l'abrogation d'un texte légal qui avait imposé une prime et un système d'exonération de charges, est insuffisant pour le faire « tomber ».

En l'espèce, l'exécution de l'accord collectif n'avait rien d'impossible. En effet, l'accord collectif ne perdait pas son objet, puisque la prime de partage des profits pouvait continuer à exister et à être versée, peu important l'absence de dispositions législatives impératives en ce sens, et même si les conditions de versement étaient rendues plus onéreuses du fait de la disparition des allègements sociaux et fiscaux. La disparition de la raison pour laquelle l'employeur avait signé l'accord collectif ne suffisait pas à mettre fin à cet accord.

De manière générale, la chambre sociale ne se prononce que très rarement sur ce genre de question.

Par deux fois, elle a eu à se prononcer sur la caducité d'un accord collectif :

- elle a ainsi refusé toute invocation de la caducité d'un accord lorsque l'événement invoqué résultait de la mise en œuvre d'une décision unilatérale de l'employeur (Cass. soc., 28-1-15, n°14-14935 : décision de réorganisation de l'entreprise qui, selon l'employeur, rendait de fait caduc un accord sur les périmètres de l'entreprise) ;
- elle a en revanche admis la caducité d'un accord collectif en raison de la perte de son objet dans la mesure où l'accord collectif ne pouvait plus s'appliquer puisqu'il n'avait de raison d'être que pour favoriser la création d'emploi, alors que le plan de cession intervenu par la suite ne prévoyait que des licenciements (Cass. soc., 17-6-03, n°01-15710).

Ainsi, par exemple, les modifications des règles de l'Acosse sur les exonérations ne suffisent pas, en elles-mêmes, à rendre caduc un accord collectif instaurant un avantage particulier (ex : réduction sur des achats).

L'employeur doit, quelle que soit la raison pour laquelle il revoit le pourcentage de remise sur les achats, respecter les règles du code du travail sur la révision ou la dénonciation d'un accord collectif.