



À LA UNE

Exécution du contrat

La protection du **lanceur d'alerte** est suspendue à sa **bonne foi**

19

Rupture du contrat

Le **vol** commis à l'hôtel par un steward lors d'une escale se rattache-t-il à sa **vie professionnelle** ?

13

Représentation du personnel

Les **délais de consultation** du comité peuvent être prolongés par **accord informel** avec l'employeur

26

QUESTION D'ACTUALITÉ

ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Dernières mesures et jurisprudence : prolongation de l'**aide aux TPE**, non-consultation du CSE sur la mise à jour du **DUER**...

2





ACTUALITÉ

Épidémie de Covid-19

- 2 - **Fonds de solidarité** : l'aide aux **TPE** est prolongée au mois de juin et son accès facilité
- 5 - L'employeur ne peut pas proposer aux salariés de **reporter les augmentations** prévues par un accord
- 6 - **Arrêts de travail** « Covid-19 » : les **IJSS** ne sont pas comptées dans la durée maximale de versement
- 7 - La **mise à jour du DUER** ne requiert pas la consultation du **CSE**

Exécution du contrat

- 9 - La protection du **lanceur d'alerte** est suspendue à sa **bonne foi**
- 10 - L'employeur peut-il imposer à un salarié de **tailler sa barbe provocante** ?

Rupture du contrat

- 13 - Le **vol** commis par un steward lors d'une escale se rattache-t-il à sa **vie professionnelle** ?
- 15 - **Liquidation judiciaire** : quelles conséquences en cas de **faute** de l'employeur ?

Paie

- 16 - **Frais d'entreprise** : pas d'immixtion possible de l'Urssaf dans la gestion de l'entreprise
- 17 - **Prévoyance** : l'assureur peut-il **refuser sa garantie** en cas de **fausse déclaration** ?
- 19 - Le taux de la cotisation **AGS** est maintenu à 0,15 % au 1^{er} juillet 2020

Absences et congés

- 20 - L'employeur ne peut pas imposer la **prise des congés reportés** sans respecter les délais de prévenance

Santé et sécurité au travail

- 22 - Action en reconnaissance du **préjudice d'anxiété** : des précisions sur le **déla**i de prescription

Représentation du personnel

- 24 - Mise en place du **CSE** : à quelle date s'apprécie l'autonomie de gestion d'un **établissement distinct** ?
- 26 - Les **délais de consultation** du comité peuvent être prolongés par **accord informel** avec l'employeur
- 28 - **Parité femmes-hommes** : une jurisprudence constante se dessine
- 29 - Précisions sur l'**indemnité du salarié protégé** dont l'autorisation de licenciement est annulée



AGENDA

- 32 - Août-Septembre 2020

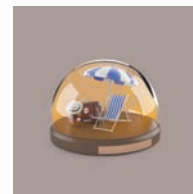


PANORAMA

- 35 - La quinzaine de la **Cour de cassation**



QUESTION D'ACTUALITÉ



2

ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Dernières mesures et jurisprudence : prolongation de l'**aide aux TPE**, non-consultation du **CSE** sur la mise à jour du **DUER**...

1

Fonds de solidarité : l'aide aux TPE est prolongée au mois de juin et son accès facilité

Décret 2020-873 du 16-7-2020 : JO 17

Le premier volet de l'aide en faveur des TPE impactées par la crise sanitaire est prolongé pour toutes les entreprises au titre des pertes du mois de juin. L'accès à l'aide en outre facilité, les entreprises n'ayant plus à justifier d'un refus de prêt bancaire pour accéder au deuxième volet. Enfin, la liste des secteurs d'activité qui bénéficient de conditions d'accès particulières est adaptée.

1 Le fonds de solidarité institué par l'ordonnance 2020-317 du 25 mars 2020 permet le versement d'une aide financière aux TPE particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 et par les mesures prises pour en limiter la propagation.

Ce fonds s'adresse aux commerçants, artisans, professions libérales et autres agents économiques, quel que soit leur statut (société, entrepreneur individuel, y compris micro-entrepreneur, association assujettie aux impôts commerciaux ou employant au moins un salarié, etc.), agriculteurs membres d'un groupement agricole d'exploitation en commun (Gaec), ainsi qu'aux artistes-auteurs.

2 Le dispositif a été mis en œuvre pour la première fois en mars 2020 par le décret 2020-371 du 30 mars 2020 puis modifié à plusieurs reprises. Initialement prévu pour durer 3 mois, le fonds a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2020 par l'ordonnance 2020-705 du 10 juin 2020 (voir FRS 13/20 inf. 1 p. 3).

3 Des conditions d'accès particulières au fonds ont été prévues par le décret 2020-757 du 20 juin 2020 en faveur des entreprises ayant au plus 20 salariés et moins de 2 millions d'euros de chiffre d'affaires, qui appartiennent aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, de l'événementiel, du sport et de la culture (listés à l'annexe 1 du décret), ou à des secteurs connexes (listés à l'annexe 2 du décret) lorsqu'elles subissent une très forte baisse d'activité (voir FRS 13/20 inf. 1 p. 3).

Le fonds comporte 3 volets :

- une première aide égale au montant de la perte de chiffre d'affaires et plafonnée à 1 500 €, versée par la Direction générale des finances publiques (DGFIP). Elle peut être demandée chaque mois au titre duquel le fonds est ouvert ;
- une aide complémentaire d'un montant de 2 000 à 5 000 € versée aux entreprises les plus en difficulté par les régions (cette aide pouvant aller jusqu'à 10 000 € pour les entreprises des secteurs des annexes 1 et 2). Elle ne peut être demandée qu'une seule fois ;
- une aide supplémentaire laissée à l'appréciation des collectivités locales et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Le premier volet de l'aide est prolongé en juin, y compris pour les TPE « hors secteur »

4 Contrairement à l'annonce faite par le Gouvernement, dans son communiqué de presse du 10 juin 2020, de prolonger le fonds uniquement en faveur des entreprises des secteurs susvisés et des artistes-auteurs et de l'arrêter au 31 mai pour les autres entreprises, le décret du 16 juillet 2020 le proroge en faveur de toutes les entreprises ayant subi des pertes au mois de juin 2020, dès lors qu'elles remplissent les conditions requises.

Les conditions d'accès au premier volet de l'aide au titre des pertes du mois de juin sont fondamentalement les mêmes que celles qui avaient été prévues au titre des pertes du mois de mai. Le décret les a simplement transposées selon les modalités précisées ci-après.

Conditions tenant à l'entreprise bénéficiaire

5 Pour prétendre au premier volet de l'aide au titre des pertes du mois de juin 2020, l'entreprise candidate doit remplir une première série de conditions, relatives à la date de son début d'activité, sa viabilité économique, son effectif, son montant de chiffre d'affaires (CA) et de bénéfice imposable, son indépendance ou encore à la situation de la personne physique ou du dirigeant majoritaire de la personne morale.

Ces conditions sont résumées dans le tableau récapitulatif suivant :

Conditions tenant à l'entreprise bénéficiaire	
Début d'activité	Avant le 10-3-2020
Viabilité économique	Pas de mise en liquidation judiciaire au 1-3-2020 (Décret art. 1, I-2°)
Effectif (calculé selon les modalités prévues par l'article L 130-1, I du CSS)	<ul style="list-style-type: none"> ≤ 20 salariés pour les entreprises des secteurs listés à l'annexe 1 du décret, ainsi que pour les entreprises de secteurs connexes listés à l'annexe 2 du décret ayant subi une perte de CA d'au moins 80 % entre le 15-3-2020 et le 15-5-2020 (Décret art. 3-5, 7° nouveau) ≤ 10 salariés pour les autres entreprises (Décret art. 3-5, 7° nouveau)

Conditions tenant à l'entreprise bénéficiaire (suite)	
Montant de CA (HT ou, lorsque l'entreprise relève de la catégorie des BNC, recettes nettes HT, sachant que, pour les associations, il n'est pas tenu compte des dons et subventions) dans les entreprises ayant clos leur exercice	< 2 millions d'euros pour les entreprises des secteurs listés à l'annexe 1 du décret, ainsi que pour les entreprises de secteurs connexes listés à l'annexe 2 du décret ayant subi une perte de CA d'au moins 80 % entre le 15-3-2020 et le 15-5-2020 (Décret art. 3-5, 8° nouveau) < 1 million d'euros pour les autres entreprises (Décret art. 3-5, 8° nouveau)
Montant de CA mensuel moyen entre la date de création de l'entreprise et le 29-2-2020 lorsque l'entreprise n'a pas encore clos son exercice Si l'entreprise a été créée après le 1-3-2020 , il s'agit du CA réalisé jusqu'au 15-3-2020 et ramené sur un mois.	< 166 666 € pour les entreprises des secteurs listés à l'annexe 1 du décret, ainsi que pour les entreprises de secteurs connexes listés à l'annexe 2 ayant subi une perte de CA d'au moins 80 % entre le 15-3-2020 et le 15-5-2020 (Décret art. 3-5, 8° nouveau) < 83 333 € pour les autres entreprises (Décret art. 3-5, 8° nouveau)
Montant du bénéfice imposable (augmenté, le cas échéant, des sommes versées au dirigeant) Pour les entreprises créées jusqu'au 1-3-2020 et n'ayant pas encore clos un exercice , le bénéfice est établi au 29-2-2020, sur leur durée d'exploitation et ramené sur 12 mois.	≤ 60 000 € pour les entreprises en nom propre (montant doublé si le conjoint du chef d'entreprise exerce sous le statut de conjoint collaborateur) (Décret art. 3-5, 3° nouveau) ≤ 60 000 € par associé et conjoint collaborateur pour les sociétés (Décret art. 3-5, 3° nouveau)
Situation de la personne physique ou du dirigeant majoritaire de la personne morale	– Personne non titulaire, au 1-6-2020, d'un contrat de travail à temps complet – et n'ayant pas bénéficié, entre le 1-6-2020 et le 30-6-2020, de pensions de retraite ou d'IJSS pour un montant total > 1 500 € (Décret art. 3-5, 4° nouveau)
Indépendance	Entreprise non contrôlée par une société commerciale (au sens de l'article L 233-3 du Code de commerce) Si elle-même contrôle une ou plusieurs sociétés, la somme des salariés, des CA et des bénéfices des entités doit respecter les seuils ci-dessus (Décret art. 3-5, 5° nouveau).

Conditions tenant aux conséquences de l'épidémie

6 L'entreprise doit aussi remplir un certain nombre de conditions relatives aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 (Décret art. 3-5 nouveau).

Cas général

7 L'aide est en effet attribuée aux entreprises remplissant les conditions susvisées, et qui ont fait l'objet d'une **interdiction d'accueil du public** entre le 1^{er} juin 2020 et le 30 juin 2020 ou ont subi une **perte de CA** d'au moins **50 %** sur cette période (Décret art. 3-5, 1°, 2° et 7° nouveaux).

Le **tableau** ci-dessous récapitule les références à retenir pour le calcul de la **perte de CA** (Décret art. 3-5, 2° nouveau).

Conditions tenant aux conséquences de l'épidémie (cas général)	
Entreprises existantes au 1-6-2019	<ul style="list-style-type: none"> • CA du mois de juin 2019 • ou, au choix de l'entreprise, CA mensuel moyen de l'année 2019
Entreprises créées entre le 1-6-2019 et le 31-1-2020	CA mensuel moyen entre la date de création de l'entreprise et le 29-2-2020
Entreprises créées entre le 1-2-2020 et le 29-2-2020	CA du mois de février 2020 et ramené sur un mois
Entreprises créées après le 1-3-2020	CA réalisé jusqu'au 15-3-2020 et ramené sur un mois

Cas des entreprises de 11 à 20 salariés appartenant aux secteurs connexes (annexe 2)

8 Les entreprises de 11 à 20 salariés exerçant leur activité principale dans l'un des secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret doivent remplir une **condition supplémentaire de perte de CA** : elles doivent aussi avoir subi une perte de CA d'au moins **80 %** sur la période comprise entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020 (période de confinement) (Décret art. 3-5, 7° nouveau).
Le **tableau** ci-dessous récapitule les références à retenir pour le calcul de la perte de CA (Décret art. 3-5, 7° nouveau).

Conditions tenant aux conséquences de l'épidémie (secteurs connexes de l'annexe 2)	
Entreprises existantes au 15-3-2019	<ul style="list-style-type: none"> • CA sur la période du 15-3-2019 au 15-5-2019 • ou, au choix de l'entreprise, CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois
Entreprises créées après le 15-3-2019	CA entre la date de création de l'entreprise et le 15-3-2020 ramené sur 2 mois

Les entreprises ont jusqu'au 31-8-2020 pour solliciter l'aide

9 Les entreprises éligibles au premier volet de l'aide au titre des pertes du mois de **juin** 2020 ont jusqu'au 31 août 2020 pour déposer une demande d'aide, accompagnée des justificatifs nécessaires (Décret art. 3-6 nouveau).

À NOTER Pour rappel, les entreprises éligibles au premier volet de l'aide au titre des pertes du mois de **mars, avril et mai** 2020 ont encore jusqu'au 31 juillet 2020 pour déposer leur demande (Décret art. 3, 3-2 et 3-4).

10 Cette demande s'effectue toujours par voie dématérialisée, via un **formulaire spécifique** à compléter.

À NOTER **En pratique**, le professionnel se connecte au site internet impots.gouv.fr et clique sur son espace particulier. Il s'identifie ensuite via France Connect Identité ou avec ses codes d'accès personnels (numéro fiscal et mot de passe). Il sélectionne le service de « messagerie sécurisée » situé en haut et à droite de la page de son espace, puis « écrire – je demande l'aide aux entreprises fragilisées par l'épidémie Covid-19 » dans le menu. Après la création de sa demande, un accusé de réception lui est automatiquement transmis. Il peut ensuite suivre le traitement de sa demande, qui est disponible dans sa messagerie sécurisée de son espace (impots.gouv.fr).

11 Après traitement de sa demande par la DGFIP, l'entreprise éligible perçoit une subvention égale au **montant** de la perte de chiffre d'affaires, dans la limite de 1 500 € (Décret art. 3-6 nouveau).

L'accès au deuxième volet de l'aide est facilité

Une condition en moins

12 Les entreprises éligibles au deuxième volet de l'aide sont celles qui, au jour de leur demande, bénéficient du premier volet de l'aide (Décret art. 4 I-1^o à 3^o modifiés) et :

- emploient au 1^{er} mars 2020 (ou au 10 mars 2020, s'agissant des entreprises créées après le 1^{er} mars 2020) au moins un **salarié** en CDI ou CDD, ou ont fait l'objet d'une **interdiction d'accueil du public** entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2020 (au lieu du 31 mai 2020) ;
- ont réalisé un **CA** supérieur ou égal à 8 000 € lors du dernier exercice clos (des exceptions étant toutefois prévues en faveur des entreprises n'ayant pas encore clos leur exercice ou qui ont été créées après le 1^{er} mars 2020) ;
- se trouvent dans l'**impossibilité de régler leurs dettes** exigibles à 30 jours. En effet, le **solde** entre, d'une part, leur actif disponible et, d'autre part, leurs dettes exigibles dans les 30 jours et le montant des charges fixes à régler au titre des mois de mars, d'avril et de mai 2020 doit être négatif.

13 En revanche, le versement de l'aide n'est plus conditionné à un **refus de prêt bancaire**. En effet, le décret du 16 juillet 2020 supprime cette condition à laquelle étaient soumises les entreprises « hors secteurs ».

Ainsi, désormais, toute entreprise éligible aux autres conditions de l'aide n'a plus à indiquer dans sa demande le montant du prêt refusé, le nom de la banque le lui ayant refusé et les coordonnées de son interlocuteur dans la banque (Décret art. 4, V ancien).

À NOTER

Auparavant, seuls les artistes-auteurs dont l'activité n'était pas domiciliée dans leur local d'habitation, ainsi que les entreprises employant au moins un salarié et exerçant leur activité principale dans l'un des secteurs mentionnés dans les annexes 1 et 2 du décret étaient exemptés de la condition de refus de prêt. Les entreprises relevant d'un secteur de l'annexe 2 devaient, en outre, pour échapper à la condition de refus de prêt, avoir subi une perte de CA de l'ordre de 80 % entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020 (Décret art. 4, III-1^o ancien).

Un accès élargi au montant bonifié

14 En principe, le montant de l'aide varie de 2 000 à 5 000 € en fonction du CA de l'entreprise et du solde visé n° 12 (Décret art. 4, II). Par exception, depuis le décret du 20 juin 2020, le montant peut atteindre 10 000 € pour les entreprises employant au moins un **salarié** et qui se trouvent dans l'une des situations suivantes (Décret art. 4, III) :

- elles exercent leur activité principale dans l'un des secteurs mentionnés dans l'**annexe 1** du décret ;
- elles exercent leur activité dans l'un des secteurs connexes mentionnés dans l'**annexe 2** du décret et ont subi une très forte baisse d'activité (perte de CA d'au moins 80 %).

15 Le décret du 16 juillet 2020 ouvre la possibilité aux **artistes-auteurs sans salarié** d'accéder au montant bonifié du deuxième volet de l'aide (Décret art. III modifié).

Un délai supplémentaire pour solliciter l'aide

16 Les entreprises éligibles au deuxième volet de l'aide ont désormais jusqu'au 15 septembre 2020 (au lieu du 15 août 2020) pour adresser leur **demande** et les justificatifs correspondants par voie dématérialisée à la **collectivité territoriale** dans laquelle elles sont domiciliées (Décret art. 4, V modifié).

L'aide supplémentaire à l'initiative des collectivités locales est maintenue

17 Les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre ont toujours la possibilité de financer une aide supplémentaire destinée aux **entreprises bénéficiaires du deuxième volet** situées sur leur territoire. Le **montant** de cette aide peut être de 500 €, 1 000 €, 2 000 €, 2 500 € ou 3 000 € (Décret art. 4-1).

18 Pour y prétendre, les entreprises doivent déposer leur **demande** avant le 15 septembre 2020 (et non plus avant le 15 août 2020) (Décret art. 4-1 modifié).

La liste des secteurs mentionnés aux annexes 1 et 2 est adaptée

19 Les entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des secteurs mentionnés dans les annexes 1 et 2 bénéficient, au titre des pertes subies en mai et juin 2020, de **conditions d'accès particulières** au fonds de solidarité.

20 Le décret modifie la liste de ces secteurs sur trois points :

- les **artistes-auteurs** sont ajoutés à la liste des secteurs de l'annexe 1 ;
- le secteur des « balades touristiques en mer » de l'annexe 1 est remplacé par celui du **transport maritime et côtier de passagers** (dont le champ d'application est, à notre avis, plus large) ;
- le secteur de la **photographie** est retiré de la liste de l'annexe 2.



Q-II-17000 s.

2

L'employeur ne peut pas proposer aux salariés de reporter les augmentations prévues par un accord

TJ Clermont-Ferrand ord. réf. 30-6-2020 n° RG 20/00316, Syndicat lyonnais du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC chimie Lyon c/ Sté manufacture française des pneumatiques Michelin

Une note de service proposant aux salariés de reporter les augmentations de salaires prévues par un accord collectif s'analyse en une remise en cause unilatérale de l'accord.

1 Dans le contexte de la **crise sanitaire**, un employeur propose aux deux syndicats représentatifs ayant signé un accord prévoyant notamment des budgets d'augmentation individuelle de **modifier** lesdits budgets. À la suite du **refus** d'un des deux syndicats, l'employeur diffuse une **note** invitant les salariés qui le souhaitent à reporter d'un an la date d'activation de leur augmentation individuelle en exprimant leur choix par mail.

2 Contestant l'existence d'un accord de compromis et dénonçant les **pressions** exercées par l'employeur sur les salariés pour les inciter à renoncer à leurs avantages conventionnels, le syndicat saisit le juge des référés.

3 Pour le tribunal judiciaire, la note de service litigieuse s'analyse en une **remise en cause unilatérale** de l'accord, ce qui constitue un **trouble manifestement illicite** qu'il convient de faire cesser. Il retient, en effet, que, en vertu de l'article L 2254-1 du Code du travail, l'employeur est **tenu de respecter** les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Il en déduit que l'employeur n'a pas la possibilité d'écarter de manière unilatérale l'application à la rémunération des salariés d'une convention collective à laquelle il est soumis et que le salarié ne peut pas **renoncer** de manière individuelle, même avec l'accord de l'employeur, aux avantages

salariaux qu'il tire d'une convention collective. Il ordonne donc à l'entreprise d'adresser à tous les salariés destinataires de la note de service en cause une nouvelle note de service annulant la précédente et indiquant aux salariés qui auraient exprimé un choix conforme aux exigences de la société que celui-ci ne sera pas pris en compte.



KA-III-19660 ; MS n° 52215

LA DÉCISION

L'employeur n'a pas la possibilité d'écarter de manière unilatérale l'application à la rémunération des salariés d'une convention collective à laquelle il est soumis. De même, le salarié ne peut pas renoncer de manière individuelle, même avec l'accord de l'employeur, aux avantages salariaux qu'il tire d'une convention collective.

TJ Clermont-Ferrand ord. réf. 30-6-2020 n° RG 20/00316, Syndicat lyonnais du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC chimie Lyon c/ Sté manufacture française des pneumatiques Michelin

3

Arrêts de travail « Covid-19 » : les IJSS ne sont pas comptées dans la durée maximale de versement

Décret 2020-859 du 10-7-2020 art. 1 : JO 11

Les arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes identifiées comme « cas contacts » ne sont pas pris en compte dans le calcul des durées maximales de versement des indemnités journalières.

1 Le droit aux indemnités journalières (IJ) d'assurance maladie n'est pas sans **limite**. Ainsi, en principe, les assurés relevant du **régime** général (y compris les travailleurs indépendants) ou du régime agricole ne peuvent pas percevoir plus de 360 IJ par période de 3 ans, qu'ils soient victimes d'une ou de plusieurs maladies ; ceux souffrant d'une affection de longue durée ont droit aux IJ pendant une période maximale de 3 ans, calculée de date à date à compter du premier jour d'arrêt de travail (CSS art. L 323-1 et R 323-1).

2 Le décret du 10 juillet 2020 précise désormais que les IJ versées aux **assurés** faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, et qui se trouvent de ce fait dans l'impossibilité de continuer à travailler, ne sont pas prises en compte dans le **calcul de ces durées maximales** de versement.

Cette nouvelle disposition dérogatoire s'ajoute à celles **déjà en vigueur** pour ces assurés depuis le décret 2020-73 du 31 janvier 2020, à savoir versement des indemnités journalières de sécurité sociale, même si les conditions d'ouverture des droits ne sont pas remplies, et inapplication du délai de carence pour le versement de ces indemnités et des indemnités complémentaires (FRS 7/20 inf. 7 p. 13).

L'ensemble de ces règles s'applique jusqu'au **10 octobre 2020**.

À NOTER Ces mesures ne concernent que les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement car identifiés comme « **cas contacts** » ou visés par une mesure de quarantaine suite à un séjour dans une zone de circulation de l'infection identifiée par arrêté. Pour les **autres assurés** bénéficiant d'un arrêt maladie « classique », qu'il soit dû au Covid-19 ou à une autre maladie, les délais de carence sont rétablis pour les arrêts de travail survenant depuis le 11 juillet 2020. Par ailleurs, les **travailleurs indépendants** ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail « garde d'enfant » depuis cette même date.

Prestations en nature : les mesures dérogatoires sont prolongées

Le décret du 10 juillet 2020 prolonge d'un mois, soit jusqu'au 31 juillet 2020, la prise en charge intégrale par l'assurance maladie de la **consultation « bilan et vigilance »** proposée à la suite du déconfinement aux personnes vulnérables et aux personnes atteintes d'une affection de longue durée.

Par ailleurs, il prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 les dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie (applicables initialement jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire) :

- des **téléconsultations** réalisées pour des patients présentant les symptômes ou **atteints du Covid-19**, s'agissant du respect du parcours de soins coordonné, de la connaissance préalable du patient et du nombre maximal de télé-expertises annuel pris en charge ;
- des **télésoins** réalisés par des infirmiers auprès de patients atteints du Covid-19, s'agissant de la connaissance préalable du patient et de l'obligation de vidéotransmission du télésuivi.



D-I-32 ; MS n° 50370

4

La mise à jour du DUER ne requiert pas la consultation du CSE

TJ Lyon 22-6-2020 n° 20/00701, CSE des établissements Est-Sud, Nord et Paris Île-de-France c/ Sté Adecco

Pour le tribunal judiciaire de Lyon, si les représentants du personnel doivent être associés à la démarche de prévention des risques dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, cela n'implique pas que l'employeur soit tenu de consulter le CSE sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

1 Dans cette affaire concernant la société Adecco, et comme dans d'autres affaires médiatisées (Amazon : voir FRS 10/20 inf. 8 p. 19 ; Renault : voir FRS 11/20 inf. 9 p. 10), des comités sociaux et économiques d'établissement avaient saisi le juge des référés, au motif qu'ils n'avaient pas été suffisamment associés à la démarche d'évaluation des risques liés au contexte particulier de l'épidémie de Covid-19.

2 Les requérants soutenaient notamment qu'ils n'avaient pas été consultés sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER). Pour sa défense, la société faisait valoir que la **mise à jour** des DUER était en cours et que la consultation des CSE d'établissement ne s'imposait pas pour ce faire, ni pour la **reprise d'activité** sur les sites, dès lors qu'elle avait mis en place des mesures de prévention et de protection suffisantes pour préserver la santé et la sécurité des salariés et **consulté le CSE central** pour l'élaboration de son plan de déconfinement en vue de la reprise d'activité.

Associer les représentants du personnel à la démarche de prévention des risques professionnels...

3 Si le **Code du travail** pose le principe d'une évaluation des risques (C. trav. art. L 4121-3), il ne fixe pas de méthode pour cette évaluation et il n'existe pas de mode d'emploi permettant de réaliser celle-ci. Dans sa **foire aux questions** « Mesures de prévention dans l'entreprise contre le Covid-19 », le ministère du travail rappelle que l'employeur doit veiller à l'**adaptation constante** des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances et que cette nouvelle évaluation doit être **retranscrite** dans le DUER. Les mesures de prévention découlant de l'actualisation du DUER doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Le ministère précise que cette démarche doit être conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

4 Le tribunal judiciaire de Lyon en déduit que les représentants du personnel doivent être **associés au processus** de mise en œuvre de la démarche de prévention, tant au regard de l'évaluation des risques que de la préparation des actions de prévention.

Les juges ont retenu les arguments de la société, selon lesquels la mise à jour du DUER était en cours, qu'elle envisageait d'y associer notamment la **commission ad hoc** créée à l'occasion de l'épidémie, celle-ci comprenant 27 représentants du personnel sur 33 participants, et d'en informer le CSE. L'avant-projet devait être présenté à cette commission.

5 La société, suivie par le tribunal, précisait que les mesures prises dans le cadre du plan de déconfinement pouvaient être mises en œuvre avant la mise à jour du DUER, qui nécessitera peut-être une nouvelle évaluation et une adaptation des mesures prises. En l'espèce, il est donc jugé que les représentants du personnel avaient été **suffisamment associés** à la démarche de prévention des risques professionnels.

... ne signifie pas consulter le CSE sur la mise à jour du DUER

6 Le tribunal judiciaire de Lyon fait une **application stricte** des dispositions du **Code du travail** relatives au DUER. Il a ainsi rappelé que les articles R 4121-1 et suivants du Code du travail disposent que l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un DUER les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et que cette mise à jour doit être réalisée au moins chaque année et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé. Ce document doit être tenu à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE.

7 Le tribunal en conclut que le Code du travail n'impose donc pas que le CSE intervienne dans l'évaluation des risques qui incombe à l'employeur ni dans l'élaboration et la mise à jour du DUER. La position du tribunal lyonnais diverge ainsi de celle d'autres juridictions du fond, par exemple de celle de la cour d'appel de Versailles dans l'affaire Amazon.

À NOTER

Le tribunal relève néanmoins que la mise à jour du DUER intervient a posteriori de la décision de l'employeur, après la consultation des représentants du personnel en cas de **projet d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité, en application de l'article L 2312-8, 4° du Code du travail.

8 En conséquence, le tribunal judiciaire de Lyon décide ici que les CSE d'établissement demandeurs ne justifiaient de l'existence d'un **trouble manifestement illicite**, alors que les mesures nécessaires par l'épidémie étaient mises en œuvre, et qu'ils n'établissaient pas que le DUER n'ait pas été mis à jour depuis plus d'une année.



P-I-1927 ; MS n° 71270

LA DÉCISION

Si les représentants du personnel doivent être associés au processus de mise en œuvre de la démarche de prévention, les dispositions des articles R 4121-1 et suivants du Code du travail n'imposent pas que le CSE intervienne dans l'évaluation des risques qui incombe à l'employeur ni dans l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

TJ Lyon 22-6-2020 n° 20/00701, CSE des établissements Est-Sud, Nord et Paris Île-de-France c/ Sté Adecco

La protection du lanceur d'alerte est suspendue à sa bonne foi

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-13.593 FS-PB, D. c/ Sté Eurofeu services

Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir dénoncé de bonne foi des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime. La Cour de cassation rappelle les critères de la mauvaise foi.

La protection du salarié qui dénonce de bonne foi un délit ou un crime est réaffirmée

1 L'article L 1132-3-3 du Code du travail, créé par la loi 2013-1117 du 6 décembre 2013, protège contre le licenciement et toute mesure discriminatoire le salarié qui relate ou témoigne de bonne foi des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Tout licenciement ou toute mesure discriminatoire en méconnaissance de ce texte est nul en application de l'article L 1132-4 du Code du travail.

Dès avant l'intervention du législateur et l'entrée en vigueur de ce texte, la jurisprudence accordait déjà une protection au salarié qui dénonce de bonne foi des faits lui paraissant anormaux, voire répréhensibles, et dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions (Cass. soc. 14-3-2000 n° 97-43.268 P : RJS 4/00 n° 388 ; Cass. soc. 30-6-2016 n° 15-10.557 FS-PBRI : RJS 10/16 n° 612).

2 Dans un arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation suit cette ligne en appliquant, pour la première fois à notre connaissance, l'article L 1132-3-3 du Code du travail.

Dans cette affaire, un salarié, exerçant des fonctions de vérificateur-vendeur dans une entreprise de sécurité, a été licencié pour faute grave aux motifs qu'il avait dénigré l'entreprise dans des courriers adressés au directeur de région en réponse à deux avertissements qui lui avaient été notifiés, et déposé **plainte contre le responsable d'une agence** de l'entreprise dans le but, selon l'employeur, de déstabiliser cette structure. Le salarié a contesté son licenciement devant le conseil de prud'hommes de Vesoul qui a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors que la cour d'appel de Besançon a ensuite décidé que le comportement fautif du salarié justifiait ce licenciement. La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel, reprochant à la cour de n'avoir pas caractérisé la mauvaise foi du salarié.

À NOTER En l'espèce, le salarié ne semble pas avoir invoqué la **nullité** de son **licenciement**. Pourtant, en application de l'article L 1132-4 du Code du travail, un tel licenciement est nul de sorte que le salarié peut demander sa réintégration. S'il ne la demande pas ou si elle est impossible, il a droit à une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (C. trav. art. L 1235-3-1).

Quand la mauvaise foi commence-t-elle ?

3 La Haute Juridiction juge de manière constante que la circonstance que les **faits dénoncés** ne sont **pas établis** ne suffit pas à caractériser la mauvaise foi. On peut se référer utilement sur ce point à la jurisprudence bien établie de la Cour de cassation à propos de la protection du salarié qui dénonce des faits de harcèlement, en application de l'article L 1152-2 du Code du travail (notamment Cass. soc. 10-3-2009 n° 07-44.092 FP-PBR : RJS 6/09 n° 496). En pratique, la mauvaise foi du salarié n'est retenue qu'en cas de **dénonciations mensongères**, supposant une **intention de nuire** (Cass. soc. 6-6-2012 n° 10-28.199 FS-PB : RJS 8-9/12 n° 684).

4 La Cour de cassation confirme ici ses positions en déduisant des dispositions de l'article L 1132-3-3 du Code du travail que la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Elle censure par conséquent la motivation de l'arrêt de la cour d'appel de Besançon qui avait retenu la mauvaise foi du salarié en observant que la plainte déposée auprès de la gendarmerie n'a pas donné lieu à des poursuites pénales et que le salarié ne pouvait pas ignorer que cette plainte allait nécessairement **déstabiliser son agence**.

À NOTRE AVIS Cette solution, sans surprise, est à saluer, car admettre le raisonnement de la cour d'appel reviendrait à écarter la protection du lanceur d'alerte dès qu'il a conscience que dénoncer des faits potentiellement délictueux peut avoir des répercussions négatives pour l'entreprise. Ce qui réduirait l'effectivité de cette protection à peu de chose.

5 Bien que l'arrêt de la Cour de cassation n'aborde pas explicitement la question de la **charge de la preuve** de la bonne ou mauvaise foi, dans son avis rendu à propos de cette affaire, à paraître à la RJS 10/20, l'avocat général Raphaël Weissmann considère que la cour d'appel n'a pas fait application du régime de preuve de l'article L 1132-3-3 du Code du travail qui prévoit que, si la personne présente des éléments de fait permettant de présumer qu'il a relaté les faits dénoncés de bonne foi, il incombe à l'employeur de prouver que la décision contestée par le salarié est justifiée par des éléments objectifs étrangers à ses déclarations.

Il ajoute que, ayant pourtant constaté que le salarié avait présenté des **éléments matériels** à l'appui de ses dénonciations, sous forme notamment d'attestations de collègues, **permettant de présumer de sa bonne foi**, la cour d'appel aurait dû rechercher si l'employeur prouvait que sa décision de licencier le salarié était justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.



N-VIII-36000 s ; MS n° 56070

LA DÉCISION

Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

A statué par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi d'un salarié la cour d'appel qui retient que les faits pour lesquels l'intéressé a déposé plainte auprès de la gendarmerie n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales et qu'il ne pouvait sérieusement plaider la bonne foi dès lors qu'il ne pouvait ignorer que cette plainte allait nécessairement déstabiliser son employeur.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-13.593 FS-PB, D. c/ Sté Eurofeu services

6

L'employeur peut-il imposer à un salarié de tailler sa barbe provocante ?

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-23.743 FS-PBRI, A. c/ Sté Risk & Co

Si un objectif de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut légitimer des restrictions aux libertés individuelles et collectives et permettre d'imposer à un salarié le port d'une barbe d'apparence neutre, il appartient à l'employeur d'étayer en quoi ces restrictions sont nécessaires pour prévenir un danger objectif.

1 Les arrêts relatifs à la liberté, pour un salarié, de manifester ses convictions religieuses concernent, le plus souvent, le port de vêtements, par exemple, le voile islamique. Mais, la Cour de cassation se penche cette fois sur un contentieux autour de la question du port de la barbe, perçue en l'espèce par l'employeur comme l'expression de convictions religieuses et politiques.

2 Un cadre, consultant en sûreté dans une entreprise de prestations de services dans le domaine de la sécurité et de la défense auprès de gouvernements, d'organisations internationales ou d'entreprises privées a été licencié pour **faute grave**. Il lui était reproché le port d'une barbe « taillée d'une manière volontairement signifiante aux doubles plans religieux et politiques », ce qui aurait mis en péril la sécurité d'une mission au Yémen ou dans d'autres zones à risques. L'employeur estimait que son injonction de « revenir à un port de barbe exclusif de toute connotation susceptible de remettre en cause la sécurité de la mission » n'allait pas à l'encontre du respect de la liberté religieuse et que « le refus du salarié de revenir à une barbe d'apparence plus neutre » pouvait justifier son licenciement. Pour le salarié, au contraire, le licenciement était en fait fondé sur un motif discriminatoire et devait donc être déclaré nul.

3 S'appuyant sur les enseignements de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour de cassation, les juges du fond ont donné raison au salarié en jugeant le licenciement discriminatoire (CA Versailles 27-9-2018 n° 17/02375 : FRS 21/18 inf. 2 p. 4). L'employeur a alors saisi la Cour de cassation qui, à cette occasion, précise sa jurisprudence en ce domaine dans un arrêt largement diffusé.

Le rappel du cadre général

4 S'appuyant sur le droit européen et sur une précédente décision rendue à propos du voile islamique (Cass. soc. 22-11-2017 n° 13-19.855 FP-PBRI : FRS 23/17 inf. 1 p. 3), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle, en premier lieu, le principe général en matière de respect de la liberté religieuse par l'employeur et les restrictions qu'il peut y apporter, et l'étend ainsi au cas du port de la barbe.

5 Il résulte en effet des articles L 1121-1, L 1132-1, dans sa rédaction applicable, et L 1133-1 du Code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2 § 2 et 4 § 1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, que les **restrictions à la liberté religieuse** doivent :

- être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- et être proportionnées au but recherché.

Aux termes de l'article L 1321-3, 2° du Code du travail, une telle restriction peut être prévue par une clause du **règlement intérieur** à condition de respecter ces principes.

Autrement dit, pour vérifier si une restriction à la liberté religieuse semble justifiée, la Cour de cassation va d'abord examiner s'il existe une clause dans le règlement intérieur de l'entreprise et si elle semble justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée. **À défaut de clause** ou de note de service, elle vérifiera si la restriction répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

La procédure à suivre

Le règlement intérieur prévoit-il une clause de neutralité ?

6 Reprenant les règles énoncées en 2017 (Cass. soc. 22-11-2017 précité), la Cour de cassation rappelle qu'un employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L 1321-5 du Code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout **signe politique, philosophique ou religieux** sur le lieu de travail, dès lors que cette **clause générale et indifférenciée** n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en **contact avec les clients**.

7 **En l'espèce**, l'employeur ne produisait aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer au salarié en raison des impératifs de sécurité invoqués. Dès lors, l'interdiction faite au salarié, lors de l'exercice de ses missions, du port de la barbe, en tant qu'elle manifesterait des convictions religieuses et politiques, et l'injonction faite par l'employeur de revenir à une apparence considérée par ce dernier comme plus neutre caractérisaient bien, selon la Cour de cassation, l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié. Ce faisant, elle confirme donc l'analyse des juges du fond.

En l'absence de clause, quel est le cadre des restrictions possibles ?

8 Dans un second temps, la Cour de cassation examine si, en l'absence d'une clause dans le règlement intérieur, l'employeur avait néanmoins la possibilité d'imposer des restrictions à la liberté religieuse. Elle s'appuie, pour ce faire, sur une décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE 14-3-2017 aff. 188/15 : RJS 5/17 n° 384) saisie dans le cadre d'une question préjudicielle ayant conduit à l'arrêt du 22 novembre 2017 précité. Ainsi, une restriction à la liberté religieuse comme l'interdiction du port de signe religieux ne peut être justifiée que par une « **exigence professionnelle essentielle et déterminante** », au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

Cette notion, selon la Cour de cassation, « renvoie à une exigence **objectivement** dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des **considérations subjectives**, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client ».

La Cour de cassation confirme donc la position de la cour d'appel selon laquelle les **demandes d'un client** relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, **par elles-mêmes**, être considérées comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

9 La cour d'appel avait toutefois considéré que les exigences de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise pouvaient justifier des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et dès lors, permettre à l'employeur d'imposer une apparence neutre pour prévenir un danger objectif.

Là encore, la Haute Juridiction valide le raisonnement des juges du fond : l'**objectif légitime de sécurité** du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier en application de ces mêmes dispositions des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un **danger objectif**.

10 Dès lors, il est possible pour l'employeur d'imposer une **restriction à la liberté religieuse** au nom d'un impératif de sécurité, notamment en lien avec le port de la barbe, à la **condition** qu'il démontre en quoi cette restriction est nécessaire pour prévenir un danger objectif. Il lui appartient d'être précis et détaillé.

Sur ce point, l'employeur avançait **en l'espèce** plusieurs arguments : l'injonction de porter une barbe d'apparence neutre était, selon lui, justifiée dans la mesure où le salarié était amené à exécuter des missions dans des zones à risques et que cela permettait d'assurer sa propre sécurité et celle des personnes auprès desquelles il était affecté, cette apparence « tenant compte des us et coutumes des pays dans lesquels » il était affecté.

11 Mais par une **appréciation souveraine** des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la **cour d'appel** a considéré que l'employeur, tout en reprochant au salarié de porter sa barbe comme une provocation politique et religieuse, ne précisait ni la justification objective de cette appréciation, ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés. En conséquence, il n'a pas démontré les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié au Yémen de nature à justifier une atteinte proportionnée aux libertés du salarié. Aussi, la Cour de cassation approuve-t-elle l'appréciation des juges du fond qui ont décidé la **nullité du licenciement** pour motif en partie discriminatoire.

À NOTER

Au titre d'impératifs liés à la sécurité, une cour d'appel a justifié le licenciement d'un salarié travaillant dans une **société de démantèlement et de logistique nucléaire** qui refusait de raser sa barbe alors que le port de cette dernière empêchait l'étanchéité du masque de sécurité (CA Nîmes 21-6-2016 n° 14/O4558).



N-IV-34360 s. ; MS n° 17050

LA DÉCISION

Les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché.

L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise, ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

Ayant relevé que l'employeur ne produisait aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer au salarié en raison des impératifs de sécurité invoqués, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'interdiction faite au salarié, lors de l'exercice de ses missions, du port de la barbe, en tant qu'elle manifesterait des convictions religieuses et politiques, et l'injonction faite par l'employeur de revenir à une apparence considérée par ce dernier comme plus neutre caractérisaient l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié.

Par ailleurs, si les demandes d'un client relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier en application de ces mêmes dispositions des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif.

L'employeur qui considère la façon dont le salarié portait sa barbe comme une provocation politique et religieuse, mais qui ne précise ni la justification objective de cette appréciation, ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés, ne démontre pas les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié au Yémen de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée à ses libertés.

Dès lors est nul le licenciement reposant, au moins pour partie, sur le motif discriminatoire pris de ce que l'employeur considérerait comme l'expression par le salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de sa barbe.

Cass. soc. 8-07-2020 n° 18-23.743 FS-PBRI A. c/ Sté Risk & Co

Le vol commis par un steward lors d'une escale se rattache-t-il à sa vie professionnelle ?

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-18.317 FS-PB, R. c/ Sté Air France

Le vol commis par un steward lors d'une escale peut justifier son licenciement disciplinaire dès lors que plusieurs circonstances rattachent ce comportement à sa vie professionnelle.

1 En **principe**, un fait commis dans le cadre de la vie privée du salarié n'est pas fautif dans la relation de travail. Il ne peut donc pas servir de fondement à un licenciement disciplinaire (Cass. soc. 16-12-1997 n° 95-41.326 P : RJS 2/98 n° 141 ; Cass. soc. 19-12-2007 n° 06-41.731 F-D : RJS 2/08 n° 154 ; Cass. soc. 23-6-2009 n° 07-45.256 FS-PB : RJS 10/09 n° 796).

2 Mais si les faits commis **hors du temps et du lieu de travail** sont en lien avec le travail, soit parce qu'ils se rattachent à la **vie professionnelle** du salarié (voir Cass. soc. 18-5-2011 n° 10-11.907 F-D : RJS 8-9/11 n° 699 pour un vol commis à l'aide du camion de l'entreprise ; Cass. soc. 20-11-1991 n° 89-44.605 PF : RJS 1/92 n° 3 pour un vol à l'étalage commis par un agent de surveillance au préjudice d'un client), soit parce qu'ils caractérisent un manquement à une **obligation découlant du contrat de travail**, ils peuvent constituer une faute et justifier un licenciement disciplinaire (Cass. soc. 3-5-2011 n° 09-67.464 FS-PB : RJS 7/11 n° 588).

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juillet 2020 fournit une illustration de cette solution à propos d'un vol commis par un steward lors d'une escale.

À NOTER Un fait de la vie personnelle du salarié peut aussi justifier un licenciement non disciplinaire s'il a occasionné un **trouble dans l'entreprise** (CA Dijon 9-9-2004 n° 03-858 : RJS 4/05 n° 355 ; Cass. soc. 9-3-2011 n° 09-42.150 FS-PB : RJS 5/11 n° 402).

Un vol commis dans un hôtel partenaire de l'employeur

3 En l'espèce, un steward d'une compagnie aérienne est licencié pour **faute grave** aux motifs d'avoir manqué à ses obligations professionnelles et porté atteinte à l'image de la compagnie en ayant dérobé, lors d'une escale, le portefeuille d'un client de l'hôtel dans lequel il séjournait en tant que membre d'équipage.

Confondu grâce aux images de vidéosurveillance de l'hôtel, il admet avoir dérobé le portefeuille oublié par un client au comptoir de l'hôtel, s'être emparé des 1 800 dollars se trouvant à l'intérieur puis avoir jeté le portefeuille, retrouvé ultérieurement dans les toilettes. Mais estimant que les faits reprochés relevaient de sa **vie privée**, car ayant été commis en dehors du temps et du lieu de travail, il conteste son licenciement devant la justice prud'homale.

4 La cour d'appel rejette l'argument, jugeant que **plusieurs circonstances** suffisent à rattacher les faits reprochés à la **vie professionnelle** du salarié.

Elle relève en effet que :

- les faits de vol ont été commis dans un hôtel partenaire commercial de l'employeur, qui y avait réservé à ses frais les chambres pour les membres de l'équipe navigante dans laquelle le salarié était affecté ;
- l'hôtel avait signalé le vol à la société employeur et identifié son auteur comme étant un salarié de cette société ;
- c'est en raison de l'intervention de l'employeur que la victime n'avait pas porté plainte.

Cette analyse est approuvée par la chambre sociale de la Cour de cassation qui reprend, dans son attendu, l'énumération des circonstances relevées par la cour d'appel.

Des faits constitutifs d'une faute grave

5 Après avoir établi le lien entre les faits de vol commis par le salarié et la sphère professionnelle, la cour d'appel devait répondre à la question de savoir si les agissements du salarié constituaient une faute grave justifiant son licenciement immédiat.

À NOTER En matière de faute grave, la **Cour de cassation** limite son **contrôle** aux erreurs manifestes de qualification des faits fautifs commises par les juges du fond. Elle vérifie ainsi que les éléments de la faute grave ont été caractérisés par les juges.

6 Pour la cour d'appel, dont l'arrêt est approuvé par la Cour de cassation, la réponse est affirmative.

D'une part, elle constate que la **faute**, telle qu'énoncée dans la lettre de licenciement, est **caractérisée**. En commettant un vol au préjudice d'un client d'un hôtel partenaire, le salarié avait en effet manqué à ses obligations professionnelles qui résultaient non seulement de son **contrat de travail** mais également du **règlement intérieur** de la société.

La cour d'appel constate sur ce point que le contrat de travail imposait au salarié une **obligation de loyauté** à l'égard de l'employeur et que le règlement intérieur prévoyait dans la rubrique « **attitude générale** » une obligation de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion.

Le salarié avait, en outre, porté atteinte à l'**image** de la compagnie aérienne auprès du client lésé et de l'hôtelier.

7 D'autre part, la cour d'appel juge que la faute était d'une **gravité suffisante** pour justifier le licenciement immédiat du salarié. Elle relève **plusieurs éléments** en ce sens :

- si les faits reprochés, susceptibles de recevoir une qualification pénale, n'ont pas fait l'objet d'une procédure pénale, c'est en raison de l'intervention de l'employeur, le client ayant en effet conditionné le non-dépôt d'une plainte à une réaction rapide de la société employeur ;
- le salarié n'a pas reconnu spontanément les faits et ce n'est qu'après avoir consulté son dossier disciplinaire qu'il les a admis, après les avoir contestés dans un premier temps ;
- il n'a pas non plus spontanément et immédiatement procédé au virement bancaire de la somme volée dans le portefeuille.

En application de la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière, la cour d'appel écarte comme **circonstances atténuantes** l'ancienneté du salarié (14 ans) et l'absence de passé disciplinaire.

À NOTER

Il est généralement admis par la jurisprudence de la Cour de cassation que le vol commis par un salarié en dehors de l'entreprise, notamment au **préjudice d'un client**, caractérise une faute grave, alors même que l'objet soustrait est de faible **valeur** et que le salarié auquel le manquement isolé est reproché a une **ancienneté** importante et n'a fait l'objet d'aucun **reproche antérieur** (Cass. soc. 16-1-2007 n° 04-47.051 F-P : RJS 4/07 n° 418 ; Cass. soc. 28-3-2012 n° 11-11.981 F-D : RJS 6/12 n° 530).



NB-I-22360 s. ; MS n° 47210

LA DÉCISION

Se rattachent à la vie professionnelle du salarié et non à sa vie privée et peuvent dès lors justifier un licenciement pour faute grave les faits de vol commis par le steward d'une compagnie aérienne pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société employeur, qui y avait réservé à ses frais les chambres, ces faits ayant été signalés à l'employeur par l'hôtel et la victime n'ayant pas porté plainte en raison de l'intervention de la compagnie aérienne.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-18.317 FS-PB, R. c/ Sté Air France

Liquidation judiciaire : quelles conséquences en cas de faute de l'employeur ?

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-26.140 FS-PB, M. c/ Sté Gangloff et Nardi

Même en cas de liquidation judiciaire, le salarié licencié pour motif économique peut invoquer une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité. Encore faut-il, pour obtenir la remise en cause de son licenciement, qu'il établisse un lien de causalité entre faute et liquidation.

1 Un salarié licencié pour motif économique en raison de la liquidation judiciaire impliquant la cessation d'activité de l'entreprise conteste la légitimité de son licenciement devant la juridiction prud'homale. Au soutien de son action, il fait valoir que la cessation d'activité de l'entreprise résultait d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur, plus précisément de son **gérant**. Ce dernier a en effet été **condamné** par le tribunal de grande instance à payer au liquidateur judiciaire une somme correspondant à la totalité de l'insuffisance d'actif, en raison notamment d'un **défaut de déclaration d'état de cessation des paiements** (en dépit de l'alerte donnée par le salarié en qualité d'associé) et d'un **détournement d'actif**. Débouté par la cour d'appel, le salarié porte l'affaire en cassation. Son pourvoi est rejeté, au terme d'un raisonnement en deux temps.

La faute de l'employeur peut priver le licenciement de cause réelle et sérieuse en cas de liquidation...

2 En application d'une jurisprudence constante, la **cessation** complète et définitive **de l'activité de l'entreprise** constitue en elle-même un motif économique de licenciement, à moins qu'elle ne résulte d'une **faute** de l'employeur ou de sa **légèreté blâmable** (Cass. soc. 16-1-2001 n° 98-44.647 FS-PB : RJS 3/O1 n° 294 ; Cass. soc. 10-10-2006 n° 04-43.453 FS-PB : RJS 12/O6 n° 1250 ; Cass. soc. 1-2-2017 n° 15-23.039 F-D).

Ainsi, en cas de contestation par un salarié de son licenciement économique, les **juges du fond** n'ont pas à rechercher la **cause de la cessation d'activité** ayant conduit au licenciement, sauf faute ou légèreté blâmable de l'employeur invoquée par le salarié.

À NOTRE AVIS Depuis la loi Travail du 8 août 2016, non encore applicable en l'espèce, l'article L 1233-3 du **Code du travail** vise expressément la cessation d'activité de l'entreprise comme cause autonome de licenciement économique. Il y a toutefois lieu de penser que la réserve de la jurisprudence selon laquelle cette cessation ne doit pas résulter d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur sera maintenue après ce texte.

3 Dans sa décision du 8 juillet 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation applique cette jurisprudence au cas d'un licenciement économique prononcé en raison d'une **liquidation judiciaire** de l'entreprise.

Elle juge ainsi que le salarié peut, même dans ce cas, invoquer une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Ce faisant, elle rejette le premier moyen « erroné et surabondant » développé par la cour d'appel qui avait jugé que la cessation d'activité de l'entreprise résultait de l'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire pour exclure que la légèreté blâmable du gérant de l'entreprise puisse priver de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié.

... à condition toutefois que cette faute soit à l'origine de la liquidation judiciaire

4 Pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, encore faut-il que les **juges du fond** constatent l'existence d'un lien de causalité entre la faute de l'employeur (ou sa légèreté blâmable) et la liquidation judiciaire de l'entreprise.

5 En l'espèce, la cour d'appel avait jugé qu'un tel lien n'était pas caractérisé et débouté le salarié de sa demande en contestation de la légitimité de son licenciement économique.

Elle avait relevé, en effet, que le défaut de déclaration de l'état de cessation des paiements de la société et le détournement d'actif commis par le dirigeant **postérieurement à l'ouverture de la procédure collective**, qui avaient entraîné sa condamnation à supporter le passif social, n'étaient pas à l'origine de la liquidation judiciaire. Elle est approuvée, sur ce point, par la Cour de cassation.



NB-I-35530 s. ; MS n° 47255

LA DÉCISION

Le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Cependant, ayant fait ressortir que le défaut de déclaration de l'état de cessation des paiements de la société et le détournement d'actif commis par le dirigeant postérieurement à l'ouverture de la procédure collective n'étaient pas à l'origine de la liquidation judiciaire, la cour d'appel a légalement justifié sa décision de débouter le salarié de son action en contestation de la légitimité du licenciement économique.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-26.140 FS-PB, M. c/ Sté Gangloff et Nardi

9

Frais d'entreprise : pas d'immixtion possible de l'Urssaf dans la gestion de l'entreprise

CA Paris 5-6-2020 n° 16/07499, Sté Limpa nettoyages c/ Urssaf d'Île-de-France

Pour apprécier la nature des frais d'entreprise, l'Urssaf ne peut pas s'immiscer dans la politique commerciale décidée par le dirigeant, même malheureuse avec peu ou pas de retombées économiques, et même si ce dirigeant fait appel à des filiales de son groupe.

Les frais d'entreprise doivent être justifiés et engagés dans l'intérêt de l'entreprise

1 L'employeur peut être conduit à rembourser des dépenses engagées par le salarié ou à mettre à sa disposition des biens ou services, sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels. Les frais d'entreprise correspondent à des **charges d'exploitation** de l'entreprise et doivent remplir simultanément **3 critères** : caractère exceptionnel, intérêt de l'entreprise et exposition en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé (Circ. DSS 2003-07 du 7-1-2003 n° 5-1).

2 Sont par **exemple** considérés comme des frais d'entreprise (Circ. DSS 2003-07 du 7-1-2003 n° 5-2) :

- les dépenses engagées par le salarié pour **acheter ou entretenir du matériel** ou des fournitures pour le compte de l'entreprise alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;
- les dépenses engagées par le salarié en vue de l'acquisition de **cadeaux** offerts à la clientèle, en vue de la promotion de l'entreprise ;
- l'avantage procuré au salarié eu égard à sa **participation à des manifestations** organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise (réception, cocktails, etc.) alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas ;
- les dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des **repas d'affaires** dûment justifiés sauf abus manifeste.

3 Ces sommes, biens ou services attribués n'entrent pas dans l'**assiette des cotisations**, même en cas d'application d'un **abattement forfaitaire** supplémentaire pour frais professionnels. Toutefois, les conditions d'exclusion des frais d'entreprise varient en fonction de la nature de ces derniers et doivent donner lieu à la production de **justificatifs** et notamment (Circ. DSS 2003-07 du 7-1-2003 n° 5-3) :

- pour les frais d'achat de matériel et de cadeaux, les factures constituent la justification des dépenses réellement engagées par le salarié ;
- pour les frais de repas d'affaires, l'employeur doit produire les pièces comptables attestant la réalité du repas d'affaires, de la qualité des personnes y ayant participé et du montant de la dépense.

4 La cour d'appel de Paris en déduit que la dépense doit être **justifiée** mais aussi **engagée dans l'intérêt de l'entreprise** pour prétendre à l'exonération, ces deux conditions s'appréciant restrictivement, s'agissant d'une exception au principe d'assujettissement.

Intérêt de l'entreprise : l'Urssaf ne peut pas s'immiscer dans la politique commerciale du dirigeant

5 En l'espèce, les inspecteurs ont relevé des dépenses liées à des soirées, un challenge automobile sur le circuit de Magny-Cours et des cadeaux divers tels que places de match, bouteilles d'alcool, sac Vuitton, soirée au Ritz, invitations au circuit de Magny-Cours, invitations à des cocktails et à une soirée, location de véhicules d'exception, graveurs DVD, netbooks.

6 Les dépenses n'étant pas contestées, la question se posait de l'intérêt que représentaient ces dépenses pour la société. La cour d'appel indique que, pour apprécier la **nature de ces frais**, l'Urssaf ne peut pas s'immiscer dans la politique décidée par le dirigeant dès lors que celle-ci s'insère dans une politique commerciale, même malheureuse avec peu ou pas de **retombées économiques**, et même si ce dirigeant fait appel à des **filiales** de son groupe.

Pour justifier ses frais, l'entreprise doit préciser le nom et la qualité des bénéficiaires

7 Par ailleurs, pour justifier de l'intérêt de l'entreprise et de la qualité des bénéficiaires de ces dépenses, la société a fourni des factures portant l'annotation manuelle de **noms des bénéficiaires** sans que l'on puisse rapprocher ces noms de clients actuels ou potentiels.

Or, pour les juges du fond, il doit être justifié, pour prétendre à l'exonération de cotisations, non seulement du nom des bénéficiaires mais aussi de leur **qualité** au sein d'entreprises tierces. En conséquence, ils valident le redressement, les pièces communiquées n'établissant pas l'intérêt pour l'entreprise à engager ces dépenses.



C-I-29300 ; MS n° 22795

LA DÉCISION

Il se déduit de la circulaire DSS 2003-07 du 7 janvier 2003 que pour prétendre à une exonération au titre des frais d'entreprise, la dépense doit être justifiée mais aussi engagée dans l'intérêt de l'entreprise, ces deux conditions s'appréciant restrictivement, s'agissant d'une exception au principe d'assujettissement.

Pour apprécier la nature de ces frais, l'Urssaf ne peut s'immiscer dans la politique décidée par le dirigeant dès lors que celle-ci s'insère dans une politique commerciale, même malheureuse avec peu ou pas de retombées économiques, et même si ce dirigeant fait appel à des filiales de son groupe. Toutefois, il doit être justifié, pour prétendre à l'exonération de cotisations, non seulement du nom des bénéficiaires mais aussi de leur qualité au sein d'entreprises tierces.

CA Paris 5-6-2020 n° 16/07499, Sté Limpa nettoyages c/ Urssaf d'Île-de-France

Prévoyance : l'assureur peut-il refuser sa garantie en cas de fausse déclaration ?

Cass. 2^e civ. 16-7-2020 n° 18-14.351 F-PBI, Sté Humanis Prévoyance c/ F.

L'institution de prévoyance doit exécuter les garanties souscrites par l'employeur en application d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, même si le salarié a effectué une fausse déclaration. Il importe peu que l'employeur ait choisi librement l'institution, que les garanties souscrites soient supérieures à celles imposées ou qu'elles bénéficient à un seul salarié.

Des garanties avantageuses souscrites pour l'unique salarié cadre...

1 Le gérant salarié de trois sociétés a souscrit, en application de l'article 7 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, dite « **convention Agirc** », trois contrats de prévoyance à adhésion obligatoire pour le personnel cadre de chacune de ces sociétés en 1996 et 1998.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la **garantie décès des cadres** est prévue par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres qui reprend les termes de l'article 7 de la convention Agirc. Cet ANI impose aux entreprises de verser à un organisme assureur, au profit de leurs ingénieurs et cadres et de leurs assimilés cadres, une cotisation affectée en priorité à la constitution d'avantages décès complémentaires de ceux de la sécurité sociale. Cette cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, doit être au minimum de 1,50 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

2 Ces contrats **couvrent les risques** incapacité, invalidité, décès et invalidité absolue et définitive. Leurs garanties sont étendues par avenant à la tranche C de la rémunération des participants. Dans les faits, ils **ne concernent que le gérant salarié**, unique cadre des trois sociétés souscriptrices.

Celui-ci est victime de trois **accidents du travail** à la suite desquels il se voit attribuer, le 1^{er} octobre 2000, par la caisse primaire d'assurance maladie, un taux d'incapacité permanente de 100 %. Les sociétés résilient leurs contrats de prévoyance en 2004.

... et refusées à celui-ci par l'institution en raison d'une fausse déclaration

3 L'institution de prévoyance verse des indemnités journalières puis une rente d'invalidité au gérant salarié. Elle interrompt ensuite ses versements et refuse le bénéficiaire d'un capital décès anticipé et d'une rente d'éducation en faisant état d'une fausse déclaration de la part de l'intéressé.

Celui-ci savait, avant la survenance de son deuxième accident du travail, qu'il était atteint d'une pathologie évolutive détruisant progressivement ses tissus osseux. Or, il n'avait **pas déclaré cette pathologie** en lien avec son deuxième accident du travail lorsque l'institution de prévoyance l'avait questionné sur les circonstances de ce sinistre.

4 Le gérant salarié **assigne** devant le tribunal de grande instance l'institution de prévoyance en exécution des garanties des trois contrats d'assurance.

Il obtient **gain de cause** devant la cour d'appel qui condamne l'institution de prévoyance à verser à l'intéressé le capital décès par anticipation, des rappels de la rente invalidité après revalorisation de celle-ci et de la rente éducation. Ces prestations s'élevaient alors à des montants particulièrement importants (CA Paris 25-1-2018 n° 15/13544 et CA Paris 9-3-2017 n° 15/13544).

Cette affaire donne l'occasion à la deuxième chambre civile de la Cour de cassation de réaffirmer avec force sa position quant à la portée de l'article L 932-7 du CSS.

À NOTER

Une des trois sociétés dont l'intéressé était gérant associé s'était jointe à l'action de ce dernier en exécution des garanties de prévoyance. La Cour de cassation a considéré que la cour d'appel avait pu juger, dans son pouvoir souverain d'appréciation, que cette société en tant qu'**employeur** avait un **intérêt à agir**.

Une exception à la nullité des garanties pour fausse déclaration ou réticence du participant

5 La loi 94-678 du 8 août 1994, dite « loi Veil », a adopté plusieurs dispositions, dont celles de l'article L 932-7 du CSS, afin de compléter et **renforcer la protection des salariés** mise en place par la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Évin », dans le domaine de la protection sociale complémentaire.

6 Aux termes du premier alinéa de l'article L 932-7 du CSS, lorsqu'une institution de prévoyance accorde sa **garantie dans le cadre** d'une opération de protection sociale complémentaire collective à adhésion obligatoire, cette garantie est **nulle à l'égard** du participant coupable de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle lorsque la réticence ou la fausse déclaration intentionnelle change l'objet du risque ou en diminue l'opinion pour l'institution, alors même que le risque omis ou dénaturé aurait été sans influence sur la réalisation du risque.

L'alinéa 2 du même article précise que les **cotisations** payées à ce titre demeurent alors acquises à l'institution.

Toutefois, selon son alinéa 4, ces règles **ne s'appliquent pas**, lorsque l'adhésion à l'institution résulte d'une obligation prévue dans une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel.

7 Le **pourvoi** faisait d'abord valoir que l'exception à la nullité des garanties prévue à l'alinéa 4 de l'article L 932-7 du CSS ne jouait pas, car les sociétés avaient choisi leur organisme assureur en dehors de toute clause de désignation ou de recommandation.

Il avançait aussi que les garanties en cause étaient plus avantageuses que celles imposées par l'article 7 de la convention Agirc et qu'en conséquence, si l'exception de l'alinéa 4 devait s'appliquer, elle ne concernerait que les garanties correspondant à celles prescrites conventionnellement.

Il prétendait enfin que l'exception ne pouvait pas s'appliquer lorsque les garanties étaient souscrites pour un seul salarié.

8 Ces arguments sont balayés par la deuxième chambre civile de la **Cour de cassation**. L'exception posée par l'alinéa 4 de l'article L 932-7 du CSS s'applique en cas de garanties collectives obligatoires mises en place en vertu d'un accord professionnel ou interprofessionnel ou d'une convention de branche, même si l'employeur a choisi librement son organisme assureur, que les garanties sont supérieures à celles imposées par le texte conventionnel et qu'un seul salarié dans l'entreprise en bénéficie.

9 La Haute Juridiction **confirme** ainsi sa décision du 28 février 2006, qui concernait également des garanties souscrites en application de l'article 7 de la convention Agirc et dans laquelle elle avait jugé que l'article L 932-7, alinéa 4 du CSS s'appliquait même si l'employeur avait eu le choix de son organisme assureur (Cass. 2^e civ. 28-2-2006 n° 04-12.627 FP-PB : RJS 5/06 n° 635).

À NOTER Cette **solution s'applique** aux garanties de prévoyance souscrites auprès des institutions de prévoyance et à celles conclues, depuis le 1^{er} août 2014, auprès des mutuelles et des sociétés d'assurances. En effet, les dispositions de l'article L 932-7 du CSS ne concernent que les institutions de prévoyance. Toutefois, l'article 51, II-5° et III de la loi 2014-856 du 31 juillet 2014 a inséré des dispositions identiques aux articles L 145-4 du Code des assurances et L 221-14 du Code de la mutualité pour les sociétés d'assurances et les mutuelles.

Une revalorisation des rentes malgré la résiliation des contrats de prévoyance

10 L'institution de prévoyance faisait également valoir que, si les **conditions générales de chacun des contrats** de prévoyance souscrits par l'entreprise comportaient une clause prévoyant que les rentes éducation et invalidité étaient revalorisables, elles comportaient une autre clause stipulant que, « en cas de résiliation de l'adhésion, la clause de revalorisation cesse de produire ses effets ». Elle prétendait en conséquence échapper à la revalorisation de ces rentes à compter de la résiliation des contrats.

11 La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir écarté cette prétention. Elle rappelle en effet que l'article 7 de la loi Évin, dont les dispositions sont **d'ordre public** en application de l'article 10 de cette même loi, prévoit que la **résiliation du contrat est sans effet** sur le versement des prestations, dès lors que le droit à ces prestations et à leur revalorisation est né durant l'exécution du contrat.

Ayant relevé que le **principe de l'indexation** était **acquis à l'ouverture des droits** à prestation du participant, la cour d'appel en avait justement déduit que les **stipulations contractuelles** prévoyant la cessation de l'indexation des rentes en cas de résiliation de l'adhésion, contrairement à ces dispositions d'ordre public, devaient être **réputées non écrites**.

Pas de recours possible sur le fondement de la responsabilité délictuelle

12 La cour d'appel avait exclu que l'institution de prévoyance puisse solliciter des dommages et intérêts auprès du salarié auteur de la fausse déclaration sur le fondement de la faute. Pour les juges d'appel, une telle demande allait à l'encontre du **principe de non-cumul** des responsabilités contractuelle et extracontractuelle. La Cour de cassation juge également impossible une telle demande de la part de l'institution de prévoyance, mais par substitution de motifs, l'estimant **contraire à son obligation** de garantie posée par l'article L 932-7, alinéa 4 du CSS.

À NOTRE AVIS Cette position nous semble difficilement contestable : admettre le versement de dommages-intérêts à l'institution de prévoyance en raison de la faute constituée par la fausse déclaration ou la réticence du participant équivaudrait à revenir, au moins en partie, sur l'exception posée par l'article L 932-7, alinéa 4 du CSS.



I-III-3385 ; MS n° 58990

LA DÉCISION

L'exception prévue par l'article L 932-7 du CSS aux sanctions qu'il édicte lorsque l'adhésion à l'institution résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel n'opérant aucune distinction selon les modalités de désignation de l'institution, le niveau des garanties souscrites, le nombre ou la qualité des salariés bénéficiaires, ces dispositions s'appliquent même si l'employeur conserve le choix de l'institution de prévoyance, s'il n'a pas souscrit les seules garanties minimales prévues par la convention collective nationale et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et si le groupe assuré est composé d'un unique cadre salarié.

Il résulte de l'article 7 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, dont les dispositions sont d'ordre public en application de l'article 10 de cette loi, que lorsque le droit aux prestations prévues au contrat et à leur revalorisation est né durant son exécution, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur leur versement, toute clause contraire étant réputée non écrite.

Lorsqu'en application de l'article L 932-7, alinéa 4, du CSS, l'institution de prévoyance doit sa garantie, nonobstant la réticence ou la fausse déclaration intentionnelle d'un participant dès lors que l'adhésion résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, cette institution de prévoyance ne peut échapper à son obligation de garantie en invoquant la responsabilité civile du salarié participant.

Cass. 2^e civ. 16-7-2020 n° 18-14.351 F-PBI, Sté Humanis Prévoyance c/ F.

Le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0,15 % au 1^{er} juillet 2020

Décision AGS du 24-6-2020 ; <https://www.ags-garantie-salaires.org/activite-ags.html>

Le conseil d'administration de l'AGS, qui s'est tenu le 24 juin 2020, a décidé de laisser inchangé à 0,15 % le taux de la cotisation AGS au 1^{er} juillet 2020. Ce taux est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017.

Pour rappel, la cotisation AGS est exclusivement due par l'employeur. Elle est **assise** sur les rémunérations servant de base au calcul de la contribution d'assurance chômage, c'est-à-dire les sommes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Celles-ci sont prises en compte en 2020 dans la limite de 13 712 € correspondant à **4 fois le plafond mensuel** de la sécurité sociale.



O-V-12600 ; MS n° 90000

NOUVELLE ÉDITION

MÉMENTO SOCIAL 2020



Le Mémento Social, outil de travail fonctionnel et fiable vous guide pour :

- > rédiger un contrat de travail,
- > procéder à une embauche, un licenciement, une rupture conventionnelle,
- > calculer les effectifs,
- > rémunérer les salariés et calculer les cotisations sociales,
- > négocier sur la durée du travail et les salaires,
- > mettre en place et appliquer les différents régimes d'épargne salariale,
- > organiser les élections professionnelles et consulter les représentants du personnel,
- > faire le point sur les prestations en cas de maladie, d'accident du travail, de chômage.

Tout cela, grâce à son tour d'horizon complet des règles applicables du droit du travail et de la sécurité sociale, ses nombreux tableaux, exemples chiffrés, illustrations jurisprudentielles et précisions.

À jour au 01/02/2020,
version numérique mise à jour en continu.

COMMANDEZ-LE DÈS MAINTENANT

au **01 41 05 22 22** du lundi au vendredi de 9h à 18h

ou sur notre site www.efl.fr



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

12

L'employeur ne peut pas imposer la prise des congés reportés sans respecter les délais de prévenance

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-21.681 FS-PB, Sté Rhenus Logistics Satl c/ O.

Un salarié peut-il être contraint, lors de la reprise du travail à la suite d'un accident du travail, de prendre ses congés reportés ? La Cour de cassation ne l'admet pas : l'employeur doit appliquer aux congés reportés les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel.

1 Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante ; toutefois, il arrive fréquemment que, par **accord** entre les parties ou disposition conventionnelle plus favorable, les droits à congés puissent être **cumulés** sur plusieurs années. De même, la **loi** et la **jurisprudence** permettent au salarié de reporter ses congés, notamment à l'occasion de congé de maternité ou d'adoption (C. trav. art. L 3141-2), en cas de maladie ou accident du travail (Cass. soc. 4-12-1996 n° 93-44.907 P : RJS 1/97 n° 50 ; Cass. soc. 24-2-2009 n° 07-44.488 FS-PB : RJS 5/09 n° 442), d'annualisation du temps de travail (C. trav. L 3141-22), de congé pour création d'entreprise ou sabbatique (C. trav. L 3142-118).

2 Quelles sont les **modalités de prise** de ces congés ainsi reportés ? C'est à cette question que répond pour la première fois la Cour de cassation dans son arrêt du 8 juillet 2020 largement diffusé, rendu au visa de la **directive 2003/88/CE** concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail : les congés reportés ont la **même nature** que les congés acquis, de sorte que les **règles de fixation de l'ordre des départs** en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés.

Les délais de prévenance légaux s'appliquent aux congés reportés...

3 L'employeur doit organiser les congés payés en prévoyant suffisamment à l'avance l'ordre et la période des départs en congés. Ainsi, la **période de prise** des congés et l'**ordre des départs** pendant cette période, qu'ils soient fixés par accord collectif ou, à défaut d'accord, par l'employeur après avis du comité social et économique (C. trav. L 3141-15 et L 3141-16), doivent être **portés à la connaissance** des salariés :

- au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci s'agissant de la **période** de prise des congés (C. trav. art. D 3141-5) ;
- au moins un mois avant s'agissant de l'**ordre des départs** en congés, chaque salarié étant informé individuellement de ses dates de vacances (C. trav. art. D 3141-6).

4 Dans l'espèce soumise à la Cour de cassation, l'employeur avait cru pouvoir s'affranchir de ces règles et licencier le salarié récalcitrant pour faute grave ; à tort, selon la cour d'appel de Colmar et la Cour de cassation.

Un salarié conducteur poids lourds avait été arrêté du 11 juillet au 18 octobre 2015 à la suite d'un **accident du travail** ; à son retour, l'employeur, soutenant qu'il lui appartient de décider des dates de prise des congés reportés, lui demandait de prendre ses congés reportés. À cette date, le salarié cumulait 24,5 jours de congés reportés « en plus des congés acquis sur la nouvelle période » outre 796 heures de récupération. Le salarié refusait toutefois de signer tant la fiche de congés payés que la fiche de demande de récupération. Licencié pour faute grave, il a saisi la juridiction prud'homale qui l'a débouté de ses demandes, puis la cour d'appel de Colmar, laquelle lui a donné raison.

... car ils ont la même nature que les congés acquis

5 Ayant fait substantiellement **évoluer** sa jurisprudence pour permettre le report des congés sous l'impulsion du juge européen (n° 1), là où l'article L 3141-5 du Code du travail ne permet pas de tels reports, la Cour de cassation s'appuie sur les notions dégagées pour la CJUE pour compléter sa jurisprudence, en particulier sur la **finalité** assignée aux congés payés annuels par la directive 2003/88/CE, à savoir permettre au travailleur de **se reposer** par rapport à l'**exécution des tâches** contractuelles lui incombant, d'une part, et disposer d'une période de **détente et de loisirs**, d'autre part. Au regard de cette définition, la chambre sociale décide que les congés payés reportés et les congés payés annuels ont la **même nature** et doivent suivre le **même régime**. L'employeur avait donc **abusé** de son **pouvoir de direction** en imposant la prise de congés reportés du jour au lendemain, ce qui privait le refus du salarié de caractère fautif.

À NOTRE AVIS

La règle exposée dans cet arrêt paraît devoir s'appliquer au-delà de la situation d'espèce soumise à la Cour, eu égard à la large diffusion de l'arrêt et sa référence à la directive 2003/88/CE ; les employeurs devraient en conséquence **anticiper** le retour, pendant la période de prise des congés payés, des salariés absents, notamment en congés maternité ou parental, pour pouvoir fixer leurs dates de vacances et les mettre **en mesure de prendre les congés** auxquels ils ont droit.



PA-I-13000 ; MS n° 13420

LA DÉCISION

Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, les droits à congés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés.

Ayant constaté qu'il résultait des termes de la lettre de licenciement que l'employeur avait entendu contraindre le salarié à prendre, du jour au lendemain, l'intégralité de ses congés payés en retard, en lui imposant sans délai de prévenance de solder l'intégralité de ses congés reportés, la cour d'appel a pu en déduire que l'exercice abusif par l'employeur de son pouvoir de direction privait le refus du salarié de caractère fautif.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-21.681 FS-PB, Sté Rhenus Logistics Satl c/ O.

© Editions Francis Lefebvre 2020
Reproduction, même partielle, interdite sans autorisation

Editions Francis Lefebvre
42, rue de Villiers, 92532 Levallois-Perret Cedex – Tél. : 01 41 05 22 00

E-mail : serviceclients@efl.fr – Internet <http://www.efl.fr>

SAS au capital de 241 608 €

CPPAP n° 0920 T 83549 – Composition : Maury Imprimeur

Impression : Imprimerie Chirat – 744 rue de Sainte Colombe –

42540 Saint-Just-la-Pendue

Dépôt légal : juillet 2020

Bimensuel – 37^e année – ISSN 0753-5732

Abonnement revue + services numériques : 263,42 €

Prix de ce numéro : 38,80 € - Boîte reliure : 25,53 €

Principal associé : Editions Lefebvre Sarrut

Président et Directeur de la publication : Renaud Lefebvre

Responsable de la publication : C. Crevisier

Rédacteurs : S. André, V. Balland, S. Ben Hafsia, A. Ben Khalifa, C. Décaudin, D. Delestre, F. Doumayrou, V. Dubois, E. Expert, A. Fournis, S. de Fournoux, M. Gien, C. Horrard, S. Lagabriele, M. Le Roy, V. Maindron, L. Méchin, P. Pérez de Arce, G. Possamai, P. Saget, F. Satgé, O. Traoré

Assistante d'édition : A.-V. Bernard

Origine du papier : Suède ; sans fibres recyclées ;

Prot : 30 g/t



PEFC™ 10-31-1895

Encart joint pour les abonnés

Action en reconnaissance du préjudice d'anxiété : des précisions sur le délai de prescription

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-26.585 FS-PB A. c/ Sté SNCF voyageurs

Le point de départ du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave liée à son exposition à l'amiante. Il ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin.

1 Dans un arrêt d'assemblée plénière rendu en 2019, la Cour de cassation est revenue sur la jurisprudence de sa chambre sociale en décidant que l'indemnisation du préjudice d'anxiété n'est plus réservée aux seuls salariés susceptibles de bénéficier de la **pré-retraite amiante** (allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante : Acaata), mais est ouverte à tout travailleur exposé à cette substance au titre de l'**obligation de sécurité** pesant sur l'employeur. Ce faisant, la Haute Cour subordonne la réparation au régime de preuve de droit commun : dès lors qu'il ne bénéficie pas de la présomption d'exposition au risque et de préjudice d'anxiété reconnu aux salariés pouvant accéder au dispositif de préretraite amiante, le salarié doit justifier de son préjudice et l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris les **mesures de prévention** nécessaires et suffisantes (Cass. ass. plén. 5-4-2019 n° 18-17.442 FS-PBRI, Sté EDF c/ B. : FRS 9/19 inf. 16 p. 24).

2 Puis, quelques mois plus tard, la Haute Cour a étendu la solution en jugeant que tout salarié justifiant d'une exposition à une **substance nocive ou toxique** générant un haut risque de développer une maladie grave et d'un préjudice d'anxiété résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement à son obligation de sécurité. Depuis cet arrêt, la réparation du préjudice d'anxiété n'est donc plus réservée aux salariés exposés à l'amiante, mais à toute substance nocive (Cass. soc. 11-9-2019 n° 17-24.879 FP-PB, A. c/ Charbonnages de France : FRS 20/19 inf. 6 p. 9).

3 Dans son arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation poursuit sa construction jurisprudentielle en précisant le point de départ du délai de prescription applicable à l'action en reconnaissance du préjudice d'anxiété.

Le délai de prescription court à la date à laquelle le salarié a connaissance du risque...

4 En l'espèce, plusieurs agents de la SNCF avaient saisi la juridiction prud'homale le 28 mai 2015 afin d'obtenir la condamnation de leur employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation de leur préjudice d'anxiété et pour violation de l'obligation de sécurité. Pour déclarer l'**action des salariés prescrite**, les juges d'appel avaient retenu que le 30 janvier 2001, lors de la réunion du CHSCT, les représentants du personnel avaient fait grief à l'employeur de ne pas appliquer le décret 96/98 du 7 février 1998

traitant de la protection des travailleurs exposés aux fibres d'amiante, après la découverte par des agents d'un produit amiantifère lors d'une intervention, et qu'en 2004 une cabine de désamiantage avait été installée dans un des bâtiments. Ils en ont conclu qu'**au plus tard** en 2004 les salariés avaient ou auraient dû avoir conscience d'un risque d'exposition à l'amiante présente sur le site où ils travaillaient.

5 La Cour de cassation rejoint les juges du fond en décidant que le **point de départ** du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante.

Rappelons que pour les salariés susceptibles de bénéficier de l'Acaata, la solution est différente : le préjudice naît à la date à laquelle les salariés ont eu connaissance de l'arrêté ministériel d'inscription de l'activité de l'employeur sur la liste des établissements permettant la mise en œuvre de l'allocation (par exemple, Cass. soc. 2-7-2014 n° 12-29.788 FS-PB : RJS 10/14 n° 725).

... mais le point de départ ne peut être antérieur à la fin de l'exposition au risque

6 Si la Cour de cassation fixe le point de départ à la date de connaissance par les salariés du risque de développer une maladie grave due à l'exposition à l'agent nocif, elle ajoute que cette date ne peut **en aucun cas** être antérieure à la date où cette exposition a pris fin. Par conséquent, en l'espèce, elle casse l'arrêt de cour d'appel au motif que les juges n'ont pas recherché à quelle date les salariés avaient cessé d'être exposés à un risque élevé de développer une pathologie grave résultant d'une exposition à l'amiante.

7 Deux cas de figure doivent donc être distingués : si l'**exposition a pris fin**, le point de départ est la date de fin si le salarié avait connaissance du risque à ce moment ou, dans le cas contraire, la date de cette connaissance ; si l'**exposition n'a pas pris fin**, le délai court à compter de la fin de l'exposition.

8 Bien que dégagée à propos de l'amiante, la solution retenue vaut à notre sens en cas d'exposition à **toute autre substance** nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave.

À NOTER En l'espèce, la Cour de cassation visant l'article L 1471-1 du Code du travail, on en déduit que le délai de prescription applicable est de **2 ans**. Dans un arrêt rendu au sujet du délai de prescription applicable en matière de préjudice d'anxiété des bénéficiaires de l'Acaata, la Cour de cassation a, en revanche, fait application de l'article 2224 du Code civil qui fixe à **5 ans** le délai de prescription en matière d'action personnelle (Cass. soc 7-3-2018 n° 16-24.553 F-D). Une évolution est-elle à attendre sur ce point ?



P-I-1600 ; MS n° 71250

LA DÉCISION

Le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante. Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-26.585 FS-PB A. c/ Sté SNCF voyageurs

14

Mise en place du CSE : à quelle date s'apprécie l'autonomie de gestion d'un établissement distinct ?

Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-11.918 FS-PBR, Syndicat SNEC-CFE-CGC c/ Sté Conforama France

Le tribunal judiciaire saisi d'un recours contre la décision du Direccte relative au découpage de l'entreprise en établissements distincts se prononce en fonction des circonstances de fait existant au jour de la décision administrative ou, en cas d'annulation de celle-ci, à la date où il statue.

1 La Cour de cassation poursuit sa construction jurisprudentielle autour de la question de la mise en place du comité social et économique (CSE) dans les entreprises à établissements distincts. Les contentieux se multiplient, en effet, dans les situations où, **faute d'accord** conclu avec les syndicats ou le CSE, l'**employeur fixe unilatéralement** le nombre et le périmètre de ces établissements, comme le prévoit l'article L 2313-4 du Code du travail.

Après avoir consacré la primauté de la tentative de négociation loyale d'un accord collectif sur la décision unilatérale de l'employeur (Cass. soc. 17-4-2019 n° 18-22.948 PBRI : FRS 11/19 inf. 6 p. 9) et s'être attachée à définir la notion d'autonomie de gestion du responsable d'établissement qui permet de caractériser un établissement distinct (notamment Cass. soc. 19-12-2018 n° 18-23.655 FS-PBRI : FRS 2/19 inf. 11 p. 34), la chambre sociale de la Cour se penche ici sur le recours exercé contre la décision unilatérale de l'employeur. Elle précise les éléments de fait sur lesquels le tribunal judiciaire doit s'appuyer pour exercer son contrôle et prendre sa décision.

Le périmètre de l'établissement distinct : magasin ou direction régionale ?

2 Le litige concernait la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de la société Conforama.

La négociation d'un accord avec les syndicats n'ayant pas abouti, l'employeur a, par **décision unilatérale** du 7 septembre 2018, découpé l'entreprise de la manière suivante :

- 16 établissements pour le réseau commercial de magasins correspondant au périmètre de chaque direction régionale ;
- 1 établissement regroupant 4 magasins exploités sous une autre enseigne ;
- 1 établissement correspondant à un site logistique ;
- 1 établissement correspondant au service après-vente national ;
- 1 établissement pour le siège social.

3 Les syndicats de l'entreprise, appliquant la procédure prévue par l'article L 2313-5 du Code du travail, ont **contesté** cette décision **devant le Direccte** dans le délai de 15 jours. Ce recours ayant été rejeté, ils ont saisi le **juge judiciaire** en vue de faire reconnaître l'autonomie de gestion des directeurs de magasin et, ainsi, la reconnaissance d'un établissement distinct au niveau de chacun de ces magasins.

Mais le tribunal judiciaire, après avoir accueilli cette contestation et annulé la décision administrative, a statué à nouveau et s'est rangé à l'avis de l'employeur. Les syndicats se sont alors pourvus en cassation.

À NOTER

L'article L 2313-5 du Code du travail donne compétence au **tribunal judiciaire** (issu de la fusion des tribunaux d'instance et de grande instance depuis le 1^{er} janvier 2020) pour examiner l'ensemble des contestations portant sur la décision du Direccte. La Cour de cassation a récemment rappelé que ce bloc de compétences confié au juge judiciaire ne heurte pas le principe constitutionnel de séparation des pouvoirs (Cass. soc. QPC 24-6-2020 n° 20-40.001 FS-PB : RJS 8-9/20 n° 422).

Une modification intervenue entre la décision de l'employeur et celle du juge

4 À l'appui de leur recours, les syndicats soutenaient que le critère de l'autonomie de gestion de l'établissement, qui permet d'en déterminer le périmètre, doit s'apprécier au jour de la décision unilatérale de l'employeur. Or, pour prendre leur décision, les juges du fond ont tenu compte de **délégations de pouvoir** établies le 1^{er} octobre 2018, soit **postérieurement au découpage opéré par l'employeur**.

Selon eux, au moment de la négociation de l'accord collectif puis, après l'échec de celle-ci, lorsque l'employeur a procédé au découpage, les directeurs de magasin disposaient de larges délégations de pouvoir en matière de gestion du personnel (en particulier, droit d'embauche et pouvoir disciplinaire) et d'exécution de service. Les nouvelles délégations du 1^{er} octobre 2018 réduisaient largement ces pouvoirs.

Les syndicats en déduisaient que la fixation du périmètre des établissements distincts par l'employeur reposait sur une organisation et une **répartition des compétences** qui, **au jour de sa décision**, n'existaient pas.

5 La Cour de cassation balaie l'argument en posant le principe, inédit, selon lequel le juge saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts se prononce sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la **date de la décision administrative**.

S'il annule cette dernière décision, il statue à nouveau en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la **date à laquelle il statue**.

À NOTER Rappelons que le juge judiciaire saisi d'un recours contre la décision du Direccte doit examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la **légalité externe ou interne** de la décision administrative. S'il les dit mal fondées, il confirme la décision. S'il les accueille partiellement ou totalement, il statue à nouveau. Dans ce cas, sa décision se substitue à celle de l'autorité administrative sur les questions demeurant en litige (Cass. soc. 19-12-2018 n° 18-23.655 FS-PBRI précité).

6 En l'espèce, la réduction des pouvoirs consentis aux directeurs de magasins dans le cadre des délégations postérieures à la décision unilatérale de l'employeur devait donc être prise en considération. La Cour de cassation, exerçant un contrôle approfondi sur la décision du juge du fond, approuve son raisonnement. L'examen concret des modalités d'organisation de l'entreprise démontre que les directeurs de magasins s'étaient vu **retirer** une large partie de leurs **pouvoirs de gestion du personnel** au profit des directions régionales, qui s'étaient vu attribuer le pouvoir de recruter – les directeurs de magasins n'ayant plus qu'un pouvoir de proposition en la matière – et de prononcer des sanctions disciplinaires autres que les rappels à l'ordre et les avertissements.

À NOTER Les syndicats demandeurs au pourvoi soulevaient un argument relatif à la **sincérité des négociations** sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts. La dernière réunion de négociation était intervenue en août 2018, bien avant la restriction des pouvoirs des directeurs de magasins.

Cette situation n'avait donc pas pu être prise en compte lors des négociations. Les syndicats pointaient l'incohérence entre la position du juge sur la date d'appréciation de la situation de l'entreprise et la **priorité donnée à l'accord collectif** par le Code du travail, et rappelée par la jurisprudence (Cass. soc. 17-4-2019 n° 18-22.948 PBRI précité).

L'argument, pourtant intéressant, n'est pas retenu. Signifie-t-il, pour autant, qu'en cas d'échec des négociations l'employeur n'a pas l'obligation de tenir compte des points négociés avec les syndicats et sur lesquels un accord aura été trouvé ? On attendra avec intérêt que la Cour de cassation éclaircisse la question à l'occasion d'un nouveau contentieux.



L-I-4383 ; MS n° 9485

LA DÉCISION

Lorsqu'il est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il appartient au juge de se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-11.918 FS-PBR, Syndicat SNEC-CFE-CGC c/ Sté Conforama France

Les délais de consultation du comité peuvent être prolongés par accord informel avec l'employeur

Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-10.987 FS-PBI, Sté Lur Berri c/ Sté Syndex

La chambre sociale de la Cour de cassation vient de juger qu'employeur et comité d'entreprise peuvent s'accorder de manière informelle pour prolonger les délais réglementaires de consultation de l'institution. La solution est, selon nous, transposable au CSE.

1 Un comité d'entreprise désigne, le 27 octobre 2016, un expert-comptable pour l'assister dans le cadre des consultations annuelles obligatoires, notamment sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise.

Invoquant le **dépassement par l'expert des délais impartis** pour l'exercice de sa mission, la société saisit le président du tribunal de grande instance pour voir dire que les **honoraires** qu'il réclame ne lui sont pas dus.

Déboutée par les juges du fond et condamnée à payer les honoraires réclamés, elle se pourvoit en cassation.

Le comportement de l'employeur peut révéler son accord pour prolonger les délais de consultation du CE

2 Dans son pourvoi, la société invoque les **délais préfix** impartis au CE par les articles L 2323-3 et R 2323-1-1 du Code du travail pour rendre ses avis, lesquels courent à partir de la désignation de l'expert, et qui doivent s'appliquer, sauf pour le comité à obtenir leur prolongement en saisissant le **président du tribunal** de grande instance dans les conditions prévues par l'article L 2323-4. Elle en déduit que l'expert qui dépose son rapport après l'expiration du délai imparti au CE pour se prononcer ne peut plus réclamer d'honoraires. Elle fait également valoir que, en application du même article L 2323-3, en l'absence de délégué syndical, seul un accord conclu entre l'employeur et la **majorité des élus titulaires du comité** peut allonger le délai à l'expiration duquel le CE est réputé avoir donné son avis.

3 Ces arguments sont rejetés par la chambre sociale qui juge qu'un **accord** collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut fixer d'**autres délais** que ceux prévus à l'article R 2323-1-1, c'est-à-dire que les délais réglementaires, les prolonger ou modifier leur point de départ.

Elle relève que, en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'à la suite d'échanges avec le comité d'entreprise et le cabinet d'expertise, l'employeur a **abondé sa base** de données économiques et sociales le 23 janvier 2017, provoqué une réunion extraordinaire du comité le 16 février suivant pour **discuter du périmètre et du coût de l'expertise**, puis **fixé** au 27 avril, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, la **date de restitution des travaux d'expertise** et de remise des **avis** du comité d'entreprise.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel a **pu en déduire** que les délais de consultation du comité d'entreprise, et par conséquent de l'expertise, avaient d'un **commun accord** été prolongés, de sorte que le rapport d'expertise n'avait pas été remis hors délais.

Une solution résolument prétorienne...

4 À notre sens, deux situations doivent être distinguées. Ou l'on applique des **délais « conventionnels »**, fixés par un accord en bonne et due forme, collectif majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, conclu avec la majorité des élus titulaires. Ou l'on applique les délais **réglementaires**. Dans cette dernière situation, rien n'interdit aux parties en présence – employeur et comité ou syndicats – de **convenir de modifier ces délais**, en jouant sur leur point de départ et/ou sur leur durée. Il ressort des termes de l'arrêt que les conditions de forme exigées de cet accord sont alors moins contraignantes que celles requises dans la première situation, puisqu'il peut s'agir d'un accord collectif « de droit commun » ou d'un **accord « avec le comité d'entreprise »**, **sans précision** sur les modalités de conclusion ou la forme de cet accord.

À NOTRE AVIS

Prétorienne – aucun élément textuel ne vient l'étayer – la solution retenue par la Cour de cassation nous semble **pragmatique** et respectueuse de la **volonté des parties**. Pourquoi, en effet, interdire aux partenaires sociaux de prolonger, s'ils en sont d'accord parce qu'ils le jugent utile, les délais de consultation prévus par les textes ? Un tel accord est certainement préférable à la saisine du juge. La solution est également, à notre sens, conforme à l'**esprit des textes**, l'objet des délais préfix institués par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 étant d'empêcher le comité de jouer systématiquement les prolongations afin de retarder, voire d'empêcher l'employeur de prendre des décisions. On relèvera que le **Conseil d'État** s'est prononcé dans un sens analogue s'agissant des délais de consultation du comité en cas de licenciement collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi en jugeant que la circonstance que le comité ait rendu ses avis au-delà des délais prévus est, par elle-même, sans incidence sur la régularité de la procédure (CE 22-5-2019 n° 420780 : RJS 7/19 n° 425).

5 Une fois tranché ce point de droit se posait une question de fait : il n'existait pas, en l'espèce, d'**accord formel** entre l'employeur et le comité, mais y avait-il **accord informel** ? La Cour de cassation estime que, au vu des éléments relevés par eux, les juges du fond pouvaient conclure par l'affirmative.

Ces éléments, au nombre de 3, constituent un faisceau d'indices : l'abondement de la base de données économiques et sociales (**BDES**) par l'employeur à la suite d'échanges avec l'expert et le CE, et ce après l'expiration des délais réglementaires, ce qui allait dans le sens de la reconnaissance par l'employeur d'une insuffisance de la base et donc du report du point de départ du délai de consultation ; l'organisation d'une réunion extraordinaire du CE pour discuter de l'étendue de l'**expertise**, ce qui impliquait que l'employeur reconnaissait que cette expertise était toujours en cours ; l'établissement avec le secrétaire du CE de l'ordre du jour d'une **réunion** de remise du rapport de l'expert et de rendu des avis du comité, ce dont on pouvait déduire qu'aux yeux de l'employeur le délai de consultation du comité n'était pas expiré.

À NOTER Dans un **précédent arrêt**, la Cour de cassation a jugé que, en l'absence d'accord conclu dans les conditions prévues par le Code du travail, le comité d'entreprise ne peut pas se prévaloir de la tenue d'une réunion après l'expiration du délai de consultation pour établir que ce délai aurait été prolongé jusqu'à cette date (Cass. soc. 21-9-2016 n° 15-19.003 FS-PB : RJS 12/16 n° 785). On peut interpréter la **décision du 8 juillet 2020** comme une volonté d'assouplir sa position. Ou estimer que, dans l'espèce précédente, les indices d'une volonté de l'employeur d'accepter une prolongation du délai étaient trop ténus pour que l'on puisse en déduire un quelconque accord.

En tout état de cause, la **démarche** adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation est **de type civiliste**, à un double titre : d'une part, un accord est, avant tout, le produit de la rencontre de deux volontés ; d'autre part, les conventions doivent être exécutées de bonne foi. On peut, en effet, s'interroger sur l'attitude de l'employeur qui, finalement, apparaît comme ayant laissé se dérouler l'expertise et la consultation en invoquant, une fois celles-ci arrivées à leur terme, l'expiration des délais depuis plusieurs mois pour ne pas payer l'expert.

Et penser que l'entreprise aurait été mieux inspirée de contester le coût de l'expertise sur le fondement, par exemple, de l'étendue de la mission de l'expert ou de ses diligences.

On relèvera, enfin, l'expression « a pu constater », qui indique que la Cour de cassation n'exerce qu'un **contrôle léger** sur la décision des juges du fond de considérer qu'il y a eu, ou non, accord entre l'employeur et le comité.

... transposable au CSE

6 Eu égard à la **similitude des textes applicables** – les articles L 2312-15, L 2312-16 et R 2312-6, relatifs au CSE, ont repris en substance les articles L 2323-3, L 2323-4 et R 2323-1-1 du Code du travail, relatifs au comité d'entreprise – la solution retenue dans l'arrêt du 8 juillet admettant la possibilité de prolonger d'un commun accord entre l'employeur et le comité les délais réglementaires de consultation du comité nous paraît transposable au CSE.



LA-VI-2450 ; MS n° 9236

LA DÉCISION

Un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R 2323-1-1 du Code du travail, les prolonger ou modifier leur point de départ.

Une cour d'appel peut déduire que les délais de consultation du comité d'entreprise, et par conséquent de l'expertise, ont été prolongés d'un commun accord, de sorte que le rapport d'expertise n'a pas été remis hors délais, des constatations suivantes : après l'expiration des délais réglementaires, à la suite d'échanges avec le comité et le cabinet d'expertise, l'employeur a abondé sa base de données économiques et sociales, puis provoqué une réunion extraordinaire du comité pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise, et enfin fixé, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du comité.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-10.987 FS-PBI, Sté Lur Berri c/ Sté Syndex

Parité femmes-hommes : une jurisprudence constante se dessine

Cass. soc. 1-7-2020 n° 19-14.879 F-D, Fédération Force ouvrière énergies et mines c/ Fédération CFE-CGC énergies

Cass. soc. 1-7-2020 n° 19-17.615 F-D, B. c/ Union régionale CGT de la construction, du bois et de l'ameublement Nouvelle Aquitaine

Cass. soc. 1-7-2020 n° 19-14.222 F-D, Union fédérale des cheminots et activités complémentaires CFDT c/ Sté SNCF voyageurs

La Cour de cassation réaffirme certains principes jurisprudentiels dégagés récemment à propos de l'application des règles de représentation équilibrée entre femmes et hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles.

1 Les listes de candidats titulaires et suppléants aux élections professionnelles doivent comporter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale et alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Lorsque l'application de ces dispositions n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, ce nombre est arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5. Si l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté (C. trav. art. L 2314-30).

La liste peut ne comporter aucun candidat du sexe ultraminoritaire

2 Dans les affaires n°s 19-14.879 et 19-17.615, dans lesquelles 2 sièges étaient à pourvoir, l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi (n° 1) ne donnait droit à **aucun siège pour le sexe féminin**. Des syndicats avaient donc présenté des **listes comportant 2 hommes** qui avaient été tous deux élus.

Pour le tribunal d'instance, ces listes ne comportant aucun candidat du sexe féminin étaient **irrégulières**.

3 Le jugement est cassé. **Confirmant** une solution récente (Cass. soc. 11-12-2019 n° 18-26.568 FS-PB : FRS 1/20 inf. 10 n°s 4 s. p. 18), la Haute Juridiction rappelle que le **principe** imposant aux listes de candidats de comporter au moins un candidat du sexe sous-représenté ne **s'applique pas** si la mise en œuvre des règles de proportionnalité et d'arrondi (n° 1) conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe. Dans ce cas, en effet, les **syndicats ne sont pas tenus** de faire figurer sur leur liste un candidat du sexe sous-représenté même s'ils en ont la faculté.

La Cour de cassation précise en outre que pour 2 sièges à pourvoir dans le cas où un sexe est ultraminoritaire, les listes peuvent être composées, soit de 2 candidats du sexe majoritairement représenté, soit d'un candidat de chacun des deux sexes, soit d'un candidat unique du sexe surreprésenté. Ce faisant, elle **complète la solution issue du précédent** du 11 décembre 2019.

4 La Haute Juridiction rappelle également que les dispositions de l'article L 2314-30 (n° 1) sont d'**ordre public absolu** et que le protocole préélectoral ne peut donc pas y **déroger** (Cass. soc.

9-5-2018 n° 17-60.133 FS-PB : FRS 12/18 inf. 9 n°s 3 s. p. 14 ; Cass. soc. 11-12-2019 n°s 19-10.826 FS-PB, 18-23.513 FS-PB et 18-26.568 FS-PB : FRS 1/20 inf. 10 n° 5 p. 18).

Par **exemple**, dans le cas où le sexe féminin est ultraminoritaire, le protocole ne peut pas imposer :

- de répartir les sièges exclusivement au profit du sexe masculin, comme dans l'affaire n° 19-14.879. Une telle disposition empêcherait les syndicats d'user de leur faculté de présenter un candidat du sexe sous-représenté ;
- ou de présenter un homme et une femme, comme dans l'affaire n° 19-17.615. Cela neutraliserait l'exception visée n° 3.



LA-III-18487 ; MS n° 8771

Les règles sur la composition équilibrée s'imposent par liste et même si celle-ci est incomplète

5 Dans l'affaire n° 19-14.222, la Cour de cassation reprend deux solutions récentes.

6 D'une part, elle réaffirme que si un syndicat présente une **liste incomplète**, l'application de la règle de l'arrondi ne peut pas conduire, s'agissant de textes d'ordre public absolu, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir (Cass. soc. 17-4-2019 n° 17-26.724 FS-PB : FRS 12/19 inf. 5 p. 12 ; Cass. soc. 11-12-2019 n° 19-10.826 FS-PB : FRS 1/20 inf. 10 n° 3 p. 18). Elle décide donc, en l'espèce, que la liste comportant un seul homme pour 4 sièges à pourvoir, dans un collège composé de 28,4 % de femmes et de 71,6 % d'hommes, est irrégulière.

7 D'autre part, la Haute Juridiction précise que le respect des règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes s'impose, par liste, à toute liste de candidats, indépendamment de la répartition selon leur sexe de l'ensemble des élus dans le collège considéré toutes **listes confondues**.

Elle **censure** donc la décision du tribunal d'instance qui, pour rejeter la demande d'annulation de l'élection d'un candidat issu d'une liste irrégulière, retient que, malgré l'irrégularité de la liste, les **résultats correspondent à la proportionnalité**.

À NOTER

Cette solution va **dans le même sens** qu'une décision de 2018 dans laquelle la Cour de cassation a jugé qu'un tribunal ne peut pas rejeter la demande d'annulation de l'élection de candidats mal positionnés sur des listes au motif que les résultats dans le collège sont conformes à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (Cass. soc. 6-6-2018 n° 17-60.263 FS-PB : FRS 15/18 inf. 5 p. 7).



LA-III-35587 ; MS n° 8772

LA DÉCISION

1° Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L 2314-30 du Code du travail, c'est-à-dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté.

Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues.

Les dispositions de l'article L 2314-30 du Code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger (1^e et 2^e espèces).

2° Lorsque l'organisation syndicale choisit de présenter une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 provoquée par le nombre de candidats que l'organisation syndicale a choisi de présenter ne peut conduire, s'agissant de textes d'ordre public absolu, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir.

Le respect de ces règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes s'impose, par liste, à toute liste de candidats présentée par une organisation syndicale, indépendamment de la répartition selon leur sexe de l'ensemble des élus dans le collège considéré toutes listes confondues (3^e espèce).

1^e espèce : Cass. soc. 1-7-2020 n° 19-14.879 F-D, Fédération Force ouvrière énergies et mines c/ Fédération CFE-CGC énergies

2^e espèce : Cass. soc. 1-7-2020 n° 19-17.615 F-D, B. c/ Union régionale CGT de la construction, du bois et de l'ameublement Nouvelle Aquitaine

3^e espèce : Cass. soc. 1-7-2020 n° 19-14.222 F-D, Union fédérale des cheminots et activités complémentaires CFDT c/ Sté SNCF voyageurs

17

Précisions sur l'indemnité du salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est annulée

Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-10.534 FS-PB, Sté Bongard c/ A.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 17-31.291 FS-PB, T. c/ Sté Socotec Antilles Guyane

Après avoir obtenu l'annulation de l'autorisation de licenciement, le salarié protégé réintégré doit être indemnisé même si l'employeur reprend la procédure de licenciement. En revanche, si le salarié a liquidé sa retraite, il ne peut pas être réintégré et son indemnisation est limitée.

1 La chambre sociale de la Cour de cassation vient de compléter, par deux arrêts du 8 juillet 2020, sa jurisprudence déjà abondante sur les conditions d'indemnisation du salarié protégé lorsque l'**autorisation administrative** ayant permis son licenciement est ultérieurement **annulée**, de manière définitive, à la suite d'un **recours hiérarchique ou contentieux**.

L'article L 2422-4 du Code du travail, qui fixe le montant de cette **indemnité**, distingue deux hypothèses :

– si le salarié protégé **demande sa réintégration** dans les 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation de l'autorisation, il a droit à une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période entre son licenciement et sa réintégration ;

– s'il **ne demande pas sa réintégration**, l'indemnité couvre la totalité du préjudice subi entre son licenciement et l'expiration de ce délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

À NOTER

Pour rappel, le **caractère définitif de l'annulation** de l'autorisation de licenciement conditionne le droit du salarié à l'indemnité prévue à l'article L 2422-4 du Code du travail, mais pas son **droit à réintégration** prévu à l'article L 2422-1 du même Code (Cass. soc. 14-1-1998 n° 86-41.907 P ; Cass. crim. 14-3-2006 n° 05-81.805 F-PF : RJS 6/06 n° 751). Autrement dit, le salarié protégé peut demander sa réintégration même si l'annulation peut encore faire l'objet d'un recours. Il doit le faire dans un **déla**i de 2 mois à compter de la notification de l'annulation, aucun report n'étant admis (Cass. soc. 5-12-2018 n° 17-26.325 F-D : RJS 2/19 n° 113).

Quelle indemnisation si l'employeur engage une nouvelle procédure de licenciement ?

Un salarié réintégré et de nouveau licencié

2 Dans la première affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié protégé sollicite et obtient en juillet 2015 sa **réintégration** dans l'entreprise, à la suite de l'annulation par la cour administrative d'appel de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail, en vertu de laquelle il a été licencié 3 ans plus tôt pour faute grave.

3 Cette annulation est bien définitive puisque le **pourvoi en cassation** formé par l'employeur contre l'arrêt de la cour administrative d'appel a été jugé **irrecevable** par le Conseil d'État. Mais, tout en procédant à la réintégration du salarié, l'employeur refuse de lui verser l'indemnité due en application de l'article L 2422-4 du Code du travail (n° 1).

4 Pour échapper au paiement des sommes, l'employeur conteste devant la Cour de cassation le **caractère définitif de l'annulation** de l'autorisation administrative de licenciement, qui conditionne le droit du salarié protégé à l'indemnité prévue par l'article L 2422-4 du Code du travail. Après avoir réintégré le salarié protégé, la société a en effet entamé à son encontre une **nouvelle procédure** de licenciement pour les mêmes faits, sollicitant – et obtenant – une **nouvelle autorisation administrative** de licenciement. Selon le pourvoi de la société, l'annulation de la première autorisation ne pouvait être considérée comme définitive dès lors que la même procédure de licenciement se poursuivait, le caractère définitif de l'annulation ne pouvant être valablement apprécié qu'à l'issue de cette procédure.

Une indemnisation liée au caractère définitif de l'annulation de l'autorisation administrative

5 L'argument est balayé par la chambre sociale de la Cour de cassation, qui rappelle que le caractère définitif d'une décision d'annulation d'une autorisation de licenciement est acquis :

- lorsqu'il n'a **pas été formé de recours** dans les délais,
- ou lorsqu'**aucune voie de recours** ordinaire ne peut plus être exercée.

Dès lors, le fait que l'employeur puisse **reprendre la procédure** de licenciement pour les mêmes faits et solliciter une nouvelle autorisation de licenciement est sans emport sur le caractère définitif de la décision d'annulation, et sur l'application des dispositions de l'article L 2422-4 du Code du travail déterminant l'indemnité due au salarié.

6 Le caractère définitif de la décision d'annulation de l'autorisation (qu'elle émane du ministre du travail ou du juge administratif) est donc **d'ordre procédural** et ne signifie pas que le contentieux concernant les mêmes faits soit clos. Comme l'avait souligné la cour d'appel en l'espèce, l'indemnisation du salarié protégé repose sur le caractère définitif de l'annulation et non sur le fait que le licenciement serait infondé, ce qui pourrait à nouveau être discuté dans le cadre de la nouvelle procédure de licenciement. La solution adoptée par la Haute Juridiction écarte la possibilité pour l'employeur de retarder le paiement des sommes par l'ouverture de **procédures dilatoires**.

À NOTER

Dans le même sens d'une **dissociation des procédures successives** de licenciement engagées par l'employeur à l'encontre d'un salarié protégé, l'arrêt de la Cour de cassation rappelle une autre solution, selon laquelle l'autorisation de licenciement accordée à la suite de l'annulation d'une première autorisation ne régularise pas a posteriori le licenciement prononcé sur le fondement de l'autorisation annulée et ne fait pas échec au droit du salarié à être réintégré après cette annulation (Cass. soc. 10-12-1997 n° 94-45.337 P : RJS 1/98 n° 69).

Quelle indemnisation en cas de départ à la retraite ?

Le salarié protégé qui a liquidé sa retraite...

7 Dans la deuxième affaire soumise à la chambre sociale de la Cour de cassation, un salarié protégé licencié pour motif économique sur autorisation du ministre du travail obtient devant le tribunal administratif l'**annulation de cette autorisation**. L'intéressé saisit alors le conseil de prud'hommes pour solliciter sa réintégration et une indemnisation pour la période pendant laquelle il a été évincé de l'entreprise, comme le lui permettent les articles L 2422-1 et L 2422-4 du Code du travail.

8 La particularité de l'espèce tient à ce que, peu après son licenciement, l'intéressé avait **fait valoir ses droits à retraite**. La cour d'appel prend en compte cette circonstance pour rejeter sa demande de réintégration. Elle lui accorde l'indemnité prévue par l'article L 2422-4 du Code du travail, couvrant le préjudice subi entre la date du licenciement et l'expiration du délai de 2 mois après la décision d'annulation de l'autorisation de licenciement. Mais elle **limite** doublement cette indemnisation en en déduisant le montant des pensions perçues pendant la période couverte, et en arrêtant cette dernière à la date à laquelle le pensionné a atteint l'âge de 70 ans. Sur la question de la réintégration comme sur celle de l'indemnisation, l'arrêt est confirmé par la Cour de cassation.

... ne peut pas être réintégré dans l'entreprise...

9 La chambre sociale pose en effet le principe que le salarié licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, et qui fait valoir ses droits à la retraite, ne peut pas demander sa réintégration dans l'entreprise.

Cette solution est l'application du **principe** récemment affirmé par la chambre sociale, valant pour tout salarié et toute cause d'annulation du licenciement, selon lequel le **départ volontaire à la retraite** d'un salarié, acte unilatéral par lequel celui-ci manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail, rend impossible sa réintégration (Cass. soc. 17-10-2018 n° 16-27.597 F-D : RJS 1/19 n° 13). Il a également été jugé que le salarié **mis à la retraite par l'employeur** et qui a fait valoir ses droits à la retraite ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration si la rupture est jugée nulle (Cass. soc. 14-11-2018 n° 17-14.932 FS-PB : RJS 1/19 n° 14).

... mais bénéficie d'une indemnisation, qui est toutefois limitée

10 S'agissant de l'indemnisation, la Haute Juridiction précise que, dans ce cas, le salarié peut effectivement prétendre à l'indemnité prévue par l'article L 2422-4 du Code du travail égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de 2 mois à compter de la décision d'annulation de l'autorisation administrative, mais sous déduction des **pensions de retraite** perçues pendant la période couverte.

11 Cette règle de la déduction des pensions n'est pas nouvelle (Cass. soc. 26-9-2007 n° 05-42.599 FS-PBR : RJS 12/07 n° 1309 ; Cass. soc. 27-3-2012 n° 11-11.221 FS-PB : RJS 6/12 n° 579 ; Cass. soc. 26-6-2013 n° 12-15.420 F-D). La même retenue s'applique également en cas de réintégration du salarié, et quel que soit le type de revenus d'activité ou de remplacement perçus pendant la période couverte (voir notamment Cass. soc. 2-5-2001 n° 98-46.342 FS-PB : RJS 7/01 n° 894 ; Cass. soc. 13-11-2008 n° 07-41.331 FS-PB : RJS 2/09 n° 195). En effet, l'indemnité due en cas d'annulation de l'autorisation de licenciement n'est pas forfaitaire, contrairement à l'indemnité pour violation du statut protecteur due en cas de licenciement sans autorisation administrative (voir notamment Cass. soc. 10-12-2003 n° 01-43.876 FS-P : RJS 2/04 n° 234 et Cass. soc. 10-10-2006 n° 04-47.623 FS-PB : RJS 12/06 n° 1296).

12 Mais l'arrêt de la Cour de cassation précise, pour la première fois, que la période de réparation du préjudice couverte par l'indemnité prend fin si le salarié atteint l'**âge légal de mise à la retraite d'office**.

C'est donc à bon droit qu'en l'espèce la cour d'appel a déduit les pensions perçues et arrêté l'indemnisation à la date des 70 ans de l'intéressé qui est l'âge légal de mise à la retraite d'office (C. trav. art. L 1237-5).

À NOTER La Cour de cassation a eu à se prononcer sur l'incidence d'un départ en retraite sur l'indemnisation du **salarié protégé licencié sans autorisation administrative**. Dans l'hypothèse où le salarié sollicite sa réintégration, elle a décidé que le départ en retraite intervenu après le licenciement rend la réintégration impossible et que le salarié a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue entre la date de son licenciement et celle de son départ en retraite (Cass. soc. 13-2-2019 n° 16-25.764 FS-PB : RJS 4/19 n° 234).

Dans des arrêts plus anciens, elle a jugé que, dans le cas où le salarié ne demande pas sa réintégration, son départ en retraite est sans incidence sur le principe et sur le montant de l'indemnisation qui couvre les salaires dus entre la date du licenciement et l'expiration de la période de protection (Cass. soc. 26-3-2002 n° 01-42.397 FS-P : RJS 6/02 n° 711 ; Cass. soc. 10-12-2003 n° 01-43.876 FS-P : RJS 2/04 n° 234).



L-VII-42300 s. ; MS n°s 63510 s.

LA DÉCISION

Une décision d'annulation d'une autorisation administrative devient définitive lorsqu'il n'a pas été formé de recours dans les délais ou lorsque aucune voie de recours ordinaire ne peut plus être exercée à son encontre.

Le fait qu'après l'annulation par une décision définitive de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé l'employeur puisse reprendre la procédure de licenciement pour les mêmes faits et demander une nouvelle autorisation de licenciement est sans emport sur le caractère définitif de la décision d'annulation de la première décision d'autorisation et sur l'application des dispositions du Code du travail accordant une indemnité au salarié (1^e espèce).

Le salarié protégé licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, qui fait valoir ses droits à la retraite, ne peut demander sa réintégration dans l'entreprise, mais peut prétendre à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période, sauf s'il atteint, avant cette date, l'âge légal de mise à la retraite d'office. Ayant constaté que le salarié avait fait liquider ses droits à la retraite à la suite de son départ de l'entreprise, et qu'il avait atteint l'âge de 70 ans, la cour d'appel a fixé à bon droit cette indemnité à une somme égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à la date de cet anniversaire (2^e espèce).

1^e espèce : Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-10.534 FS-PB, Sté Bongard c/ A.

2^e espèce : Cass. soc. 8-7-2020 n° 17-31.291 FS-PB, T. c/ Sté Socotec Antilles Guyane

AOÛT 2020

Les dates indiquées ci-après sont les dates limites d'accomplissement des formalités.

Certains organismes admettent un report de délai jusqu'au jour ouvrable suivant lorsque la date limite de paiement ou de déclaration coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié. Il convient de les contacter pour s'en assurer. En raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, certaines déclarations et/ou échéances indiquées ci-après sont susceptibles d'être reportées, voire annulées. Il convient de consulter régulièrement les sites internet www.urssaf.fr, www.msa.fr et www.cnbfr.fr pour bénéficier des informations les plus actualisées possibles.

MERCREDI 5

Employeurs occupant au moins 50 salariés

- **Déclaration sociale nominative (DSN)** : déclaration à souscrire par les employeurs d'au moins 50 salariés réglant les salaires de juillet en juillet (MS n° 24015 et MF n°s 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés en juillet (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés en juillet (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de juillet versés en juillet (MS n° 81890).
- Télérèglement à la **DGFIP**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires de juillet payés en juillet (MF n° 3841).

SAMEDI 15

Employeurs occupant moins de 50 salariés

- **Déclaration sociale nominative (DSN)** : déclaration à souscrire par tous les employeurs de moins de 50 salariés (MS n° 24015 et MF n°s 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés en juillet ou août (sauf versement des salaires entre le 11 et le 31 août selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016 ou option pour le versement trimestriel) (MS n° 23920).

- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés en juillet ou août (sauf versement des salaires entre le 11 et le 31 août selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016 ou option pour le versement trimestriel) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de juillet versés en juillet ou août (sauf versement des salaires entre le 11 et le 31 août selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016 ou option pour le versement trimestriel) (MS n° 81890).
- Télérèglement à la **DGFIP**, par les employeurs de moins de 50 salariés, de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires de juillet payés en juillet ou en août sauf option pour le versement trimestriel (MF n° 3841).

Employeurs occupant au moins 50 salariés

- **Déclaration sociale nominative (DSN)** : déclaration à souscrire par les employeurs d'au moins 50 salariés réglant les salaires de juillet en août (MS n° 24015 et MF n°s 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés en août (sauf versement des salaires entre le 21 et le 31 août selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés en août (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 31 août selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de juillet versés en août (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 31 août selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 81890).
- Télérèglement à la **DGFIP**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires de juillet payés en juillet ou en août sauf option pour le versement trimestriel (MS n° 3841).

JEUDI 20

Employeurs occupant moins de 50 salariés

- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés entre le 11 et le 31 août (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (MS n° 23920).

- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés entre le 11 et le 31 août (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de juillet versés entre le 11 et le 31 août (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (MS n° 81890).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés entre le 21 et le 31 août (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires de juillet versés entre le 21 et le 31 août (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 81890).

MARDI 25

Employeurs occupant au moins 50 salariés

- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires de juillet versés entre le 21 et le 31 août (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 23930).

Tous employeurs

- Versement aux caisses **Agirc-Arrco** des cotisations de retraite complémentaire dues au titre des salaires de juillet par les employeurs de plus de 9 salariés et, s'ils ont opté pour le versement mensuel, par les employeurs d'au plus 9 salariés (MS n° 68000).

SEPTEMBRE 2020

SAMEDI 5

Employeurs occupant au moins 50 salariés

- **Déclaration sociale nominative (DSN)** : déclaration à souscrire par les employeurs d'au moins 50 salariés réglant les salaires d'août en août (MS n° 24015 et MF nos 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés en août (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés en août (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires d'août versés en août (MS n° 81890).
- Télèglement à la **DGFIP**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires d'août payés en août (MF n° 3841).

LUNDI 14

Employeurs occupant au moins 11 salariés

- Versement à l'**opérateur de compétences** du second acompte de 38 % du montant de la contribution à la formation professionnelle due au titre de 2020 (MS n° 38950).

MARDI 15

Employeurs occupant moins de 50 salariés

- **Déclaration sociale nominative (DSN)** : déclaration à souscrire par tous les employeurs de moins de 50 salariés (MS n° 24015 et MF nos 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés en août ou septembre (sauf versement des salaires entre le 11 et le 30 septembre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016 ou option pour le versement trimestriel) (MS n° 23920).

- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés en août ou septembre (sauf versement des salaires entre le 11 et le 30 septembre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016 ou option pour le versement trimestriel) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires d'août versés en août ou septembre (sauf versement des salaires entre le 11 et le 30 septembre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016 ou option pour le versement trimestriel) (MS n° 81890).
- Télèglement à la **DGFIP**, par les employeurs de moins de 50 salariés, de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires d'août payés en août ou en septembre sauf option pour le versement trimestriel (MF n° 3841).

Employeurs occupant au moins 50 salariés

- **Déclaration sociale nominative (DSN)** : déclaration à souscrire par les employeurs d'au moins 50 salariés réglant les salaires d'août en septembre (MS n° 24015 et MF n°s 22200 et 22225).
- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés en septembre (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 30 septembre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés en septembre (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 30 septembre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires d'août versés en septembre (sauf versement des rémunérations entre le 21 et le 30 septembre selon une pratique déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 81890).
- Télèglement à la **DGFIP**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires d'août payés en août ou septembre sauf option pour le versement trimestriel (MF n° 3841).

DIMANCHE 20

Employeurs occupant moins de 50 salariés

- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés entre le 11 et le 30 septembre (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (MS n° 23920).

- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles de moins de 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés entre le 11 et le 30 septembre (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs de moins de 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires d'août versés entre le 11 et le 30 septembre (si versement des rémunérations entre le 11 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016 et absence d'option pour le versement trimestriel) (MS n° 81890).

Employeurs occupant au moins 50 salariés

- Versement à l'**Urssaf**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés entre le 21 et le 30 septembre (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 23930).
- Versement à la caisse de **mutualité sociale agricole**, par les employeurs agricoles d'au moins 50 salariés, des cotisations et contributions sociales dues au titre des salaires d'août versés entre le 21 et le 30 septembre (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (G-II-3650 s.).
- Versement à la **CNBF**, par les employeurs d'au moins 50 salariés, des cotisations de retraite dues pour les **avocats salariés** au titre des salaires d'août versés entre le 21 et le 30 septembre (si versement des rémunérations entre le 21 et le dernier jour du mois M + 1 déjà en vigueur au 24-11-2016) (MS n° 81890).

VENDREDI 25

Tous employeurs

- Versement aux caisses **Agirc-Arrco** des cotisations de retraite complémentaire afférentes aux salaires d'août par les employeurs de plus de 9 salariés et, s'ils ont opté pour le versement mensuel, par les employeurs d'au plus 9 salariés (MS n° 68000).

MERCREDI 30

Employeurs occupant au moins 20 salariés

- **Cotisation accidents du travail** : les employeurs souhaitant bénéficier d'un taux unique pour l'ensemble de leurs établissements relevant d'un même Code risque doivent en faire la demande avant le 1-10-2020 (MS n° 23540, c).

La quinzaine de la Cour de cassation

Parmi les décisions rendues par la chambre sociale et la deuxième chambre civile de la Cour de cassation entre le 8 et le 16 juillet 2020, nous avons sélectionné les plus marquantes, dont nous dressons un panorama.

EXÉCUTION DU CONTRAT
Lanceur d'alerte : notion de mauvaise foi (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-13.593 FS-PB) inf. 5 p. 9.
Signes religieux au travail : port de la barbe (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-23.743 FS-PBRI) inf. 6 p. 10.
RUPTURE DU CONTRAT
Licenciement pour un fait de la vie privée se rattachant à la vie professionnelle (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-18.317 FS-PB) inf. 7 p. 13.
Liquidation judiciaire : faute du dirigeant à l'origine de la cessation d'activité (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-26.140 FS-PB) inf. 8 p. 15.
Le délai de prescription de 12 mois prévu par l'article L 1235-7 du Code du travail qui concerne les contestations, relevant de la compétence du juge judiciaire, fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan, telle la demande d'indemnisation prévue à l'article L 1233-58 II, alinéa 5 (devenu alinéa 7), du Code du travail, court à compter de la notification du licenciement. Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-25.352 FS-PB
Si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Ayant relevé que l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, qu'il l'avait dévalorisée et avait dégradé ses conditions de travail, ce qui avait eu des conséquences sur son état de santé, et qu'il l'avait incitée, par les pressions ainsi exercées, à accepter la voie de la rupture conventionnelle, la cour d'appel a retenu que le consentement de l'intéressé avait été vicié , et a légalement justifié sa décision d'annuler la rupture et de lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-15.441 F-D
La rupture d'un commun accord du CDD ne peut résulter que d'un acte clair et non équivoque exprimant la volonté des parties de mettre fin aux relations contractuelles. Tel n'est pas le cas lorsque le salarié, de nationalité congolaise , fait état de difficultés de compréhension de la langue française et de sa méconnaissance du droit du travail, que l'exemplaire signé de la convention produit par le salarié ne porte mention d'aucune date ni de lieu de signature, que les attestations versées aux débats par le salarié témoignent de son incompréhension de la portée du document qu'il a signé, que des membres de sa famille l'ont accompagné sur son lieu de travail afin d'avoir un échange avec l'employeur, lequel a fait part de la lenteur de l'intéressé et de la nécessité de le remplacer par un stagiaire plus jeune et plus efficace, que l'employeur a établi et remis, le même jour, au salarié une attestation Pôle emploi portant comme motif « rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur », et que dès qu'il a pu s'entourer de conseils éclairés, l'intéressé a dénoncé ce prétendu accord. La cour d'appel en a exactement déduit que la rupture anticipée du contrat par l'employeur était abusive. Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-22.068 F-D
PAIE
Prévoyance : refus de garantie en cas de fausse déclaration (Cass. 2° civ. 16-7-2020 n° 18-14.351 FP-BI) inf. 10 p. 17.
Viola l'article L 242-1 alinéa 6 du CSS la cour d'appel qui, pour rejeter la demande d'annulation d'un redressement au titre de la réintégration dans l'assiette des cotisations sociales des contributions de l'employeur finançant un contrat de retraite supplémentaire souscrit par la société, retient que ce contrat s'applique aux agents statutaires pour leurs périodes d'activité passées dans les établissements situés dans les départements d'outre-mer, ce qui ne constitue pas une catégorie objective de salariés, le caractère collectif n'étant pas respecté dès lors que les garanties sont versées sans tenir compte des particularités du coût de la vie dans ces départements puisqu'elles ne sont pas conditionnées au fait que la retraite y soit prise, ce qui crée un traitement différencié entre les agents statutaires. De tels motifs sont en effet impropres à priver de caractère collectif les prestations de retraite supplémentaires litigieuses, la cour d'appel ayant constaté que celles-ci concernaient l'ensemble des agents statutaires de la société au titre de leurs périodes d'activité dans les départements d'outre-mer, peu important le choix de leur domiciliation au moment de leur retraite. Cass. 2° civ. 9-7-2020 n° 19-15.446 F-PBI
DURÉE DU TRAVAIL
Ayant relevé par motifs propres et adoptés que l'employeur, à compter de l'année 2008, n'avait plus payé les heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures et avait versé en substitution des primes dites exceptionnelles , qui devaient être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du 1/10 ^e dès lors qu'elles correspondaient en réalité à du temps de travail effectif, a pu en déduire que ces seuls manquements étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte de la rupture par le salarié devant produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-21.534 F-D
Ayant constaté que le salarié produisait les relevés de pointage des heures supplémentaires effectuées au-delà de 41,5 heures par semaine, telles qu'enregistrées dans le logiciel informatique mis à disposition par l'employeur, ainsi informé des heures de travail effectuées, la cour d'appel en a déduit, peu important l'absence d'autorisation préalable, l' accord au moins implicite de l'employeur à leur réalisation. Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-23.366 F-D
La cour d'appel a pu décider que les manquements invoqués par le salarié étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et dire que la prise d'acte de la rupture par le salarié produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse après avoir relevé d'abord, que le salarié avait invoqué dans la lettre de prise d'acte l'irrégularité de la clause de rémunération forfaitaire contenue dans son contrat de travail en ce qu'elle ne précisait pas le nombre de heures supplémentaires incluses dans le forfait ; ensuite, d'une part, que l'employeur, malgré une précédente demande formulée par le salarié, n'avait pas remédié à cette irrégularité de sorte qu'il était impossible pour ce dernier de déterminer le montant du salaire de base et les heures au-delà desquelles il était en droit de réclamer des heures supplémentaires et, d'autre part, que si le dysfonctionnement était ancien, la revendication formée par le salarié à ce titre était encore d'actualité lors de la prise d'acte de la rupture. Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-12.815 F-D

ABSENCES ET CONGÉS

Congés payés reportés : ordre des départs (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-21.681 FS-PB) inf. 12 p. 20.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Préjudice d'anxiété : point de départ du délai de **prescription** (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-26.585 FS-PB) inf. 13 n° 22.

Ayant constaté que les salariés susceptibles de bénéficier de la **prétraite amiante** se trouvaient par le fait de l'employeur, lequel n'était pas parvenu à démontrer l'existence d'une cause d'exonération de responsabilité, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, la cour d'appel a ainsi caractérisé l'existence d'un **préjudice d'anxiété** dont elle a souverainement apprécié le montant.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-12.340 FS-PB

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et de **harcèlement sexuel** et ne se confond pas avec elle. Une cour d'appel ne peut donc pas débouter une salariée de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'**obligation de sécurité** au motif qu'elle n'établirait pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-24.320 FS-PB

Il résulte de l'article L 762-1 du CSS, qui déroge au principe de l'application territoriale de la législation française de sécurité sociale, que la couverture des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles qu'il ouvre au **travailleur expatrié** qui adhère à une **assurance volontaire** est limitée aux seules prestations prévues au titre de la législation professionnelle, à l'exclusion de l'indemnisation des conséquences de la faute inexcusable de l'employeur. Par conséquent, la caisse des français de l'étranger ne peut être tenue de faire l'avance des prestations et indemnités allouées à la victime au titre de la **faute inexcusable** de la société.

Cass. 2^e civ. 16-7-2020 n° 18-24.942 F-PBI

La **présomption d'imputabilité** au travail des lésions apparues à la suite d'un **accident du travail** ou d'une maladie professionnelle, dès lors qu'un arrêt de travail a été initialement prescrit ou que le certificat médical initial d'accident du travail est assorti d'un arrêt de travail, s'étend à toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de l'état de la victime, et il appartient à l'employeur qui conteste cette présomption d'apporter la preuve contraire. La caisse ayant versé des **indemnités journalières** à l'assuré jusqu'à la date de consolidation, la présomption a continué de s'appliquer jusqu'à cette date.

Cass. 2^e civ. 9-7-2020 n° 19-17.626 F-PBI

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Entreprise à **établissements distincts** : contentieux sur la mise en place du **CSE** (Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-11.918 FS-PBR) inf. 14 p. 24.

Fixation et prolongation d'un commun accord des **délais de consultation du CSE** (Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-10.987 FS-PBI) inf. 15 p. 26.

Annulation d'une autorisation de licenciement du salarié protégé : conséquences indemnitaires en cas de reprise de la procédure (Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-10.534 FS-PB) et de mise à la retraite d'office (Cass. soc. 8-7-2020 n° 17-31.291 FS-PB) inf. 17 p. 29.

Par la loi 2018-217 du 29 mars 2018, le législateur a entendu éviter l'absence de **délégué syndical** dans les entreprises.

Il en résulte qu'il y a lieu à nouveau de juger que, s'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L 2143-3 du Code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de l'article précité, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical.

Par ailleurs, eu égard aux travaux préparatoires à la loi 2018-217 du 29 mars 2018, la mention du même texte selon laquelle « si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désignés délégué syndical, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE fixée au deuxième alinéa de l'article L 2314-33 », doit être interprétée en ce sens que lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 19-14.605 FS-PB et n° 19-14.077 FS-D

CONTRÔLE - CONTENTIEUX

Une demande tendant à voir constater qu'un **licenciement** est **abusif** présente un **caractère indéterminé** et est susceptible d'appel.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-25.370 FS-PB

STATUTS OU RÉGIMES PARTICULIERS

Les dispositions du Code du travail relatives à la **durée du travail** (1^e et 2^e espèces), au travail à temps partiel (1^e espèce) et au repos compensateur (2^e espèce) ne sont pas applicables aux **employés de maison** qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (1^e et 2^e espèces). Toutefois, il n'en va pas de même de celles de l'article L 3171-4 du même Code relatives à la **preuve de l'existence ou du nombre des heures effectuées** (2^e espèce).

1^e espèce : Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-21.584 FS-PB ; 2^e espèce : Cass. soc. 8-7-2020 n° 17-10.622 FS-PB

Le bien-fondé du **licenciement de l'employé de maison** pour une cause réelle et sérieuse n'est soumis qu'aux dispositions de la convention collective, qui prévoit que le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 8-7-2020 n° 17-10.622 FS-PB