

ACTUTENDANCE

N° 501 — 28 juin 2019



11 min

- ✓ Harcèlement moral – Action pénale – Prescription – Point de départ – Dernier acte commis
- ✓ Contrat de travail – Modification du taux de rémunération variable – Motif non inhérent à la personne du salarié – Refus du salarié – Licenciement économique
- ✓ Salarié protégé – Fin de CDD – Absence d’autorisation de l’inspecteur du travail – Indemnité de requalification (NON)
- ✓ Représentant syndical au CE/CSE – Elections complémentaires – Fin du mandat (NON)
- ✓ PSE – Accord collectif – Obligation de fixer des modalités particulières d’information et de consultation des IRP (NON)
- ✓ Assurance chômage – Réforme – Présentation par le gouvernement le 18 juin 2019
- ✓ RGPD – Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l’application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l’informatique, aux fichiers et aux libertés
- ✓ Véhicule électrique – Cotisations de sécurité sociale – Modalités d’évaluation spécifiques – Arrêté du 21 mai 2019

Jurisprudence

Relations individuelles

Harcèlement moral – Action pénale – Prescription – Point de départ – Dernier acte commis

Rappel : Depuis le 1^{er} mars 2017, l'action publique du délit de harcèlement moral se prescrit par 6 ans, et non plus 3 ans (art. 8 du Code de procédure pénale).

Quel est le point de départ du délai de prescription ?

Cass. Soc., 19 juin 2019, n° 18-85.725

Le 16 octobre 2014, un salarié a déposé une plainte avec constitution de partie civile devant le Tribunal de grande instance.

Il estimait avoir subi, dans le cadre de son travail, de la part de ses supérieurs hiérarchiques, depuis 1992 et jusqu'au 1^{er} juillet 2012, des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral qui ont eu pour objet ou pour effet d'altérer sa santé psychique ou mentale.

À l'issue de l'information judiciaire, le juge d'instruction a rendu une ordonnance de non-lieu, qui a été confirmée en appel. Les juges d'appel ont estimé que les faits commis plus de 3 ans avant, soit avant le 16 octobre 2011, étaient prescrits.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et considère que la prescription du délit de harcèlement moral, caractérisé par la répétition de propos ou comportements, commence à courir au jour du dernier acte manifestant l'état d'habitude.

La Cour ajoute que la prescription n'a commencé à courir, pour chaque acte de harcèlement incriminé, qu'à partir du dernier.

En l'espèce, l'ensemble des faits répétés et dénoncés par le salarié s'étaient poursuivis jusqu'au 2 juillet 2012, de sorte que l'action initiée en octobre 2014 n'était pas prescrite.

Note : Il ne faut pas confondre la prescription applicable en matière pénale qui est de 6 ans avec celle en vigueur devant le CPH (prescription de 5 ans).

En effet, l'article L. 1471-4 du Code du travail relatif au nouveau délai de prescription en droit du travail ne s'applique pas au harcèlement moral.

■ Contrat de travail – Modification du taux de rémunération variable – Motif non inhérent à la personne du salarié – Refus du salarié – Licenciement économique

Rappel : La Cour de cassation a déjà jugé :

- ✓ *D'une part, que le seul refus, par un salarié, d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.*
- ✓ *D'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique (Cass. Soc., 11 juillet 2018, n° 17-12.747).*

Cass. Soc., 28 mai 2019, n° 17-17.929

Dans cette affaire, l'employeur a proposé à 3 salariées de modifier leur rémunération contractuelle, en abaissant leur taux de commissionnement.

Cette proposition a été faite à la suite de l'agrandissement de la surface du magasin dans lequel travaillaient les 3 salariées, l'employeur craignant une augmentation de leur rémunération variable.

Les salariées ont refusé cette modification et ont été licenciées pour ce motif.

Ces licenciements ont été jugés injustifiés par la Cour de cassation qui rappelle :

- ✓ *D'une part, que le seul refus, par un salarié, d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.*
- ✓ *D'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.*

Les juges ont recherché le motif à l'origine de la proposition de modification. En l'espèce, l'employeur souhaitait modifier le taux de la rémunération variable du fait de l'augmentation sensible de la surface de vente.

Ce motif n'étant pas inhérent à la personne du salarié, le licenciement devait reposer sur un motif économique.

L'employeur n'ayant allégué aucun motif économique (difficultés économiques, mutations technologiques ou sauvegarde de l'emploi), les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse.

Note : Cette solution confirme la position de la Cour de cassation, exprimée dans l'arrêt du 11 juillet 2018 précité.

Salarié protégé – Fin de CDD – Absence d'autorisation de l'inspecteur du travail – Indemnité de requalification (NON)

Rappel : Lorsque le contrat à durée déterminée (CDD) conclu avec un salarié protégé arrive à son terme, l'employeur est tenu de saisir l'inspecteur du travail dans 2 hypothèses :

- ✓ Lorsqu'il envisage notamment de ne pas renouveler le CDD comportant une clause de renouvellement (art. L. 2412-2 à L. 2412-16 du Code du travail) ;
- ✓ Du simple fait de l'arrivée au terme du CDD même en l'absence de clause de renouvellement (Cass. Soc., 23 octobre 2012, n° 11-19.210).

En l'absence de saisine de l'inspecteur du travail, la relation de travail se poursuit en CDI, de sorte que la rupture du CDD est nulle. Dans ce cas, le salarié peut prétendre, à défaut de réintégration, à une indemnité pour violation du statut protecteur (Cass. Soc., 21 avril 2017, n° 15-23.492).

En outre, lorsque le CDD est requalifié en CDI, le salarié a droit à une indemnité, à la charge de l'employeur, équivalent à un mois de salaire minima (art. L. 1245-2 du Code du travail).

Cette indemnité est-elle due lorsque le CDD conclu avec un salarié protégé s'est poursuivi, à l'échéance de son terme, sous la forme d'un CDI en raison de l'absence de saisine de l'inspection du travail pour autoriser la fin du contrat ?

Cass. Soc., 5 juin 2019, n° 17-24.193

Dans cette affaire, un salarié a été embauché en CDD du 14 mars 2011 au 31 décembre 2011. Le 28 mars 2011, il a été élu délégué du personnel suppléant.

Le contrat de travail a pris fin au terme convenu sans saisine préalable de l'autorité administrative. C'est sans surprise que la rupture du contrat de travail a été frappée de nullité.

Les juges d'appel ont accordé au salarié notamment une indemnité :

- ✓ Pour violation du statut protecteur d'un montant de 64 500€ ;
- ✓ De requalification d'un montant de 12 900€.

La Cour de cassation casse partiellement cette décision.

Elle considère que l'indemnité de requalification, à laquelle est tenu l'employeur lorsque le juge fait droit à la demande de requalification au motif d'une irrégularité du CDD initial ou de ceux qui lui ont fait suite, n'est pas due lorsque le CDD devient un CDI du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme.

Il en est ainsi lorsque, du fait de l'absence de saisine de l'inspecteur du travail avant le terme du CDD conclu avec un salarié investi d'un mandat représentatif, le contrat devient à durée indéterminée.

En l'espèce, le salarié ne faisait valoir aucune irrégularité du CDD initial, de sorte qu'il ne pouvait bénéficier d'une indemnité de requalification.

Note : Depuis le 1^{er} avril 2018, la rédaction de l'article L. 2421-8 du Code du travail a été modifiée pour supprimer le délai d'un mois dans lequel l'employeur devait saisir l'inspecteur du travail.

La nouvelle rédaction du texte semblerait ne plus imposer de saisine de l'inspecteur du travail lors de la survenance du terme du CDD ne comportant pas de clause de renouvellement.

Toutefois, il est plus prudent de continuer à suivre la procédure en l'absence d'intervention du législateur sur ce point.

Jurisprudence

Relations collectives

■ Représentant syndical au CE/CSE – Elections complémentaires – Fin du mandat (NON)

Rappel : Le mandat du représentant syndical (RS) au comité d'entreprise (CE) prend fin de plein droit lors du renouvellement des membres du comité (Cass. Soc., 10 mars 2010, n° 09-60.347).

Des élections complémentaires peuvent-elles mettre fin au mandat de RS au CE ?

Pour rappel, des élections complémentaires peuvent être organisées en cas de hausse de l'effectif de l'entreprise afin de permettre aux nouveaux arrivés d'élire des représentants pour la durée du mandat restant à courir. Ces élections doivent être prévues par accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise (Cass. Soc., 13 octobre 2010, n° 09-60.206).

Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 18-14.981

A la suite d'une fusion absorption, intervenue le 1^{er} janvier 2014, le contrat de travail de plusieurs salariés a été transféré à l'entreprise absorbante.

Le 26 février 2014, l'un des salariés transférés a été désigné en qualité de RS au CE.

Des élections complémentaires ont été organisées en mai 2014.

Le salarié a démissionné le 5 juin 2014. Il a, quelques jours après, envoyé une lettre à l'employeur pour lui reprocher divers manquements.

Pour le salarié, sa démission devait s'analyser en une prise d'acte de la rupture et celle-ci devait produire les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur.

Pour l'employeur, cette prise d'acte ne pouvait produire les effets d'un licenciement nul puisque le mandat du salarié avait pris fin lors des élections complémentaires.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et rappelle que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral.

Ainsi, le mandat de RS au CE n'avait pas pris fin lors des élections complémentaires.

En l'espèce, le salarié bénéficiait de son statut protecteur jusqu'à la fin du cycle électoral.

Note : En l'absence de dispositions relatives à la durée du mandat du RS au comité social et économique (CSE), cette solution est transposable au CSE.

Dans le même sens, la Cour de cassation a déjà retenu, à propos des élections partielles qui ont pour objet de pourvoir des sièges devenus vacants, que les résultats d'un tel scrutin ne pouvaient avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales (art. L. 2314-10 du Code du travail ; Cass. Soc., 13 février 2013, n° 12-18.098).

■ PSE – Accord collectif – Obligation de fixer des modalités particulières d'information et de consultation des IRP (NON)

Rappel : Lorsque le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est fixé par accord collectif, celui-ci peut notamment porter sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (CE), ou le cas échéant du CSE (art. L. 1233-24-2 1° du Code du travail).

En outre, un accord de méthode peut fixer les modalités d'information et de consultation spécifiques (art. L. 1233-21 du Code du travail).

L'accord collectif est-il tenu de fixer des modalités particulières d'information et de consultation du comité ?

CE., 12 juin 2019, n° 420084

Dans un arrêt du 12 juin 2019, le Conseil d'Etat considère que les dispositions de l'article L. 1233-24-2 du Code du travail n'imposent pas à l'accord collectif portant PSE de :

- ✓ Fixer des modalités particulières d'information et de consultation du CE,
- ✓ Reprendre les stipulations ayant cet objet qui auraient, le cas échéant, été fixées préalablement par un accord de méthode.

Le Conseil ajoute que si l'accord ne prévoit pas de modalités particulières d'information et de consultation, l'employeur ne peut être tenu de soumettre à l'homologation de la Direccte un document unilatéral fixant les modalités d'information et de consultation

du CE ou reprenant les stipulations ayant, le cas échéant, été fixées préalablement par un accord dit de méthode.

Le Conseil en conclut que l'absence de mention dans l'accord contenant le PSE des modalités d'information consultation du CE, y compris celles qui auraient été éventuellement fixées par accord de méthode, ne peut faire obstacle à la validation de l'accord.

Autrement dit, les modalités d'information consultation du CE, ou du CSE, représentent un élément facultatif de l'accord collectif dont l'absence ne peut conduire à un refus de validation.

Législation et réglementation

■ Assurance chômage – Réforme – Présentation par le gouvernement le 18 juin 2019

Le Premier Ministre et le ministre du travail ont présenté, le 18 juin 2019, **les principales mesures** de la réforme de l'assurance chômage.

Il s'agit notamment des points suivant :

- ✓ Créer un bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage pour les entreprises de plus de 11 salariés et relevant de 7 secteurs d'activité (*industrie agroalimentaire, hébergement et restauration, la publicité etc.*) afin de limiter les recours aux contrats courts. Dans, les autres secteurs, une contribution forfaitaire de 10€ serait mise en place pour chaque CDD d'usage ;
- ✓ Mettre en place un système de dégressivité des allocations chômage pour les plus hauts revenus (revenu supérieur à 4500€ brut par mois). Ces revenus seraient abaissés de 30% au début du 7^{ème} mois. Un plancher de 2 261€ net serait instauré ;
- ✓ Durcir les conditions d'accès à l'assurance chômage :
 - Les chômeurs devraient justifier d'une période de travail de 6 mois sur les 24 derniers mois (au lieu de 4 mois sur les 28 derniers mois aujourd'hui) ;
 - La durée minimale nécessaire au rechargement des droits passerait de 1 mois actuellement (150 heures) à 6 mois ;
- ✓ Fixer la durée minimale d'affiliation pour les démissionnaires ayant un projet professionnel : 5 ans en continu ;
- ✓ Fixer le calcul du salaire journalier : pour déterminer le salaire de référence, tous les jours de la période de référence seraient pris en compte, y compris les jours non travaillés, alors qu'aujourd'hui les jours non travaillés compris dans cette période sont exclus du calcul ;
- ✓ Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

- ✓ Aider les entreprises dans la publication des offres d'emploi. En pratique, dès lors qu'une offre d'emploi serait restée sans réponse pendant plus de 30 jours, Pôle emploi contacterait l'entreprise pour lui proposer un service adapté (*aide à la rédaction de l'offre, préselection des candidats etc..*).

Ces dispositions, applicables **aux nouveaux demandeurs d'emploi**, seront intégrées dans un décret qui devrait paraître d'ici la **fin de l'été**.

■ RGPD – Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

Le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) est applicable depuis le 25 mai 2018.

La Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles a transposé le RGPD sur le territoire français et modifié la Loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, jusqu'alors applicable.

Le décret n° 2018-687 du 1^{er} août 2018 a apporté des précisions relatives à cette loi, notamment sur la procédure de désignation d'un délégué à la protection des données et le contenu de l'analyse d'impact.

Un second décret du 29 mai 2019 complète ce décret.

Il est entré en vigueur **le 1^{er} juin** et fixe notamment :

- ✓ Le cadre des contrôles réalisés dans l'entreprise par les agents de la Cnil ;
- ✓ Les conditions d'application de l'éventuelle astreinte en cas d'injonction de mise en conformité.

■ Véhicule électrique – Cotisations de sécurité sociale – Modalités d'évaluation spécifiques – Arrêté du 21 mai 2019

En principe, les avantages en nature sont soumis à cotisations sociales. C'est le cas notamment de la mise à disposition d'un véhicule par l'employeur à titre privé.

Pour encourager les employeurs à fournir à leurs salariés des véhicules électriques, un arrêté du 21 mai 2019 prévoit un dispositif plus favorable.

Pour un véhicule mis à disposition durant une période comprise **entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022** fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature ne tiendront **pas compte des frais d'électricité** engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et seront évaluées après application d'un abattement de 50% **dans la limite de 1800€ an**.

Cette disposition fait référence aux véhicules fonctionnant exclusivement à l'électrique, ce qui semble exclure les véhicules hybrides.

L'arrêté prévoit également des dispositions plus favorables en **cas d'utilisation privée des bornes de recharge**.

Lorsque l'employeur met à disposition du salarié, durant une période comprise entre le **1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2022**, une borne de recharge pour les véhicules électriques, l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à titre non professionnel ne sera **pas soumis à cotisations sociales**.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)144 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance

— société d'avocats —

actance
société d'avocats

