



ACTUALITÉ SOCIALE



A n'en pas douter, le barème Macron s'il était un livre serait le best-seller de l'année

Rappelons que ce barème a été institué par l'ordonnance du 22 septembre 2017 pour tout contentieux prud'homal regardant un licenciement notifié depuis le 24 septembre 2017. Le tableau d'indemnisation sous l'article [L. 1235-3](#) du code du Travail prévoit une fourchette d'indemnisation en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'indemnité minimale étant de 1 mois à partir de 1 an d'ancienneté jusqu'à 20 mois pour les salariés ayant plus de 30 années d'ancienneté.

Le premier Conseil de prud'hommes à s'être opposé au barème Macron est celui de Troyes, lequel par jugement du 13 décembre 2018 a considéré que le barème violait la charte sociale européenne et la convention n°158 de l'OIT et qu'il était donc inconstitutionnel. D'autres conseils de prud'hommes ont suivi tels que le Conseil de prud'hommes de Lyon, d'Amiens, de Bordeaux, de Grenoble, d'Angers,...

Si certains des jugements ayant rejeté le barème Macron ont fait l'objet d'un appel, aucun arrêt de Cour d'appel n'a été à ce jour rendu.

La Cour de cassation a été saisie par les Conseils de prud'hommes de Louviers et de Toulouse en départment sur la compatibilité de l'article L.1235-3 du code du travail avec les dispositions de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT et celles de l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Rappelons que s'agissant du contrôle de conventionnalité de la règle de droit elle-même, le pouvoir de vérification est ouvert aux juges même si la norme de droit interne a été jugée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel, ce qui est le cas en l'espèce puisque le Conseil Constitutionnel, par décision du 21 mars 2018, a jugé les dispositions de l'ordonnance prévoyant le barème Macron conformes à la Constitution.

La Cour de cassation, dans ses deux avis du 17 juillet 2019 ([n°15012](#) et [n°15013](#)), a tout d'abord considéré recevables les demandes d'avis impliquant un contrôle de conventionnalité :

« la compatibilité d'une disposition de droit interne avec les dispositions de normes européennes et internationales peut faire l'objet d'une demande d'avis dès lors que son examen implique un contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait relevant de l'office du Juge du fond. »

La Cour de cassation s'est ensuite prononcée un avis sur la compatibilité de l'article L 1235-3 avec les stipulations de la Charte sociale européenne et de la convention n°158 de l'OIT.



Catherine Davico-Hoarau
Associée / Partner

hoarau@coblence-avocats.com

Sur la charte sociale européenne, la Cour de cassation a considéré que les dispositions de l'article 24 de ladite charte ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Sur la Convention n°158 qui est d'application directe en droit interne, l'article 10 impose aux Etats de prévoir que les Etats doivent prévoir, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le versement d'une indemnité adéquate ou tout autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Le terme adéquat devant être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation, la Cour de cassation a considéré que le barème était compatible avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.

Cet avis qui n'a pas autorité de chose jugée ne lie donc pas les juges.

C'est ainsi que persistants dans leur opposition au barème Macron, le Conseil de Prud'hommes de Troyes, premier à s'y être opposé, a rendu le 29 juillet dernier, soit 12 jours après les avis de la Cour de cassation, un jugement qui maintient que le barème contrevient à la fois à l'article 24 de la charte sociale européenne et à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT.

Le Conseil de prud'hommes de Grenoble, par jugement du 22 juillet, rendu en départage, a également écarté le barème Macron rappelant expressément que l'avis rendu par la Cour de cassation ne constituait pas une décision au fond qui les liait.

Ainsi et malheureusement, les entreprises continueront à subir les aléas judiciaires et l'insécurité juridique ne prendra fin qu'après que la Cour de cassation ait pu rendre un arrêt.

Avant cela, deux arrêts de Cours d'appel sont attendus pour la fin de mois de septembre.

- **Décret n°2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi**

Le décret est pris pour l'application des articles 49, 50, 51 et 58 de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que pour l'adaptation de dispositions réglementaires actuellement en vigueur aux évolutions législatives et réglementaires liées à la réforme du régime d'assurance chômage. Ce décret entre en vigueur au 1er novembre 2019 en même temps que le nouveau régime d'assurance chômage.

Il permet à des salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel de bénéficier de droits à l'assurance chômage dès lors que les salariés présentent un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux doit avoir été attesté par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Concernant les travailleurs indépendants pour lesquels sont créés des droits à l'allocation chômage, ce décret fixe les conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenu antérieur d'activité subordonnant le droit à cette allocation chômage.

- **Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 paru au journal officiel du 28 juillet relatif au régime d'assurance chômage**

Ce décret entre en vigueur au 1er novembre 2019 et s'appliquera aux fins de contrats de travail intervenus à compter du 1er novembre 2019.

Il arrive à échéance le 1er novembre 2022. Pour bénéficier d'allocation, les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une durée d'affiliation calculée en jours travaillés ou en heures travaillées.

Elle doit être au moins égale à 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de fin de leur contrat de travail ou au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

L'allocation journalière pour les salariés âgés de moins de 57 ans à la date de la fin de leur contrat de travail est affectée d'un coefficient de dégressivité égal à 0,7 à partir du 183ème jour d'indemnisation.

Toutefois ce coefficient n'est pas appliqué lorsqu'il a pour effet de porter le montant journalier de l'allocation en dessous d'un plancher fixé à 59,03 €, étant ici précisé que l'allocataire qui se voit appliquer le coefficient de dégressivité ne peut pas percevoir une allocation journalière inférieure à la somme de 84,33 €.

- **Ordonnance n°2019-738 du 17 juillet 2019 prise en application de l'article 28 de la Loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice**

Cette ordonnance applicable aux demandes introduites à compter du 1er janvier 2020 modifie la procédure en la forme des référés.

Le Tribunal de grande instance devenant le Tribunal judiciaire, l'ordonnance vient modifier toutes les dispositions ayant trait aux anciennes procédures devant le Tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour les remplacer par la procédure devant le Tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond.

Ainsi par exemple concernant le Code du travail, l'article L 2312-15 du Code du travail relatif à la possibilité pour le CSE dans le cadre de ses attributions consultatives de saisir le Tribunal de Grande Instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur d'éléments manquants, disposera :

« Le Comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le Président du Tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. »

La décision rendue n'est plus une ordonnance mais un jugement ou décision du Président.

➤ **[Ordonnance n°2019-766](#) du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite**

Les dispositions de l'ordonnance à l'exception de celles des articles 5 et 8 entrent en vigueur à une date fixée par décret au plus tard le 1er janvier 2020.

Les dispositions de l'article 5 et de l'article 8 s'appliqueront à une date fixée par décret et au plus tard le 1er décembre 2020. Cette ordonnance institue de nouveaux produits d'épargne retraite :

- le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO). Ce produit d'épargne est facultatif,
- le plan d'épargne retraite obligatoire. Ce plan d'épargne retraite obligatoire peut être mis en place, soit au bénéfice de l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit au bénéfice d'une ou plusieurs catégories de salariés, sous réserve que ces catégories soient constituées à partir des critères objectifs mentionnés au 4° du II de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale.

➤ **[Décret n°2019-862](#) du 20 août 2019 portant application des dispositions de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié**

Ce décret précise les modalités de versement des abondements unilatéraux de l'employeur en matière d'actionnariat salarié, ainsi que dans le cas spécifique du partage des plus-values de cession de titres avec les salariés.

Il précise les mentions qui devront figurer dans le relevé annuel de situation que chaque bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale devra recevoir.

Il fixe un plafond annuel des frais afférents à la gestion des sommes investies sur le plan d'épargne. Des critères de performance relevant de la RSE peuvent être intégrés à la négociation sur la mise en place d'un régime d'intéressement des salariés aux résultats des entreprises.

➤ Exécution du contrat de travail

- **Accident du travail :** [Cass. 2^e civ., 11 juillet 2019, n°18-19.160](#)

Un salarié est victime d'un malaise cardiaque qui lui est fatal.

Ce malaise intervient au cours d'une réunion du comité de direction.

La CPAM refuse la prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail, au motif qu'il n'existait aucune cause de stress professionnel important ; cette décision est approuvée par la Cour d'Appel.

A tort pour la Cour de Cassation qui rappelle que « *l'accident survenu au temps et au lieu de travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail* ».

- **Harcèlement moral :** [Cass. soc., 26 juin 2019, n°17-28.328](#)

Un salarié se prétendait victime de harcèlement moral pour des faits remontant avant le 9 juillet 2009, le salarié étant en congé de fin de carrière depuis le 31 décembre 2006 jusqu'au 1er octobre 2012.

La Cour de cassation a considéré que dès lors que le contrat de travail n'était pas rompu pendant la période de dispense d'activité du salarié en raison d'une période de congé de fin de carrière, celui-ci pouvait se prévaloir d'un harcèlement moral et sa demande n'était pas prescrite.

De plus les faits invoqués par le salarié même postérieurs à son départ en congé en fin de carrière, consistant soit en un refus de lui fournir des outils nécessaires à son activité syndicale, soit un refus de lui permettre d'assister aux réunions de Délégués du personnel par téléprésence, soit des erreurs systématiques quant au calcul des cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire ainsi que des erreurs multiples quant au calcul de l'intéressement et de la participation, étaient constitutifs de harcèlement moral.

- **Règlement intérieur :** [CE, 1^{ère} et 4^e ch. réunies, 8 juillet 2019, n°420434](#)

Une société avait dans son règlement intérieur prévu des contrôles d'état d'ébriété pour les salariés occupant des postes de sûreté et de sécurité ou à risques, lesquels étaient donc soumis à une « tolérance 0 alcool ». L'Inspecteur du travail avait demandé le retrait de cette disposition. La société avait formé un recours en annulation de la décision de l'Inspecteur du travail.

Le Conseil d'Etat donne raison à l'entreprise considérant que si l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elle sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, il est néanmoins tenu à une obligation générale de prévention des risques professionnels, dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident.

A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.

En établissant la liste des postes tels que conducteurs d'engins de certains types, utilisateurs de plateformes élévatrices, électriciens ou mécaniciens, l'employeur avait satisfait à ses obligations sans qu'il soit besoin d'établir dans le règlement intérieur que cette mesure était justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

▪ **Vie privée/ vie professionnelle :** [CE, 4^e ch., 10 juillet 2019, n°408644](#)

Nul ne peut accéder à la messagerie personnelle d'un salarié que ce soit l'employeur ou un autre salarié peu important qu'il soit détenteur d'un mandat.

Un salarié titulaire de mandats syndicaux se connecte en dehors de son temps de travail sur la messagerie d'une collègue en utilisant à son insu son mot de passe.

Il procède au transfert sur sa propre messagerie de 53 messages dont certains classés comme « personnel ».

Le Conseil d'Etat rappelle :

- Un agissement du salarié intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation résultant de ce contrat.
- Le fait d'utiliser les outils informatiques mis à sa disposition par l'employeur pour se connecter à la messagerie d'un autre salarié doit être regardé comme une méconnaissance de l'obligation de loyauté découlant du contrat de travail, alors même que ces faits seraient commis, en dehors des heures de travail, alors que le salarié n'est pas sur son lieu de travail.
- Ces faits, au demeurant commis par un salarié exerçant des fonctions d'encadrement, revêtent un caractère de gravité de nature à justifier le licenciement.

➤ **Représentation du personnel**

▪ **Consultations du CSE :** [TGI Nanterre, 11 juillet 2019, n°19/02211](#)

Une entreprise consulte le CSE sur les orientations stratégiques en 2018.

En février 2019, elle convoque le CSE à une réunion d'information consultation portant sur un projet de cession des titres de la société.

La volonté de se séparer de l'activité de l'entreprise n'avait pas été présentée au CSE comme faisant partie de la stratégie.

Le tribunal considère qu'entre les deux consultations, il y a un changement significatif de stratégie et ordonne la suspension de la consultation sur le projet de cession tant que le CSE n'aura pas été consulté sur les orientations stratégiques de l'année en cours.

▪ **Mandat :** [CE, 4^e et 1^{ère} ch. réunies, 10 juillet 2019, n°416273](#)

En l'absence de disposition contraire, la circonstance qu'un salarié, membre élu d'une instance représentative du personnel, cesse en cours de mandat d'appartenir au collège électoral qui l'a élu n'est pas par elle-même de nature à mettre un terme à son mandat.

▪ **Expertise CHSCT :** [Cass. soc., 26 juin 2019, n°17-22-080](#)

Une société a attiré devant le Président du Tribunal de grande instance tant le CHSCT que chacun de ses membres en vue d'obtenir l'annulation d'une délibération de désignation d'un expert.

La Cour de cassation a confirmé l'ordonnance ayant condamné la société à verser à chacun des membres du CHSCT une certaine somme en réparation du préjudice subi pour procédure abusive

considérant que rien ne justifiait l'action dirigée par la société contre chacun des membres du CHSCT pris individuellement, lesquels avaient donc été dans l'obligation de se faire représenter et d'assister à l'audience, ce qui caractérisait une faute faisant dégénérer en abus le droit d'agir en justice.

▪ **Etablissement distinct : notion : TI Caen, 5 juillet 2019, n°11-19-000706**

Un employeur entame les négociations portant sur la mise en place du CSE.

Aucun accord n'étant intervenu, il considère qu'il n'existe pas d'établissements distincts, décision approuvée par la DIRECCTE.

Un syndicat saisit le tribunal afin de voir reconnaître l'existence de deux établissements.

Le tribunal déboute le syndicat de sa demande et relève l'absence d'autonomie suffisante du responsable des sites (notamment, les accords NAO étaient signés au niveau du siège, les décisions d'embauche et de rupture étaient prises par le directeur régional).

➤ **Statut collectif du travail**

▪ **[Cass. soc., 26 juin 2019, n°17-28.287 à 17-28.292](#)**

En application de la Loi de Finances du 28 juillet 2011, une société avait conclu avec ses organisations syndicales un accord collectif fixant les conditions de mise en place de la prime de partage de produits. La société a cessé de verser la prime de partage de produits à la suite de l'abrogation de cet article par la Loi de Finances du 22 décembre 2014.

L'employeur faisait valoir la caducité de plein droit de l'accord collectif du fait de l'abrogation du dispositif législatif la prévoyant.

La Cour de cassation a considéré au contraire que, dès lors que l'accord d'entreprise était à durée indéterminée, qu'il spécifiait des conditions d'attribution de la prime de partage de profit sans la conditionner au maintien de la législation en vigueur ou à l'octroi d'exonération particulière et qu'il précisait les conditions de sa dénonciation, l'accord demeurait applicable.

L'actualité du département social



Jeudi 10 septembre 2019
8h30

Petit déjeuner :

**« La parité en droit du travail
ou l'une des priorités du quinquennat ! »**

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



Nos publications et distinctions du mois de Juin / Juillet 2019

- Industrial tribunals against the Macron scale:rebels with a cause?– Laurent Guardelli and Léa Fonseca – ILO
- Coblence & associés distingué parmi les meilleurs cabinets d'avocats dans le 1er palmarès établi par Le Point et Statista
- Sept associés distingués dans le classement français 2020 de Best Lawyers®



**Retrouvez nos offre d'ateliers pratiques en inter
(4 à 8 participants max.) :**

- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Recruter sans discriminer
- 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



Contacts

Catherine Davico-Horau : 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

