

ACTUTENDANCE

N° 502 — 5 juillet 2019



11 min

- ✓ Rupture conventionnelle individuelle – Rétractation – 15 jours calendaires – Courrier envoyé pendant le délai mais reçu après le délai – Rétractation valide (OUI)
- ✓ Salarié déclaré travailleur handicapé – Retour au travail – Consultation préalable du CHSCT et du CE (NON)
- ✓ Forfait jours – Remise au salarié de l'accord collectif instituant les forfaits jours – Convention individuelle de forfait (NON)
- ✓ Salarié à temps partiel – Requalification en temps plein – Rappel de prime de participation
- ✓ Accord collectif – Suppression d'un dispositif légal – Caducité de l'accord (NON) – Objet de l'accord
- ✓ Congé de paternité supplémentaire – Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 – Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 – Arrêté du 24 juin 2019
- ✓ Projet de loi d'orientation des mobilités – Adoption en première lecture par l'Assemblée nationale le 18 juin 2019
- ✓ Réforme 100% santé – Instruction DSS 2019-116 du 29 mai 2019 – Tolérance en cas de non-conformité des accords de frais de santé

Jurisprudence

Relations individuelles

- Rupture conventionnelle individuelle – Rétractation – 15 jours calendaires –
- Courrier envoyé pendant le délai mais reçu après le délai – Rétractation valide (OUI)

Rappel : A compter de la date de la signature de la convention de rupture par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

Ce droit doit être exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (art. L. 1237-13 al. 3 du Code du travail).

Cass. Soc., 19 juin 2019, n° 18-22.897

Une convention de rupture est signée le 21 janvier 2015 par les parties.

L'employeur exerce son droit de rétractation par la lettre recommandée avec accusé de réception adressée le 3 février 2015. Mais, le salarié a tout de même demandé l'homologation de la convention de rupture, qui lui a été accordée par la DIRECCTE le 3 mars 2015.

L'employeur ayant refusé de payer au salarié l'indemnité de rupture conventionnelle, ce dernier a saisi la juridiction prud'homale pour en solliciter le paiement.

Il soutenait que le droit de rétractation exercé par l'employeur n'était pas valable puisque le courrier de rétractation lui était parvenu le 6 février 2015.

Or, en l'espèce, le délai de rétractation avait commencé le 22 janvier 2015 pour se terminer le 5 février 2015 à minuit.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande, au motif que c'est à la date de réception de la lettre, et non à celle de l'envoi, que s'exerce le droit de rétractation.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Selon elle, seule compte la date d'envoi du courrier de rétractation.

La Haute juridiction rappelle, en effet, « qu'une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de 15 jours calendaires, une lettre de rétractation ».

Il en résulte que le courrier envoyé le 3 février au salarié emportait bien rétractation, peu important qu'il ait été reçu par le salarié après l'expiration du délai de 15 jours calendaires.

Note : La Cour de cassation a retenu la même solution dans l'hypothèse où l'auteur de la rétractation est le salarié (Cass. Soc., 14 février 2018, n° 17-10.035).

■ Salarié déclaré travailleur handicapé – Retour au travail – Consultation préalable du CHSCT et du CE (NON)

Rappel : Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (art. L. 4612-11 ancien du code du travail).

Le comité d'entreprise (CE) est consulté, en liaison avec le CHSCT, sur cette question (art. L. 2323-30 ancien du Code du travail).

Ces dispositions peuvent-elles être invoquées par un salarié pour obtenir des dommages et intérêts ?

Cass. Soc., 5 juin 2019, n° 18-12.861

Après avoir été reconnu travailleur handicapé, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter des dommages et intérêts.

Il reprochait, notamment, à son employeur un manquement à son obligation de sécurité caractérisé par l'absence de consultation du CHSCT et du CE concernant les mesures prises pour faciliter sa remise ou son maintien au travail.

La Cour d'appel a rejeté cette demande. Le salarié s'est pourvu en cassation estimant que l'employeur était tenu, sur le fondement des articles L. 4612-11 et L. 2323-30 du Code du travail (précités), de consulter le CE et le CHSCT préalablement à la reprise du travail par un salarié reconnu travailleur handicapé.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme l'arrêt d'appel considérant que les dispositions des articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du Code du travail, alors en vigueur, n'imposent pas à l'employeur de consulter le CE, en liaison avec le CHSCT, sur le cas individuel de chaque travailleur handicapé.

Il en résulte que le salarié ne peut se fonder sur l'absence de consultation du CE et du CHSCT pour solliciter des dommages et intérêts.

Autrement dit, la consultation prévue aux articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du Code du travail ne porte pas sur le cas individuel d'un travailleur handicapé mais, plus généralement, sur la situation des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Note : Cette solution est applicable au comité social et économique (CSE).

Le Code du travail prévoit en effet, en son article L. 2312-8, que le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

■ Forfait jours – Remise au salarié de l'accord collectif instituant les forfaits jours – Convention individuelle valable (NON)

Rappel : Le forfait annuel en jours est mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (art. L. 3121-63 du Code du travail).

Il doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit (art. L. 3121-55 du Code du travail).

Quelle forme doit prendre cette convention individuelle de forfait ?

Cass. Soc., 19 juin 2019, n° 17-31.523

Dans cette affaire, un employeur avait remis à son salarié lors de son embauche, contre sa signature, l'accord collectif mettant en place le forfait jours pour la catégorie de salariés dont il relevait.

L'employeur faisait valoir qu'il s'agissait d'une convention individuelle de forfait.

Le salarié estimait, au contraire, qu'aucune convention de forfait n'avait été conclue, de sorte qu'il avait saisi la juridiction prudhomme pour solliciter le paiement de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires.

La Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a fait droit à sa demande estimant que le document signé par le salarié ne pouvait constituer l'écrit requis par l'article L. 3121-55 du Code du travail.

Note : En pratique, il est conseillé à l'employeur de détailler, notamment le nombre de jours à travailler :

- ✓ Dans le contrat de travail, ou une annexe, des salariés nouvellement embauchés en forfait jours ;
- ✓ Dans un avenant au contrat pour les salariés déjà en poste et passant en forfait jours.

La Cour de cassation a déjà jugé que ne valait pas convention individuelle de forfait :

- ✓ Le renvoi, par le contrat de travail, à l'accord collectif sur le forfait jours (Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593) ;
- ✓ La simple mention du forfait sur le bulletin de paie (Cass. Soc., 4 novembre 2015, n° 14-10.419)
- ✓ Une note de service adressée aux salariés listant les salariés au forfait jours (Cass. Soc., 13 février 2013, n° 11-27.826).

■ Salarié à temps partiel – Requalification en temps plein – Rappel de prime de participation

Rappel : L'employeur peut conclure un accord collectif prévoyant une répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice (art. L. 3324-5 du Code du travail).

Dans une telle situation, un salarié à temps partiel bénéficie d'une prime de participation d'un montant inférieur à un salarié à temps plein.

Que se passe-t-il lorsqu'un contrat à temps partiel est requalifié en contrat à temps plein ? Le salarié est-il fondé à réclamer un rappel de prime de participation ?

Cass. Soc., 9 mai 2019, n° 17-16.910

A la suite de la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, un salarié a sollicité, devant la juridiction prud'homale, un rappel de prime de participation.

La Cour d'appel a rejeté sa demande estimant que l'évaluation de la réserve spéciale de participation et sa répartition étaient calculées chaque année de manière définitive, de sorte qu'il était impossible de calculer, a posteriori, le montant de la prime due au salarié du fait de la requalification de son contrat à temps plein.

La Cour de cassation censure cette analyse considérant que dès lors que les juges accordent au salarié un rappel de salaire en conséquence de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein, ils doivent déterminer la part dont le salarié a été privé à l'occasion des répartitions de la réserve spéciale de participation.

Il en résulte que le salarié avait droit à un rappel de prime de participation.

Note : Au même titre, la Cour de cassation a accordé à des salariés en congé de reclassement le bénéfice de la prime de participation dont l'employeur les avait indument privés au motif que leur rémunération n'entrait pas dans le calcul de la réserve spéciale de participation (Cass. Soc., 7 novembre 2018, n° 17-18.936).

Jurisprudence

Relations collectives

■ Accord collectif – Suppression d'un dispositif légal – Caducité de l'accord (NON) – Objet de l'accord

Rappel : La Cour de cassation a déjà jugé que lorsque l'accord collectif perd son objet, il devient caduc (Cass. Soc., 17 juin 2003, n° 01-15.710).

Mais qu'en est-il lorsque les dispositions légales appliquant un régime de faveur pour une prime conventionnelle sont abrogées ? Dans ce cas, l'accord collectif instituant cette prime est-il caduc ?

Cass. Soc., 26 juin 2019, n° 17-28.287

En 2011, une entreprise a signé un accord collectif à durée indéterminée « sur la prime de partage des profits ».

Cette prime, instituée par la loi de finances n° 2011-894 du 28 juillet 2011, devait être mise en place par accord collectif. Elle était obligatoire, sous certaines conditions, et assortie d'une exonération de cotisations sociales plafonnée à 1200€ par an et par salarié.

Le dispositif n'ayant pas produit les résultats escomptés, il a été abrogé par la loi de finances pour 2015. L'employeur a alors cessé de verser la prime, estimant que l'accord d'entreprise était devenu caduc. Plusieurs salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir son versement.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, considère, à l'inverse, que l'accord n'était pas devenu caduc.

La Haute juridiction considère que l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés une prime obligatoire assortie d'une exonération de charges sociales, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise.

En l'espèce, les juges ont constaté que l'accord d'entreprise :

- ✓ Était à durée indéterminée,
- ✓ Spécifiait les conditions d'attribution de la prime de partage de profits, sans la conditionner au maintien de la législation en vigueur ou l'octroi d'exonérations particulières,
- ✓ Précisait les conditions de sa dénonciation.

Il en résulte que l'accord collectif demeurerait applicable, à défaut de dénonciation. L'employeur devait donc verser aux salariés la prime prévue par l'accord collectif sans pouvoir bénéficier du régime social de faveur.

Pour justifier de sa décision, la Cour de cassation se réfère, dans sa note explicative, à l'article 1186 du Code civil qui prévoit la caducité d'un contrat uniquement lorsque son exécution est devenue impossible du fait de la disparition d'un de ses éléments essentiels.

Or, en l'espèce, l'exécution de l'accord collectif n'avait rien d'impossible puisque la prime de partage des profits pouvait continuer à exister et à être versée, peu important l'absence de dispositions législatives impératives en ce sens, et même si les conditions de versement étaient rendues plus onéreuses du fait de la disparition des allègements sociaux et fiscaux. L'accord collectif n'avait donc pas perdu son objet.

Note : Il convient de privilégier des accords à durée déterminée en cas de mise en œuvre de dispositifs de primes exceptionnelles.

Législation et réglementation

Congé de paternité supplémentaire – Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 – Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 – Arrêté du 24 juin 2019

Après la naissance d'un enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples (art. L. 1225-35 du Code du travail).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu d'allonger la durée du congé de paternité lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance.

Un décret et un arrêté du 24 juin 2019 en définit les modalités d'application.

Les dispositions sont applicables aux naissances intervenues depuis le 1^{er} juillet 2019.

Le père bénéficie d'un congé de 30 jours supplémentaires consécutifs pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans l'une des 4 unités de soins spécialisés fixées par l'arrêté (*unités de néonatalogie, unités de réanimation, unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourissons, unités indifférenciées de réanimation pédiatrique*).

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Pendant ce congé, le salarié perçoit des indemnités journalières, à condition de transmettre à l'organisme de sécurité sociale un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans l'une des unités de soins spécialisés.

Le salarié doit en informer son employeur, sans délai, en transmettant un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Projet de loi d'orientation des mobilités – Adoption en première lecture par l'Assemblée nationale le 18 juin 2019

Le 18 juin 2019, les députés ont adopté, en première lecture, le projet de loi d'orientation des mobilités.

Ce texte prévoit notamment les points suivants :

- ✓ Un nouveau thème de négociation à inclure dans la négociation sur l'égalité hommes femmes et la qualité de vie au travail : les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité. En l'absence d'accord, les entreprises devraient établir un plan de mobilité ;

- ✓ De déterminer la prise en charge des frais de transport par accord d'entreprise, et à défaut pas accord de branche. A défaut d'accord, elle serait mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE ;
- ✓ D'étendre le champ du forfait mobilité durable à d'autres services de mobilité partagée qui seront fixés par décret. Aujourd'hui, ce forfait mobilité permet un remboursement des frais de transport dans la limite de 400€ pour les salariés se déplaçant en vélo ou en covoiturage entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- ✓ La mise en place d'un titre de mobilité, dématérialisé et prépayé par l'employeur, permettant la prise en charge des frais de transport.

Ce texte va être prochainement examiné en commission mixte paritaire.

■ Réforme 100% santé – Instruction DSS 2019-116 du 29 mai 2019 – Tolérance en cas de non-conformité des accords de frais de santé

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a facilité l'accès à certains équipements d'optique médicale, d'aides auditives et de soins dentaires prothétiques en prévoyant 0 reste à charge.

A ce titre, le décret 2019-21 du 11 janvier 2019 a élargi le cahier des charges des contrats « responsables ».

Une instruction, publiée sur le site circulaires.legifrance.gouv.fr le 29 mai 2019, prévoit une tolérance en cas de non-conformité de l'accord collectif ou de l'accord ratifié par référendum instituant la couverture de frais de santé à ce nouveau contrat responsable.

La tolérance ne concerne pas les régimes mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Pour se mettre en conformité avec ce nouveau cahier des charges, les entreprises auront jusqu'au :

- ✓ 1^{er} janvier 2020 pour l'optique médicale et une partie des soins dentaires prothétiques ;
- ✓ 1^{er} janvier 2021 pour la seconde partie de ces soins et les aides auditives.

Le non-respect de cette obligation expose les entreprises à un redressement de cotisations sociales pour les contributions patronales finançant le régime frais de santé. En effet, ces contributions bénéficient d'un régime de faveur à condition notamment de respecter le cahier des charges des contrats responsables.

Cette instruction abroge la circulaire de la DSS du 30 janvier 2015 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Elle est opposable aux organismes de recouvrement.

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

