

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Information sur le motif économique du licenciement et CSP :

ni trop tôt...ni trop tard...

Si vous êtes amenés à proposer un contrat de sécurisation professionnelle à vos salariés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique : Attention aux chausse-trapes de la Cour de cassation.

Le formulaire du CSP doit être remis lors de l'entretien préalable en cas de licenciement individuel et à l'issue de la dernière réunion du CSE en cas de licenciement collectif.

Votre salarié dispose alors d'un délai de réflexion de 21 jours pour l'accepter ou le refuser, délai qui commence à courir, selon la circulaire Unedic n°2011-36 du 9 décembre 2011, à compter du lendemain du jour de la remise du document d'information sur le CSP.

L'acceptation du salarié entraîne la rupture d'un commun accord de son contrat de travail à l'expiration du délai de réflexion.

Cependant, votre obligation ne s'arrête pas là puisque l'adhésion à ce dispositif constitue une modalité du licenciement pour motif économique justifiant que le salarié puisse contester le motif économique à l'origine de la rupture alors même qu'aucun licenciement n'est prononcé (Cass. soc. 14 décembre 2016, n°15-20.598)

De ce fait, le salarié doit être informé du motif économique avant d'adhérer au CSP.

La sanction est sévère puisque faute de cette énonciation du motif économique, le licenciement sera dénué de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 12 juin 2012, n°10-14.632, 13 mars 2015, n°13-26.941, 16 novembre 2016, n°15-12.293).

Mais cette information sur le motif économique doit intervenir à point nommé !

- Ni trop tôt : elle doit intervenir au cours de la procédure de licenciement mais pas avant. Ainsi une information donnée uniquement au cours d'une procédure de modification du contrat de travail est prématurée et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 27 mai 2020, n°18-24.531).

- Ni trop tard : la note économique doit être remise impérativement en même temps que la documentation sur le CSP. En effet, si vous omettez de remettre la note économique au salarié avant son acceptation du CSP, la sanction est automatique ([Cass. soc. 9 juin 2021, n°19-14.905](#)).

Vous devez d'autant plus faire attention que cet arrêt énonce qu'aucun texte n'interdit au salarié d'accepter le CSP le jour même de sa proposition (alors même que la circulaire UNEDIC considère que le délai de réflexion ne court qu'à compter du lendemain).

.../...



Hélène Fontanille
Collaboratrice / Associée

fontanille@coblence-avocats.com



Christine Lecomte
Collaboratrice / Associée

lecomte@coblence-avocats.com



coblence
avocats

Or un salarié retors et/ou bien conseillé, peut refuser de recevoir en main propre la note économique tout en acceptant le CSP et adhérer dans les heures suivant l'entretien privant ainsi le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Il ne s'agit pas d'un cas d'école ...

Dans une telle situation, il vous appartient d'être plus malin que le salarié et refuser de remettre au salarié également le CSP et lui adresser le tout par voie postale.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [L'arrêté du 28 juillet 2021 sur la représentativité syndicale au niveau national interprofessionnel est publié](#)

Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel restent les 5 grandes confédérations syndicales à savoir : CFDT (31,01%), CGT (26,59%), FO (17,64%), CFE-CGC (13,77%) et la CFTC (11%).

Un accord national interprofessionnel signé seulement par la CFDT pourra donc s'appliquer, sauf opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentant ensemble au moins 50% des suffrages.

➤ [Décret n°2021-1122 du 27 août 2021 sur la nouvelle procédure de contrôle de légalité en matière d'épargne salariale](#)

Le contrôle des accords de participation, d'intéressement et des règlements des plans d'épargne salariale déposés à compter du 1^{er} septembre 2021 est partagé entre :

- La Dreets (ancienne Direccte) s'agissant de contrôler les formalités de dépôt de l'accord ainsi que les modalités de négociation, de dénonciation et de révision,
- L'URSSAF (ou MSA ou CGSS, selon l'organisme compétent) s'agissant de contrôler le fond des accords et règlements (contrôle de légalité).

En pratique, l'accord devra comme à présent être déposé sur <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/>

La Dreets dispose d'un délai d'un mois pour délivrer un récépissé de dépôt. Parallèlement à la délivrance du récépissé, elle transmet une copie de l'accord ou du règlement à l'URSSAF (ou MSA ou CGSS). L'URSSAF (ou MSA ou CGSS) dispose d'un délai de 3 mois pour demander le retrait ou la modification des clauses illégales. En matière d'accord d'intéressement l'URSSAF (ou MSA ou CGSS) continue de disposer d'un délai supplémentaire de contrôle de deux mois.

➤ [Décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 sur la définition des catégories de cadres et non-cadres en matière de prévoyance et de retraite supplémentaire](#)

Pour rappel, le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire est exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales sous réserve que ces régimes présentent un caractère collectif. Pour être collectives les garanties doivent bénéficier à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés telles que définies par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale.

Deux des cinq critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective (R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale) seront actualisés au 1^{er} janvier 2022.

En effet, les anciens critères basés sur les régimes de l'AGIRC et de l'ARRCO devenus obsolètes suite à la fusion de ces régimes (critères 1 et 2) sont remplacés comme suit :



- Nouveau critère n°1 : L'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.
- Nouveau critère n°2 : Un seuil de rémunération égal au plafond annuel de la sécurité sociale ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond.

Les autres critères objectifs demeurent inchangés.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Toutefois, les entreprises déjà pourvues de régimes de protection sociale complémentaire ouvrant droit au régime social de faveur auront jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité.

➤ [Loi n°202-1104 du 22 août 2021 de lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets](#)

Cette loi entrée en vigueur le 25 août dernier entend notamment adapter l'emploi à la transition écologique. A cet égard, elle comporte un certain nombre de dispositions intéressant le droit du travail.

A titre principal, il convient de relever que :

- Le Comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 50 salariés doit désormais prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur.
- L'employeur doit informer et consulter le CSE sur les conséquences environnementales des mesures qu'il lui présente dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise.
- A l'occasion des consultations récurrentes du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi), l'employeur doit l'informer des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
- La négociation sur la GPEC doit répondre aux enjeux de la transition écologique,
- La BDES est renommée « base de données économiques, sociales et environnementales ». Cette base de données doit comporter des éléments sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
- La mission de l'expert-comptable auquel le CSE peut recourir à l'occasion des consultations récurrentes porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social mais aussi environnemental nécessaires à l'appréciation de la situation de la société.

➤ [Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#)

Les principales mesures de cette loi sont les suivantes :

- Obligation de consulter le CSE sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et sur ses mises à jour,
- Obligation de conserver les versions successives des DUERP pendant 40 ans pour en permettre l'accès aux travailleurs actuels et anciens ou à toute personne y ayant un intérêt. A cet effet, les DUERP devront être déposés sur un portail numérique déployé par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel,
- Renforcement du rôle préventif des services de santé au travail,
- Enfin le suivi individuel de la santé des salariés est complété. A titre illustratif, les travailleurs seront examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45^{ème} anniversaire.

Les mesures de la loi entreront en vigueur au plus tôt le 31 mars 2022, voir plus tard pour certaines dispositions.

➤ [Circulaire Unedic n°2021-10 du 15 juillet 2021 sur la réglementation d'assurance chômage applicable suite à la décision du Conseil d'Etat du 22 juin 2021](#)

Le Conseil d'Etat statuant en référé (CE, 22 juin 2021, n°452210) a suspendu les nouvelles règles de calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui devaient s'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2021.

Un décret du 29 juin 2021 en a tiré les conséquences en organisant le maintien des dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 s'agissant du salaire journalier de référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation et ce jusqu'au 30 septembre 2021 ([Décret n°2021-843 du 29 juin 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage](#)).

Comme le rappelle l'UNEDIC dans sa circulaire du 15 juillet 2021 les dispositions suivantes, issues de la réforme de l'assurance chômage s'appliquent toutefois depuis le 1^{er} juillet 2021 :

- Dégressivité de l'ARE pour les hauts revenus à compter du 9^{ème} mois d'indemnisation,
- Différé en cas de reprise du versement de l'ARE pour les bénéficiaires de l'ACRE (aide à la reprise ou à la création d'entreprise).

➤ [Décret n°2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite.](#)

Le décret précise :

- les catégories de travailleurs bénéficiant de la visite médicale avant leur départ à la retraite à savoir :
 - o les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé,
 - o les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R. 4624-23 du Code du travail antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.
- les modalités selon lesquelles cette visite doit être effectuée. Il appartient notamment à l'employeur d'informer son service de santé dès qu'il a connaissance du départ ou de la mise à la retraite d'un travailleur de l'entreprise. Il doit ensuite aviser le travailleur concerné de la transmission de l'information. Le service de santé apprécie si le travailleur remplit les conditions rendant nécessaire l'organisation de la visite médicale.
- les modalités selon lesquelles le médecin du travail établit une traçabilité des expositions du travailleur à certains facteurs de risques professionnels et peut formuler des préconisations en matière de surveillance post-professionnelle, et, le cas échéant, informe le travailleur sur les dispositifs spécifiques mis en place par les régimes accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les dispositions du décret s'appliquent aux travailleurs dont le départ ou la mise à la retraite intervient à compter du 1^{er} octobre 2021.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat

- [Avis Cour de cassation n°15010 : La seule absence d'entretien au retour du congé de maternité ne peut justifier la nullité du licenciement](#)

Le Conseil de Prud'hommes de Beauvais a saisi la Cour de cassation d'une demande d'avis relative à l'article L.1235-3-1 du Code du travail, selon lequel le licenciement prononcé en méconnaissance des règles relatives à la protection de la grossesse et de la maternité est nul. L'une des obligations issues de ce régime protecteur est la tenue d'un entretien avec la salariée au retour de son arrêt de travail. Les juges prud'homaux souhaitent que la Cour de cassation indique si l'absence de tenue de cet entretien peut, dès lors, avoir pour conséquence la nullité du licenciement prononcé ultérieurement.

La Cour de cassation répond que l'article L. 1235-3-1 du Code du travail a pour objet de recenser les hypothèses de nullité du licenciement dans lesquelles l'application du barème « Macron » est écartée, et non d'ériger de nouveaux cas de nullité. Or, aucun texte ne prévoit que l'absence d'entretien entraîne la nullité de la rupture.

❑ Rupture du contrat

- [Cass. soc., 30 juin 2021, n°19-18.533 : le juge doit examiner tous les griefs présentés par le salarié à l'appui de sa demande, y compris ceux se rapportant à des faits anciens](#)

Une salariée, en arrêt de travail à compter de juillet 2012, saisit le juge Prud'homal en juillet 2015 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour d'appel la déboute, opposant à la salariée la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du Code du travail. Le juge souligne à ce titre que la salariée avait déjà connaissance des griefs en 2012, puisqu'elle indique, dans sa demande, qu'ils sont à l'origine de son arrêt de travail pour maladie.

La salariée se pourvoit en cassation et la Chambre sociale lui donne raison. Ainsi, elle aligne sa jurisprudence sur la solution déjà appliquée à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°17-31.258).

L'ancienneté des faits n'a pas d'impact sur la recevabilité de la demande de résiliation judiciaire. Cependant, le juge reste libre dans son appréciation de la gravité des manquements invoqués par le salarié.

- [Cass. soc. 7 juillet, n°19-25.754 : le licenciement du lanceur d'alerte, alors qu'il est de bonne foi, doit être justifié par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner son signalement](#)

Un salarié intégré à la direction d'une association de protection des personnes vulnérables est convoqué pour un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.

En cours de procédure, il dénonce, par courrier à la Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations, des faits pénalement répréhensibles qui auraient été commis au sein de la structure qui l'emploie. Il est ensuite licencié pour insuffisance professionnelle.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale pour voir reconnaître la nullité de cette mesure, qui selon lui présente un lien direct avec la dénonciation qu'il a effectuée.

Le juge prud'homal considère que le licenciement n'est pas nul mais sans cause réelle et sérieuse, au motif que la dénonciation était postérieure à la convocation du salarié à l'entretien préalable. Ainsi, la concomitance des deux circonstances ne peut, à elle seule, établir que le licenciement a été causé par son signalement de faits qu'il jugeait condamnables.

La Cour de cassation casse l'arrêt sous le visa de l'article 10§1 en ces termes : « en se déterminant ainsi, sans rechercher si le salarié, qui soutenait avoir préalablement à sa convocation à un entretien préalable avisé sa hiérarchie des faits qu'il jugeait illicites et de son intention de procéder à un signalement aux autorités compétentes, ne présentait pas des éléments de fait permettant de présumer qu'il avait relaté ou témoigné de bonne foi de faits qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales et si l'employeur rapportait alors la preuve que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ».

➤ [Cass. soc., 16 juillet 2021, n°20-13.256, le salarié ne peut solliciter une indemnisation auprès de l'employeur fondée sur l'erreur dans l'indemnité transactionnelle ayant entraîné son redressement fiscal](#)

Un salarié et son employeur concluent une transaction et le salarié perçoit une indemnité forfaitaire en exécution de cet accord.

L'employeur commet une erreur dans le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, qui est exonérée d'impôt.

Ainsi, il précise dans la transaction qu'elle s'élève à 895.833 €, à laquelle vient s'ajouter l'indemnité transactionnelle (soumise à impôt) de 349.667 €. C'est avec ces montants à l'esprit, et notamment celui de l'impôt qui allait en résulter, que le salarié a signé la transaction.

Or, en réalité, le montant de l'indemnité de licenciement était de 446.950 €. L'assiette de l'impôt finalement prélevé est donc bien plus importante qu'escompté. Le salarié, qui a fait l'objet d'un redressement fiscal, saisit alors le Conseil de prud'hommes d'une demande d'indemnisation découlant du préjudice

Il est successivement débouté par la Cour d'Appel et la Cour de cassation aux motifs suivants :

- En versant les sommes, l'employeur a bien exécuté la transaction ;
- Le salarié a expressément accepté, dans la transaction, « *de faire son affaire personnelle de l'imposition des sommes ainsi perçue* » et que « *moyennant la parfaite exécution de la transaction, le salarié déclarait être rempli de tous ses droits, qu'il n'avait plus aucune réclamation à formuler à l'encontre de l'employeur et renonçait irrévocablement à toutes demandes et actions de toute nature [...] et à toutes demandes, sommes, indemnités et dommages-intérêts de toute nature pour quelle que cause que ce soit* ». Ces termes généraux permettent à l'employeur d'opposer la transaction à la prétention indemnitaire du salarié.

➤ [Cass. 2^{ème} civ., 8 juillet 2021, 19-25.550 : la reconnaissance de la faute inexcusable est de droit lorsque le travailleur victime avait préalablement signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé](#)

Un Directeur d'une société de gardiennage est informé par une société cliente de difficultés rencontrées avec le personnel affecté sur les sites de maintenance technique, et de suspicions de vols commis par certains de ses salariés. L'une de ses collègues, secrétaire de Direction, trouve ensuite une lettre de menaces le visant directement. L'employeur est informé de cette situation.

Quatre jours plus tard, le salarié est victime d'une agression sur son lieu de travail. Il saisit la juridiction prud'homale d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. La Cour d'appel le déboute au motif que la transmission de la lettre anonyme contenant les menaces ne caractérisait pas une « *alerte donnée à l'employeur* » elle retenait notamment que le Salarié avait indiqué à l'employeur « *A ce stade où seuls vous, XXX et moi sommes au courant, je préconise le silence radio afin de tenter de faire sortir le loup du bois* ».

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et retient qu'« *en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la victime avait transmis à son employeur une lettre de menaces reçue dans un contexte de fortes tensions internes à l'entreprise, de sorte qu'elle avait signalé à celui-ci le risque d'agression auquel elle était exposée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés.* »

ACTUALITÉ DU CABINET

ÉVÉNEMENTS A VENIR

📅 Webinar : Mardi 21 septembre 2021 – 8h30 / 10h30

*« Les entretiens en entreprise :
quelles obligations pour quels enjeux? »*

➔ Inscriptions : evenement@coblence-avocats.com

📅 Webinar : Jeudi 16 & 30 septembre 2021 – 14h30 / 16h

*« Introduction to French Employment
and labor law »*

Webinar en anglais

➔ Inscriptions : evenement@coblence-avocats.com

ACTUALITÉ MÉDIAS

➔ Le droit à la déconnexion : le droit de ne pas être joignable -
Explications pour Be a Boss par Martine Riou

🔗 <https://bit.ly/3mxDSiC>

VOS CONTACTS

Catherine Davico-Horau : hoarau@coblence-avocats.com

Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com

Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com

Myrtille Lapuelle : lapuelle@coblence-avocats.com

Martine Riou : riou@coblence-avocats.com