



ACTUALITÉ SOCIALE



Entreprises : quoi de neuf en 2019 ?

De la révolution du prélèvement à la source en passant par la prévention du harcèlement ou au renforcement des mesures en matière d'égalité professionnelle, l'année 2019 sera riche en changements et en nouvelles obligations pour les entreprises, imposées tant par la loi que par la jurisprudence.

Petit rappel des principales évolutions et des bonnes pratiques à mettre en œuvre...

En matière de harcèlement :

- Si mon entreprise comporte plus de 250 salariés, je désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (1er janvier 2019) ;
- Si j'ai déjà mis en place mon CSE, celui-ci désigne, parmi ses membres, un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ; je dois le former (1er janvier 2019) ;
- J'affiche dans les lieux de travail ou locaux où se fait l'embauche les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et des services compétents (1er janvier 2019) ;
- Je mets en place des mesures de prévention du harcèlement moral et sexuel dans mon entreprise ([Cass. Soc. 6/12/2017, n°16-10.886](#); [Cass. Soc. 13/12/2017, n°16-14.999](#); [Cass. Soc. 17/10/2018, n°16-25.438](#)).

En matière d'égalité professionnelle :

- Si mon entreprise comporte plus de 250 salariés, j'ai, à compter du 1er janvier 2019, de nouvelles obligations en matière d'égalité professionnelle :
 - o Publication annuelle des indicateurs relatifs aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
 - o Obligation de négocier sur un plan de rattrapage salarial et de prévoir des correctifs si les résultats sont en deçà d'un seuil ;
 - o Obligation de faire figurer les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la BDES.

En matière de pénibilité :

- Je négocie un « accord de prévention de l'exposition à certains risques



Catherine Davico-Hoarau
Associée / Partner

hoarau@coblence-avocats.com



Hélène Fontanille
Collaboratrice / Associate

fontanille@coblence-avocats.com

professionnels » (ancien accord pénibilité) si je dépasse certains seuils (entreprises dans lesquelles au moins 25% des salariés sont exposés à un des 6 facteurs de risque au-delà des seuils fixés et/ou entreprises dont l'incidence de sinistralité AT-MP est d'au moins 0,25) ;

- J'abonde à hauteur de 500 heures (7500 euros) sur le CPF des salariés soumis à un des 4 facteurs de risques suivants : manutentions manuelles, postures pénibles ; vibrations, risques chimiques et dont l'IPP (incapacité permanente partielle) excède 10 %.

En matière d'entretien professionnel :

- A compter du 1er janvier 2019, je peux prévoir, par accord d'entreprise (ou, à défaut par accord de branche) une périodicité différente pour les entretiens professionnels (effectués en principe tous les deux ans) et d'autres modalités d'appréciation que celles prévues par la loi (article L. 6315-1 du Code du travail) du parcours professionnel du salarié au cours des 6 dernières années ;
- Lors de l'entretien professionnel, je communique au salarié des informations relatives :
 - o A l'activation par ses soins de son compte personnel de formation ;
 - o Aux abondements de ce compte que je suis susceptible de financer ;
 - o Au conseil en évolution professionnelle.

En matière de contrôle de la durée du travail :

- Je mets en place des systèmes de contrôle efficaces de la durée du travail de mes salariés pour éviter des rappels d'heures supplémentaires, même non autorisées par l'employeur (Cass. Soc. 14/11/2018, [n°17-16.959](#) et [17-20.659](#)) et une condamnation éventuelle pour travail dissimulé ([Cass. Soc. 14/03/2018, n°16-12.171](#) ; Cass. Soc. 5/04/2018, [n°16-22.599](#) et [16-16.573](#)).

En matière de congés payés :

- Je m'assure que les salariés prennent régulièrement leurs congés payés ou qu'ils sont informés qu'ils peuvent le faire (CJUE, 6/11/2018, aff. [C-619/16](#) et [C-684/16](#)) et je tiens des décomptes précis des congés payés pris ([Cass. Soc. 24/10/2018, n°17-18.753](#)).

En matière d'élections professionnelles :

- Lors du renouvellement de mes instances représentatives du personnel et au plus tard au 31 décembre 2019, je mets en place le CSE.

En matière de consultation des IRP :

- Je mets en place et je mets à jour ma BDES pour éviter l'inopposabilité des délais préfix de consultation en matière d'orientations stratégiques ([Cass. Soc. 28/03/2018, n°17-13.081](#)).

En matière de contrôle URSSAF :

- Je conserve pendant au moins 6 ans (contre 5 auparavant) les documents ou pièces justificatives nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations et contributions sociales.

En matière de paie :

- Je mets en place le prélèvement à la source ;
- Je mets en œuvre le modèle unique de bulletin de salaire du fait de la suppression de la distinction cadres et non cadres.

➤ **Contenu de la [loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, n° 2018-1203, du 22 décembre 2018, JO 23 décembre 2018](#)**

Les mesures sociales suivantes sont à relever :

- Elargissement de la réduction « Fillon » (LFSS, art. 8) : Extension au 1^{er} janvier de la réduction Fillon aux cotisations patronales de retraite complémentaire et au 1^{er} octobre à la cotisation patronale chômage (au 1^{er} janvier pour les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation pour les salariés de plus de 45 ans et les contrats d'accompagnement dans l'emploi - CAE). Un [décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018](#) précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure ;
- Suppression ou réduction du forfait social (LFSS, art. 16) : Suppression du forfait social sur les primes de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur les primes d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés, sur les indemnités versées dans le cadre d'un congé de mobilité ou de rupture conventionnelle collective et réduction du forfait social sur l'abondement de l'actionnariat salarié ;
- Conservation et numération des documents sociaux (LFSS, art. 18) : Depuis le 1^{er} janvier 2019, le délai de conservation des justificatifs en matière d'assiette et de taux de cotisations est porté à 6 ans. Les documents établis ou reçus sur support papier peuvent être conservés sur support informatique ;
- Recours au titre emploi service entreprise (TESE) ouvert pour les entreprises de plus de 20 salariés depuis le 1^{er} janvier 2019 (LFSS, art. 18) : C'est un dispositif, facultatif, destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés. Le centre TESE se charge notamment de réaliser l'établissement du contrat de travail et la déclaration préalable à l'embauche, la délivrance de bulletin de paie et des certificats de travail, le calcul des cotisations légales obligatoires et la gestion du prélèvement à la source. L'employeur reste toutefois tenu de veiller au respect des obligations conventionnelles et des obligations administratives non intégrées dans ce dispositif ;
- Contrôle URSSAF : un délai supplémentaire pour répondre à la lettre d'observations (LFSS, art. 19) : L'employeur peut demander la prolongation du délai de 30 jours dont il dispose pour répondre aux observations de l'URSSAF. Ce délai ne pourra être accordé en cas de mise en œuvre de la procédure pour abus de droit ou en cas de constat d'infractions relatives au travail dissimulé. Un décret définira notamment la durée maximale de cette prolongation ;
- Travail dissimulé : modulation des sanctions (LFSS, art. 23) : Le bénéfice de toute mesure de réduction ou d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale, de contributions aux organismes de SS est supprimé en cas de constat de travail dissimulé, prêt de main d'œuvre illicite, marchandage. Par dérogation, lorsque la dissimulation d'activité ou de salarié résulte uniquement de la requalification du contrat d'un donneur d'ordre en contrat de travail ou représente une proportion limitée de l'activité, l'annulation des réductions et exonérations est partielle.

➤ **Contenu de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales ([Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018, JO 26 décembre](#))**

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : depuis le 11 décembre 2018 et jusqu'au 31 mars 2019, les employeurs peuvent verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond, par accord collectif ou décision unilatérale.

Les modalités de mise en œuvre de la prime peuvent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 par décision unilatérale du chef d'entreprise. En ce cas, l'employeur en informe, au plus tard le 31 mars 2019, le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, s'ils existent.

Au-delà du 31 janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019, l'employeur devra conclure un accord d'entreprise qui fixera le montant, la modulation selon les bénéficiaires, les modalités d'octroi et de versement de cette prime,

La prime ouvre droit à un régime d'exonération fiscale et sociale, dans la limite d'un montant de 1.000 € par bénéficiaire, pour les salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC calculée sur la base de la durée légale du travail.

- Exonération fiscale et sociale des heures supplémentaires et complémentaires : la loi prévoit que les heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019 sont exonérées d'impôt sur le revenu dans une limite annuelle égale à 5 000 €.

Par ailleurs, l'article 2 de cette loi anticipe au 1^{er} janvier 2019 l'entrée en vigueur de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires qui était initialement programmée au 1^{er} septembre 2019. Elle s'applique donc aux cotisations dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

- Création d'un taux intermédiaire de CSG pour les pensions de retraite et d'invalidité : la mesure crée un taux intermédiaire de CSG pour les pensions de retraite et d'invalidité des personnes dont le revenu fiscal de référence est supérieur au seuil leur permettant de bénéficier du taux réduit (3,8 %) mais inférieur à 22 580 € (soit 1.881,66 € mensuels). Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces pensions ne sont plus soumises au taux normal (8,3 %) mais à un nouveau taux de 6,6 %.

Ainsi, il existerait désormais 3 taux de CSG applicables aux pensions de retraite et d'invalidité :

- le taux réduit de 3,8 % pour les personnes dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année excède 11.128 € (soit 927,33 € mensuels) mais est inférieur à 14.548 € (soit 1.212,33 € mensuels) ;
- le taux intermédiaire de 6,6 % pour les personnes dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année excède 14.548 € (soit 1.212,33 € mensuels) mais est inférieur à 22.580 € (soit 1 881,66 € mensuels) ;
- le taux normal de 8,3 % pour les personnes dont le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année excède 22.580 € (soit 1.881,66 € mensuels).

Ces seuils correspondent à ceux d'une personne célibataire et sans enfant.

➤ **Compte professionnel de formation (CPF) : sept décrets sont publiés, en application de la réforme de la formation professionnelle issue de la loi Avenir du 5 septembre 2018**

Ces décrets s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2019.

- [Décret n°2018-1329, 28 déc. 2018 : JO, 30 déc.](#) .- Montants et modalités d'alimentation du CPF : crédit de 500 euros par an avec un plafond de 5000 euros (800 euros par an avec un plafond de 8.000 euros en dessous d'un diplôme de niveau V), au-delà d'un mi-temps.
 - [Décret n° 2018-1153, 14 déc. 2018 : JO, 15 déc.](#) . : Conversion en euros des heures de formation acquises au 31/12/2018 du CPF et du DIF : 1 heure = 15 euros.
 - [Décret n° 2018-1171, 18 déc. 2018 : JO 20 déc.](#) . :
 - Abondement du CPF pour le salarié n'ayant pas bénéficié, sur six ans, des entretiens et d'au moins une formation ou ayant été licencié à la suite d'un refus d'un accord de performance collective ;
 - Conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.
 - [Décret 2018-1256 du 27 déc. 2018 : JO 28 déc.](#) . :
 - Abondement du CPF par le C2P (compte professionnel de prévention) et règles d'utilisation des points acquis sur le C2P pour se former via le CPF ;
 - Monétisation de l'abondement en euros du CPF pour les victimes d'AT/MP ayant un taux d'incapacité permanent d'au moins 10%. Cet abondement est monétisé à 7.500 euros.
 - [Décret n° 2018-1336, 28 déc. 2018 : JO, 30 déc.](#) . : Conditions de mobilisation du CPF par le salarié pour une action éligible suivie pendant ou hors temps de travail.
 - [Décret n° 2018-1338, 28 déc. 2018](#) : Utilisation du CPF pour effectuer des bilans de compétences, des actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, la préparation du permis de conduire.
 - [Décret n° 2018-1333, 28 déc. 2018](#) : Gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations.
- **Sanction financière en cas d'obstacle à contrôle URSSAF ([Décret n° 2018-1154 du 13 décembre 2018, JO 15 déc. 2018](#))**

En application de l'article 23 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, un décret du 13 décembre 2018 fixe les modalités selon lesquelles le directeur de l'organisme de recouvrement peut sanctionner financièrement le cotisant qui fait obstacle à contrôle (fait de refuser l'accès à des lieux professionnels, de communiquer une information formellement sollicitée, etc.).

Cette pénalité financière remplace une sanction pénale. Elle est de 7.500 € par salarié dans la limite totale de 750.000 € par employeur. Ces montants sont doublés en cas de nouveau manquement dans un délai de cinq ans.

Le décret précité détaille la procédure suivie si l'agent chargé du contrôle ne peut accomplir ses fonctions, le principe du contradictoire devant être respecté.

➤ **Ecart des salaires et lutte contre les violences sexuelles ([Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, JO : 9 janv.](#))**

Pris en application de la loi Avenir du 5 septembre 2018, le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 indique les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et celles relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Il précise notamment la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce texte est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises employant au moins 250 salariés ont l'obligation de désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ([article 105 de la loi Avenir n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#)) ;
- De plus dès qu'une entreprise a un CSE, celui-ci désigne parmi ses membres un référent ;
- Cinq décrets du 28 décembre ainsi qu'un décret du 24 décembre 2018 fixent les modalités de la réforme de l'apprentissage, issue de la loi Avenir du 5 septembre 2018 ([décrets n° 2018-1231 du 24 déc. 2018](#) et [n° 2018-1340](#), [2018-1345](#), [2018-1347](#), [2018-1348](#) du 28 déc. 2018),

Ces décrets prévoient notamment :

- ✓ Que la visite d'information et de prévention d'un apprenti peut être réalisée par un médecin de ville en cas d'indisponibilité des professionnels de santé spécialisés en médecine du travail dans un délai de deux mois ;
 - ✓ De nouvelles modalités de rémunération des apprentis afin de tenir compte des conséquences du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage ;
 - ✓ Une nouvelle aide unique aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés et la suppression de certaines aides, dont le crédit d'impôt à l'apprentissage ;
 - ✓ Les modalités relatives à la possibilité pour l'apprenti, passé le délai des 45 premiers jours consécutifs ou non en formation pratique, de prendre l'initiative de rompre son contrat.
- **[Plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2019 \(Arrêté du 11/12/2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019, JO 15 déc.\)](#)**

Le plafond de la Sécurité sociale (PASS) pour 2019, qui vient d'être revalorisé de 2 %, passe à 3.377 € par mois et à 40.524 € par an (2 PASS = 81.048 €, 6 PASS = 243.144 €, 10 PASS = 405.240 €).

Le plafond de la Sécurité sociale sert de base pour le calcul de certaines prestations (indemnités journalières maximales d'assurance maladie, montant annuel maximal des pensions d'invalidité ou des pensions d'assurance vieillesse, par exemple) et de certaines cotisations patronales et salariales prélevées sur les salaires et sur certaines indemnités.

➤ **[Arrêté du 21 décembre 2018 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, JO 30 déc.](#)**

Pour le premier semestre 2019, le taux de l'intérêt légal est fixé :

- Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels à 3,40 % ;
- Pour tous les autres cas à 0,86 %.

➤ **Rescrits relatifs à l'assujettissement à l'assurance chômage des mandataires sociaux et au règlement intérieur ([Décret n°2018-1227, 24 déc., 2018; JO, 26 déc.](#))**

La loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance a créé de nouveaux rescrits en matière sociale. Un décret du 24 décembre 2018 apporte des précisions sur ces nouveaux cas de rescrit, relatifs notamment aux mandataires sociaux et au règlement intérieur.

La demande de rescrit concernant l'assujettissement à l'assurance chômage d'un mandataire social doit être adressée à Pôle emploi. Si la demande est incomplète, Pôle emploi doit inviter l'employeur à fournir les éléments complémentaires nécessaires. Si l'employeur n'y répond pas dans les deux mois, la demande est considérée comme caduque.

Pôle emploi doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande de rescrit ou des éléments complémentaires demandés. La décision est alors notifiée à l'employeur et à la personne concernée. Elle ne fait pas obstacle à la régularisation de la situation contributive de l'employeur au titre de l'assurance-chômage dans la limite du délai de prescription applicable.

Concernant le rescrit sur la conformité du règlement intérieur, la demande doit mentionner les stipulations du règlement intérieur sur lesquelles est demandée l'appréciation de l'inspecteur du travail. Elle doit être accompagnée du texte du règlement intérieur ainsi que, le cas échéant, des références des articles de la convention ou d'accords collectifs de branche et des stipulations d'accords d'entreprise en rapport avec l'objet de la demande.

Elle est adressée à l'inspecteur du travail compétent pour l'entreprise ou l'établissement concerné, par tout moyen conférant date certaine à sa réception. L'inspecteur dispose d'un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande, pour statuer. En cas de non-conformité d'une stipulation du règlement intérieur, l'inspecteur doit préciser dans sa décision si elle doit être supprimée ou modifiée. Le non-respect par l'employeur de cette décision est puni d'une contravention de 4e classe (135 euros, le montant maximum s'élevant à 750 €).

➤ La réforme « Macron » à l'épreuve des juridictions

▪ **Jamais deux sans trois : le Conseil de Prud'hommes de Lyon se prononce sur l'inconventionnalité du barème « Macron »**

Parmi les mesures phares de la réforme « Macron », l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a fixé un barème de dommages et intérêts, dont les montants planchers et plafonds dépendent de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise (*Article L. 1235-3 du Code du travail*).

Depuis son entrée en vigueur, de nombreux salariés tentent de renverser ce barème. De nombreux demandeurs invoquent notamment la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Charte sociale européenne, en particulier le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité « *adéquante* » ou à une réparation « *appropriée* ».

Selon le raisonnement des salariés, le barème de l'indemnisation prud'homale fixé par le nouvel article L.1235-3 du Code du travail ne permet pas une réparation suffisante du préjudice subi par le salarié licencié abusivement, et prive les juridictions de leur liberté d'apprécier le montant des indemnités à verser.

Le 13 décembre 2018, le Conseil de prud'hommes de Troyes s'est rallié à ce raisonnement et a considéré que le barème de l'article L. 1235-3 violait la Charte sociale européenne et la Convention 158 de l'OIT (*CPH de Troyes, 13 décembre 2018, RG F 18/00036*).

A son tour, le Conseil de prud'hommes d'Amiens, dans un jugement du 19 décembre 2018, a fixé une indemnisation « *appropriée* », en référence à la Convention n°158 de l'OIT (*CPH d'Amiens, 19 décembre 2018, RG F 18/00040*).

Le Conseil de prud'hommes de Lyon, par une décision du 21 décembre 2018, pour fixer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, se fonde sur la Charte sociale européenne sans plus évoquer le barème fixé par l'article L.1235-3 du Code du travail (*CPH de Lyon, 21 décembre 2018, RG F 18/01238*).

Une « fronde » semble se dessiner parmi certains Conseils de Prud'hommes et il faudra être attentifs aux suites procédurales données à ces décisions (Appel, Cassation).

▪ **Précisions sur le rôle du tribunal d'instance dans la détermination des établissements distincts depuis les ordonnances de septembre 2017 ([Cass. Soc. 19 décembre 2018, n°18-23.655](#))**

A défaut d'accord sur le découpage d'une entreprise en établissements distincts, ce découpage peut être décidé unilatéralement par l'employeur. En cas de contestation de cette décision, c'est le DIRECCTE qui est saisi. En application des dispositions des articles L. 2313-5 et R. 2313-5 du Code du travail, la décision du DIRECCTE peut à son tour être contestée devant le Tribunal d'Instance. La Cour de cassation a pu se prononcer, le 19 décembre dernier, sur l'étendue de ce contrôle.

En l'espèce, le Tribunal d'Instance de Saint Denis s'était déclaré incompétent pour se prononcer sur un moyen de légalité externe soulevé par les organisations syndicales contre la décision du DIRECCTE (violation des principes d'impartialité et du contradictoire).

La Cour de cassation ne se livre pas à la même analyse et rappelle qu'« il appartient [...] au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision de la Direccte ».

La Chambre sociale, par ailleurs, met à profit cet arrêt pour rappeler que l'établissement distinct est caractérisé, quant à la notion d'autonomie de gestion, par « l'étendue des délégations de compétences dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ».

➤ Exécution du contrat de travail

- Un système de géolocalisation ne peut être utilisé pour contrôler la durée du travail des salariés, sauf s'il s'agit de l'unique moyen possible pour ce faire ([Cass. Soc. 19 décembre 2018, n°17-14.631](#))

Une filiale du Groupe La Poste a mis en place un système de géolocalisation par boîtier, qui enregistre la localisation des salariés distributeurs toutes les 10 secondes au cours de leurs tournées. La Fédération Sud PTT saisit le Tribunal de Grande Instance car elle considère que ce système constitue une atteinte disproportionnée aux libertés individuelles des distributeurs. La Fédération proposait, à titre d'alternative, un système de pointeuse mobile. La Cour d'appel de Lyon déboutait la Fédération au motif que le système de géolocalisation était plus précis et donc plus efficace.

La Cour de cassation ne se livre pas à la même analyse et considère que le système de géolocalisation est, en réalité illicite, dans la mesure où la Cour d'appel s'est déterminée « sans caractériser que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

- Lorsque l'usage du véhicule personnel est une condition essentielle du contrat, la saisie dudit véhicule entraîne la suspension du contrat de travail ([Cass. Soc. 28 novembre 2018, n°17-15.379](#))

En l'espèce, le salarié était distributeur de prospectus et l'usage de son véhicule personnel à des fins professionnelles avait été formalisé dans son contrat de travail. Une clause contractuelle prévoyait par ailleurs que le contrat pourrait être suspendu puis rompu si le salarié n'était toujours pas motorisé à l'issue d'un délai d'un mois. La Cour de cassation a validé le licenciement intervenu conformément à cette clause en rappelant qu'un fait tiré de la vie personnelle peut être invoqué à l'appui d'une mesure de licenciement s'il rend impossible l'exécution du contrat.

Le salarié sollicitait des rappels de salaires au titre de la période de suspension ayant précédé la rupture du contrat. La Cour d'appel de Versailles avait accordé ces rappels de salaires, mais la Cour de cassation précise, en revanche, que « Lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, l'employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire que si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation ; Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la possession d'un véhicule était exigée par le contrat de travail, qu'elle était nécessaire à l'activité professionnelle du salarié et que ce dernier, du fait qu'il ne disposait plus d'un véhicule automobile à la suite d'une saisie-attribution, était dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ».

➤ Rupture du contrat

- **L'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement ne permet pas de prononcer la nullité du licenciement ([Cass. Soc. 5 décembre 2018, n°17-15.398](#))**

Un employeur notifie son licenciement à un salarié : la lettre de licenciement a été conjointement signée par le responsable personnel et administration, le responsable des ventes et le responsable de secteur.

La mesure de licenciement est contestée par le salarié, tant sur le fond que sur la forme.

La Cour d'appel de Toulouse prononce la nullité du licenciement au motif que la lettre de licenciement devait être signée par la personne ayant qualité pour prononcer ce licenciement, c'est-à-dire, en l'occurrence, le gérant de l'entreprise.

Se référant à l'article 14 des statuts de la société relatif aux pouvoirs du ou des gérants, elle constatait que ces derniers pouvaient être délégués par une décision ordinaire des associés, laquelle devait préciser la durée et l'étendue de la délégation.

En l'absence de démonstration par l'employeur de l'existence d'une telle délégation, la Cour d'Appel prononçait la nullité du licenciement.

La Cour de cassation opère une piqûre de rappel et casse l'arrêt : en l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement, le licenciement n'est pas nul, mais sans cause réelle et sérieuse.

➤ Relations collectives du travail

- **En l'absence de comité d'entreprise européen, les instances représentatives d'une filiale pourront être consultées au sujet d'une offre publique d'acquisition relative aux titres de la société mère ([Cass. Soc. 19 décembre 2018, n°18-14.520](#))**

A défaut de comité d'entreprise européen, les représentants du personnel de la filiale d'une société mère ayant son siège dans un autre Etat membre de l'Union européenne devront être informés et consultés sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Tel est le cas pour des mesures susceptibles de présenter un impact sur le volume ou la structure des effectifs en cas de modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.

En l'espèce, la Cour de cassation a retenu que de telles mesures pouvaient consister en une offre publique d'acquisition sur les titres de la société mère.

- **La responsabilité d'un syndicat peut être reconnue lorsqu'un rassemblement dégénère ([Cass. Mixte, 30 novembre 2018, n°17-16.047](#))**

A l'occasion d'un rassemblement des producteurs de lait de la Mayenne, le président d'une organisation syndicale appelle ses adhérents, en présence de la presse, à déposer des pneus devant l'entrée d'une usine. Il est ensuite présent lorsque les adhérents brûlent ces pneus. Les dégâts causés par l'incendie entraînent la fermeture du site.

La société à laquelle le site appartient assigne le syndicat et le président en réparation du préjudice subi.

En appel, la société est déboutée de sa demande contre le président du syndicat. La Cour d'appel d'Amiens considérait en effet que ce dernier n'avait pas commis de faute détachable de l'exercice de son mandat syndical. En revanche, le syndicat est condamné au versement de dommages et intérêts à hauteur de près de 70.000,00 € au titre du préjudice subi. Cette condamnation était fondée sur la circonstance que le syndicat, par l'intermédiaire de son responsable, avait donné des instructions aux

producteurs de lait, qualifiées de provocation directe à la commission d'actes illicites dommageables.

Le syndicat forme un pourvoi fondé sur la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse. La Cour de cassation, réunie en chambre mixte, rejette ce pourvoi en retenant que, la cour d'appel ayant relevé la participation effective du syndicat aux actes illicites commis à l'occasion de la manifestation en cause, il en résultait que l'action du syndicat constituait une complicité par provocation, caractérisant une faute au sens de l'article 1240 du code civil, à l'exclusion des dispositions de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

L'actualité du département social

Jeudi 14 février 2019

Petit Déjeuner

« Rupture conventionnelle collective : 1er bilan »

Inscriptions par e-mail auprès de
evenement@coblence-avocats.com



Découvrez notre nouvelle offre d'ateliers pratiques en inter (4 à 8 participants max.) :

- Recruter sans discriminer
- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Mettre en place son CSE
- Harcèlement : le prévenir, le guérir
- Règlement intérieur : l'élaborer, le réviser

Pour plus d'informations ou recevoir notre catalogue, contacter vos interlocuteurs au sein du cabinet ou deleage@coblence-avocats.com



A noter ! Nos nouvelles adresses e-mails

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com
Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com
Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com
Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com
Martine Riou : riou@coblence-avocats.com

