



Actualités législatives et réglementaires

► *Plafond mensuel de la sécurité sociale*

L'arrêté du 2 décembre 2019, paru au *JO* du 3, fixe le plafond mensuel de la sécurité sociale à 3 428 euros pour 2020.

► *Travailleurs handicapés*

L'arrêté du 25 novembre 2019, relatif aux modalités de demande ou de renouvellement d'agrément d'accords en faveur des travailleurs handicapés, est paru au *JO* du 3 décembre.

► *Commissions paritaires - Agents des caisses de sécurité sociale*

Le décret n°2019-1275 du 2 décembre 2019, fixant les modalités d'organisation de l'élection des représentants des salariés aux commissions paritaires instituées par les conventions collectives nationales des agents de direction des caisses de sécurité sociale prévue à l'article L 2122-6-1 du code du travail, est paru au *JO* du 4.

► *Bonus-malus*

L'arrêté du 27 novembre 2019, relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus en matière d'assurance chômage, est paru au *JO* du 4.

Jurisprudence

► *QPC - Restructuration des branches*

Le Conseil constitutionnel censure les articles L 2261-32, L 2261-33 et L 2261-34 du code du travail permettant la fusion des branches professionnelles (des artistes-interprètes) en vue de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

Les Sages considèrent que le législateur, en ne précisant pas au regard de quels critères cette cohérence pourrait être appréciée, a méconnu l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant la liberté contractuelle.

Il est loisible au législateur d'y apporter des limitations liées à des exigences constitutionnelles justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi (Décision n°2019-816, QPC du 29-11-2019).

► *CSSCT*

Les membres du CSSCT doivent être désignés parmi les membres du CSE, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (article L 2315-39 du code du travail).

Cette disposition, que la mise en place du CSSCT soit obligatoire ou conventionnelle, n'est pas dérogatoire (Cass. soc., 27-11-19, n°19-14224).

► *BDES*

En vue de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise des éléments figurant dans la BDES. En cas de fusion-absorption, l'employeur doit fournir au CE des informations sur les entités absorbées (Cass. soc., 27-11-19, n°18-22532).

► *Accord collectif*

Lorsqu'il est saisi du champ d'application d'un accord professionnel étendu, le juge judiciaire n'a pas à vérifier la représentativité des organisations patronales signataires dans le secteur d'activité de l'employeur (Cass. soc., 27-11-19, n°17-31442).

► *Transfert d'entreprise Contrats de travail*

L'article L 1224-1 du code du travail dispose, qu'en cas de transfert d'entreprise, les contrats de travail des salariés en cours au jour de l'opération, sont transférés à l'entreprise d'accueil. La Cour de cassation, dans deux arrêts du 13 novembre 2019 (n°18-14251 ; n°18-14255), précise que la cession partielle d'une entreprise entre également dans le champ de cet article, dès lors que l'activité cédée constitue une entité économique autonome qui conserve son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

► **Frais professionnels**

L'action en paiement d'une prime de transport, qui s'analyse en frais professionnels, est soumise à la prescription de deux ans propre à l'action en exécution du contrat de travail, et non pas à la prescription triennale relative à une action afférente au salaire (Cass. soc., 20-11-19, n°18-20208).

► **Licenciement - Arrêt de travail**

Pendant un arrêt de travail d'origine professionnelle, le salarié ne peut être licencié que pour faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail ou la maladie professionnelle, et ce à peine de nullité (articles L 1226-9 et L 1226-13 du code du travail). Est nul le licenciement prononcé pendant la période de suspension du contrat de travail consécutif à un accident de travail, si l'employeur reproche une faute grave au salarié et qu'il ne mentionne pas expressément le terme de faute grave dans la lettre de licenciement. Peu important que les faits énumérés dans la lettre de licenciement laissent penser à une faute grave (Cass. soc., 20-11-19, n°18-16715).

► **Délit - Mise en danger de la vie d'autrui**

Pour caractériser le délit de mise en danger de la vie d'autrui, il appartient au juge, au besoin d'office, de vérifier si les critères sont réunis : l'existence préalable d'une obligation particulière de sécurité et de prudence

imposée par la loi ou le règlement, la violation manifestement délibérée de cette obligation, et l'exposition directe à un risque immédiat de mort ou de blessures graves de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente (article 223-1 du code pénal) (Cass. crim., 13-11-19, n°18-82718).

► **Lanceur d'alerte**

A titre liminaire, cet arrêt porte sur des faits antérieurs à l'institution de la loi « Sapin II » du 9 décembre 2016 au profit des lanceurs d'alerte.

Le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est nul (Cour d'appel de Lyon, 28-11-19, n°19/02856).

► **Statut d'auto-entrepreneur**

Un travailleur employé sous le statut d'auto-entrepreneur qui n'a aucune indépendance dans l'organisation et l'exécution de son travail est considéré comme placé dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard de la société qui l'emploie. Ainsi, les sommes versées à celui-ci doivent être réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales (Cass. civ. 2^{ème}, 28-11-19, n°18-15333).

FOCUS

CSE et découpage de l'entreprise en établissements distincts

Un accord de mise en place du CSE portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts est négocié avec les délégués syndicaux (DS) de l'entreprise (art. L 2313-2 du code du travail).

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts (art. L 2313-3 du code du travail).

Dès lors qu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise, la négociation d'un accord avec le CSE n'est pas possible, même en cas d'échec des négociations.

En l'absence d'accord avec un délégué syndical ou avec le CSE, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

L'employeur ne peut fixer, par décision unilatérale, le nombre et le périmètre des établissements distincts que si, au préalable, il a mené loyalement des négociations mais que celles-ci ont échoué.

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou lorsque les négociations se sont déroulées avec le CSE, le comité social et économique, peuvent, dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, contester la décision de l'employeur devant la Direccte.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus des élections jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La Direccte prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation.

Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours.

Une décision implicite de rejet nait en cas de silence de l'administration pendant 2 mois. La décision de l'administration peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification.

Le tribunal d'instance dispose de toute sa compétence pour juger tant de la légalité externe que de la légalité interne de la décision de la Direccte.

Pour le juge, « *le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ; il en résulte que caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service* » (Cass. soc., 19-12-18, n°18-23655).

Le critère de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel, redevient le seul critère de l'établissement

distinct, tel qu'il était prôné, il y a plus de 40 ans, par le Conseil d'Etat au temps où il était compétent (CE 29 juin 1973, n°77982, Compagnie internationale des wagons-lits).

A noter que lorsqu'un accord collectif fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, il nous semble que le juge doit contrôler le périmètre de l'établissement distinct négocié par les syndicats dans le cadre de la mise en place du CSE.

En effet, le juge doit, en vertu de l'article 4 § 4 b, de la directive 2002/14 du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, vérifier que la consultation s'effectue « *au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité* » (voir en ce sens : F. Champeaux, « *La cour de cassation à l'épreuve du droit de l'Union européenne* », SSL, 2-12-19, n°1885, p.11).

En d'autres termes, le juge français pourrait être, contraint par le droit communautaire, de modifier le périmètre et le nombre des établissements distincts arrêtés par l'accord collectif dès lors que le niveau retenu par l'accord ne correspond pas au niveau pertinent.

De nombreux contentieux risquent de se développer dans l'avenir sur cette question !

Attention, le découpage de l'entreprise en établissements distincts pour la mise en place du CSE ne vaut pas nécessairement pour la désignation des délégués syndicaux. Ce point fera l'objet d'une étude dans le focus de la semaine prochaine.