



# actance

— société d'avocats —

## ACTUTENDANCE

N° 507 — 6 septembre 2019



10 min

- ✓ Accident du travail – Malaise cardiaque ayant entraîné la mort – Législation professionnelle
- ✓ DP de site – Refus de mise en place par la Direccte – Entrée en vigueur du CSE
- ✓ Licenciement – Réorganisation – Sauvegarde de la compétitivité (NON) – Chiffre d'affaire en progression
- ✓ Loi Pacte – Epargne retraite – Publication d'une ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet, JO 25 juillet, d'un décret n° 201-807 du 30 juillet 2019, JO 1er août et de l'arrêté du 7 août 2019, NOR : ECOT1917532A
- ✓ Loi Pacte – Epargne salariale – Décret n° 2019-862 du 20 août 2019, JO 22 août

# Jurisprudence

## Relations individuelles

### Accident du travail – Malaise cardiaque ayant entraîné la mort – Législation professionnelle

**Rappel** : En vertu de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Il s'agit d'une présomption d'imputabilité. Pour l'écarter, il revient à l'employeur ou à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de rapporter la preuve que la lésion a une cause totalement étrangère au travail (Cass. Soc., 23 mai 2002, n° 00-14.154).

#### **Cass. 2<sup>e</sup> civ., 11 juillet 2019, n° 18-19.160**

Lors d'une réunion mensuelle avec le comité de direction, un salarié a été victime d'un malaise cardiaque qui a entraîné sa mort.

L'employeur a adressé à la CPAM une déclaration d'accident du travail. A l'issue de son enquête, la CPAM a refusé de prendre en charge le décès au titre de la législation professionnelle.

Les ayants droits du salarié ont saisi le Tribunal des affaires de sécurité social pour contester la décision de la CPAM.

La Cour d'appel a confirmé cette décision au motif que l'enquête de la CPAM n'avait identifié aucune cause de stress professionnel important. Au contraire :

- ✓ L'ambiance sur le lieu de travail était bonne ;
- ✓ La victime était décrite comme un homme très engagé professionnellement, très équilibré, chaleureux et souriant, à l'opposé d'une personne stressée ;
- ✓ La réunion à laquelle le salarié participait avait à peine commencé, lorsque l'accident est survenu, et ne présentait aucune difficulté particulière ;
- ✓ Les relations de travail entre la victime et son nouvel supérieur étaient très constructives et le dialogue très ouvert.

La Cour de cassation censure cette décision considérant que l'ensemble de ces éléments ne permettait pas d'écarter la présomption d'imputabilité.

La Haute juridiction rappelle, en effet, 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.

Autrement dit, démontrer que le salarié n'était pas soumis à un stress professionnel important n'a pas suffi à écarter la présomption d'imputabilité. Il fallait démontrer de manière certaine que le travail n'avait joué aucun rôle dans la survenance de l'accident.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 11 octobre 2006, n° 04-30.878 ; Cass. 2 civ. 4 mai 2017, n° 15-29.411).

En réalité, dès lors que l'accident a lieu sur le lieu de travail, la Cour de cassation est réticente à reconnaître l'absence de lien de causalité entre l'accident et le travail, même si les premiers symptômes du malaise étaient survenus pendant le temps de trajet domicile-travail (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 29 mai 2019, n° 18-16.183).

# Jurisprudence

## Relations collectives

### ■ DP de site – Refus de mise en place par la Direccte – Entrée en vigueur du CSE

**Rappel** : Dans le cadre des anciennes dispositions applicables au délégué du personnel (DP), l'article L. 2312-5 du Code du travail prévoyait que les établissements employant habituellement moins de 11 salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de DP lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 remplace les institutions représentatives du personnel, notamment les DP, par une institution unique dénommée comité social et économique (CSE).

Cette disposition est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, même si les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place leur CSE.

La Direccte peut-elle mettre en place des délégués de site alors que les dispositions relatives au CSE sont parues ?

### CE., 24 juillet 2019, n° 420436

En 2014, un syndicat a saisi le Tribunal administratif pour demander l'annulation :

- ✓ De la décision du 17 novembre 2014 de refus de la DIRECCTE d'imposer à l'entreprise de mettre en place des DP de site ;
- ✓ De la décision du 30 juin 2015 de rejet du recours gracieux contre cette décision.

En mars 2016, le Tribunal administratif a rejeté ces demandes, suivi par la Cour d'appel en mars 2018.

Saisi d'un pourvoi, le Conseil d'Etat confirme ce rejet considérant que depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 précitée ni l'article L. 2312-5 du Code du travail ni aucune autre disposition ne permet à l'administration d'imposer la mise en place de délégués de site lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site le justifient.

La Haute juridiction renvoie désormais au nouvel article L. 2313-9 du Code du travail qui prévoit la mise en place d'un CSE interentreprises, lorsqu'elle est justifiée par la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone.

La mise en place du CSE a donc mis fin à la possibilité d'élire des délégués de site.

La demande du syndicat a perdu tout objet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Note** Le CSE interentreprises est mis en place par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental (art. L. 2323-9 du Code du travail).

## ■ Licenciement – Réorganisation – Sauvegarde de la compétitivité (NON) – ■ Chiffre d'affaire en progression

**Rappel** : Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (art. L. 1233-3 du Code du travail).

*Pour justifier la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, l'employeur doit faire état d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe (Cass. Soc., 26 mars 2002, n° 00-40.898).*

### **Cass. Soc., 10 juillet 2019, n° 17-23.274**

En 2012, une entreprise de pompes funèbres a procédé à une réorganisation impliquant notamment une harmonisation des modes de rémunérations variables de ses commerciaux.

Un salarié a refusé la modification de son contrat de travail et a été licencié le 8 juin 2012 pour motif économique, compte tenu de la nécessité de sauvegarder sa compétitivité.

L'employeur faisait valoir qu'historiquement le groupe auquel il appartenait était en mesure de faire face à la concurrence grâce à sa politique d'investissement. Mais depuis 2012, cette politique se trouvait menacée par une série de « *tendances structurelles du marché* », qui résultaient du développement de la crémation, de la diminution des cérémonies religieuses, de la baisse de la mortalité, des nouvelles attitudes des clients,

de la structuration de la concurrence et de l'augmentation constante des charges de fonctionnement.

Saisie en contestation du licenciement, la Cour d'appel a écarté l'existence d'un motif économique.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme l'absence de motif économique après que les juges du fond aient relevé que l'entreprise avait réalisé, au 31 mars 2012, un résultat net de 38 480 600 euros, en progression de 6,8 % par rapport à l'année précédente.

Le chiffre d'affaire de l'entreprise était en hausse en 2012. La compétitivité de l'entreprise ne se trouvait donc pas menacée.

Il en résulte que la réorganisation n'était pas justifiée par un motif économique. Le licenciement économique du salarié était donc sans cause réelle et sérieuse.

**Note** : Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué en raison de difficultés économiques caractérisées notamment par une baisse du chiffre d'affaire (art. L. 1233-3 du Code du travail).

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- d) 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

# Législation et réglementation

Loi Pacte – Epargne retraite – Publication d'une ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet, JO 25 juillet, d'un décret n° 201-807 du 30 juillet 2019, JO 1<sup>er</sup> août et de l'arrêté du 7 août 2019, NOR : ECOT1917532A

La Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises dite « loi Pacte » a réformé en profondeur l'épargne retraite d'entreprise pour la rendre plus attractive.

La retraite d'épargne entreprise appelée retraite supplémentaire à prestations définies a déjà fait l'objet d'une première ordonnance le 3 juillet 2019 mettant fin aux régimes de retraite chapeau actuel en supprimant la condition de présence dans l'entreprise au moment de la liquidation des droits (Cf. Actu n° 503).

Le gouvernement poursuit la réforme en publiant une seconde ordonnance le 24 juillet 2019 détaillant les règles applicables aux 2 nouveaux produits d'épargne retraite : le **plan d'épargne retraite d'entreprise collectif** et le **plan d'épargne catégoriel**.

Cette ordonnance a été complétée par la suite par un décret et un arrêté d'application.

## Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) a vocation à remplacer le PERCO. Il est à adhésion facultative et bénéficie à l'ensemble des salariés.

Si le PERECO prévoit une adhésion par défaut, l'entreprise doit en informer chaque salarié. Ce dernier disposera d'un délai de 15 jours pour renoncer expressément à cette adhésion.

Les règles relatives au plan d'épargne entreprise (PEE) sont applicables avec quelques nouveautés.

Le salarié peut transférer les droits individuels d'un PERECO vers un plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise (art. L. 224-18 du Code monétaire et financier).

Le plan est alimenté par (art. L. 224-20 du CMF) :

- ✓ Des versements volontaires du titulaires ;
- ✓ Des sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement, des versements des entreprises provenant des plans d'épargne salariale, ainsi que des droits inscrits au compte épargne temps ou à des jours de repos non pris (10 jours par an) ;
- ✓ Des sommes issues des versements obligatoires en provenance d'un autre plan d'épargne retraite ;

- ✓ Le versement volontaire de l'employeur : initial ou périodique dans la limite de 2% du PASS, soit 810.48€ en 2019.

Le plafond des versements annuel de l'entreprise est fixé à 16% du PASS (soit 6 483.84€ en 2019).

En outre, les bénéficiaires disposent d'un droit d'option quant à l'imposition des sommes versées volontairement. Ils pourront choisir une imposition des sommes à l'entrée ou lors de la liquidation.

### **Plan d'épargne catégoriel**

Le plan d'épargne catégoriel a vocation à remplacer les actuels régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies « articles 83 ».

A la différence du PERECO, ce produit est à adhésion obligatoire et pourra couvrir l'ensemble des salariés ou bien une ou plusieurs catégories de salariés (art. L. 224-24 du CMF).

Les modalités d'alimentation varient de celles du PERECO. Les versements des entreprises provenant des plans d'épargne salariale sont exclus et l'alimentation par des sommes issues de la participation et de l'intéressement est conditionnée à la mise en place d'un plan bénéficiant à tous les salariés.

### **Regroupement des 2 produits**

Les entreprises qui disposent des 2 produits peuvent les regrouper en un seul produit qui annulera les dispositifs.

Elles pourront le faire selon les modalités de négociation prévues pour les accords de participation.

### **Plan intérentreprises**

Il est possible de mettre en place un plan de retraite sous la forme d'un plan interentreprises, dans des conditions qui seront fixées par décret.

### **Information annuelle**

Les bénéficiaires recevront une information annuelle sur leurs droits. Le décret précise le contenu de cette information (art. R. 224-2 du CMF).

L'employeur devra communiquer chaque année au titulaire notamment la valeur des droits en cours de constitution, le montant des versements effectués, le total des frais, les modalités de disponibilité etc.

### **Forfait social**

Le décret prévoit l'application sous condition du forfait social à taux réduit (16%).

## Gestion pilotée

Les versements font l'objet d'une gestion « *pilotée* » pour réduire progressivement les risques financiers pour le titulaire au fur et à mesure que celui-ci se rapproche de l'âge de départ à la retraite.

L'arrêté définit 3 profils différents d'investissement :

- ✓ Prudent horizon retraite ;
- ✓ Equilibré horizon retraite ;
- ✓ Dynamique horizon retraite.

Sauf mention contraire et expresse du titulaire, les versements seront affectés dans le profil équilibré horizon retraite.

L'employeur devra transmettre au titulaire une information sur chaque actif référencé dans le plan d'épargne retraite avant l'ouverture du plan.

## Entrée en vigueur

Les dispositions entreront en vigueur pour l'essentiel le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Mais, le décret prévoit que les nouveaux produits pourront être commercialisés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019.

Les PERCO et les contrats « articles 83 » ne pourront plus être mis en place à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Les droits en cours d'acquisition sur un PERCO pourront être transférés sur un PERECO selon les modalités de mise en place d'un PERCO.

## ■ Loi Pacte – Epargne salariale – Décret n° 2019-862 du 20 août 2019, JO 22 août

La loi Pacte a réformé également l'épargne salariale. Les mesures ont été précisées par le décret du 20 août 2019.

## Versement unilatéral de l'employeur

La Loi Pacte a institué la possibilité pour l'employeur d'effectuer des versements unilatéraux sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE), outre les versements complémentaires de ceux du salarié (abondement).

Ces versements unilatéraux ont lieu dans 2 cas de figure :

- ✓ Pour permettre aux salariés l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise du groupe. Le montant annuel ne peut excéder 2 % du PASS, soit 810,48€ (art. D. 3332-8-1 du Code du travail) ;
- ✓ Partager avec les salariés la plus-value de cession de titres d'un plafond de 30% du PASS, soit 12 157,20€ (art. D. 3332-8-2 du Code du travail).

### Information renforcée des salariés

Les bénéficiaires du PEE doivent se voir remettre un **relevé annuel de situation**. Le décret détaille le contenu de cette information : montant global des droits et avoirs au compte du bénéficiaire, le montant des droits et avoirs par support de gestion, un récapitulatif des sommes investies, un récapitulatif des frais à la charge du salarié (art. D. 3332-16-1 du Code du travail).

Ce relevé doit être remis au salarié dans un délai de 3 mois suivant le 31 décembre de l'année précédente. Cette transmission se fait par voie électronique, sauf opposition expresse du bénéficiaire.

### Frais de gestion du Perco

La Loi Pacte a décidé de plafonner les frais de tenue de compte du PERCO des anciens salariés pour les inciter à poursuivre leurs versements.

Les frais de compte sont plafonnés à (art. D. 3334-3-3 du Code du travail) :

- ✓ 20€ pour les anciens salariés disposant d'au moins 400€ sur leur compte ;
- ✓ 5% des avoirs des anciens salariés disposant de moins de 400€ sur leur compte.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)144 94 96 00

[societe@actanceavocats.com](mailto:societe@actanceavocats.com)



**actance**

— société d'avocats —

actance  
société d'avocats

