



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 523 — 3 janvier 2020



10 min

- ✓ Licenciement économique – Priorité de réembauche – Point de départ – Fin du congé de reclassement
- ✓ Période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail – Licenciement – Faute grave – Mention obligatoire dans la lettre de licenciement
- ✓ Contrat de sécurisation professionnelle – Rupture du contrat de travail – Délai de contestation – Point de départ
- ✓ CSE – Détermination des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Critère d'autonomie de gestion
- ✓ LFSS 2020 – Publication au JO du 27 décembre 2019
- ✓ SMIC 2020 – Revalorisation – Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019
- ✓ LF 2020 – Publication au JO du 29 décembre 2019

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Licenciement économique – Priorité de réembauche – Point de départ – Fin du congé de reclassement

Rappel : Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai (art. L. 1233-45 du Code du travail).

La Cour de cassation a précisé que par rupture du contrat, il faut entendre la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non (Cass. Soc., 03-47.860).

Mais que se passe-t-il lorsque le salarié bénéficie d'un congé de reclassement ?

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement (art. L. 1233-72 du Code du travail).

Dans ce cas, à quelle date débute le délai d'un an permettant de bénéficier de la priorité de réembauche ?

Cass. Crim., 11 décembre 2019, n° 18-18.653

Un salarié licencié pour motif économique en avril 2015 a bénéficié d'un congé de reclassement de 12 mois, lequel a pris fin de manière anticipée le 1^{er} mars 2016, le salarié ayant retrouvé un emploi.

Au mois de mai 2015, le salarié a adressé une lettre à son employeur pour solliciter le bénéfice de sa priorité de réembauche.

Par la suite, il a saisi le CPH, d'une part, pour contester son licenciement et, d'autre part, pour faire constater la violation par son employeur de sa priorité de réembauche. Il lui reprochait de ne pas lui avoir proposé tous les postes disponibles et compatibles avec ses compétences en octobre 2015.

Les juges d'appel ont fait droit à sa demande et condamné l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauche en octobre 2015.

Ils avaient constaté que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, de sorte que le congé de reclassement était sans cause. Par conséquent, le délai d'un an pour demander la priorité de réembauche avait débuté à compter de la fin du préavis et non de la fin du congé de reclassement.

L'employeur s'est pourvu en cassation estimant, au contraire, que le délai d'un an avait commencé à courir au terme du congé de reclassement, soit à compter du 1^{er} mars 2016.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de l'employeur et casse l'arrêt d'appel considérant que la rupture du contrat ayant été fixée au 1^{er} mars 2016 (fin du congé de reclassement), le délai d'un an devait débiter à cette date, peu important que le licenciement ait été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Le constat par la Cour d'appel d'une violation de la priorité de réembauche en octobre 2015 était donc prématurée.

Note : Pour rappel, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement la priorité de réembauche (art. L. 1233-16 du Code du travail). A défaut, le salarié peut obtenir réparation du préjudice subi.

Auparavant, la Cour de cassation considérait qu'un tel oubli causait nécessairement un préjudice au salarié lui ouvrant droit automatiquement à des dommages-intérêts (Cass. soc., 26 juin 2008, n° 07-42.355). Désormais, ce préjudice n'est plus automatique, le salarié doit rapporter la preuve de l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement lui-même (Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-27.796).

Période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail – Licenciement – Faute grave – Mention obligatoire dans la lettre de licenciement

Rappel : Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat que dans 2 hypothèses :

- ✓ Soit d'une faute grave du salarié,
- ✓ Soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du Code du travail).

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ce texte est nulle (art. L. 1226-13 du Code du travail).

Pendant la période de suspension du contrat de travail, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté (Cass. Soc., 20 févr. 2019, n° 17-18.912).

La faute grave du salarié peut-elle se déduire des éléments de justification indiqués dans la lettre de licenciement ?

Cass. Soc., 20 novembre 2019, n° 18-16.715

Dans cette affaire, un salarié a été placé en arrêt de travail consécutif à un accident du travail survenu le 21 mai 2014.

Il a été licencié, le 3 septembre 2014, pour absence injustifiée.

Sa lettre de licenciement indiquait : « *Malgré nos précédents courriers, vous êtes une nouvelle fois en absence injustifiée ce jour car votre dernier arrêt de travail s'arrêtait au 5 août 2014. Votre attitude est négligente et préjudiciable car cela fait plusieurs fois que vous ne vous présentez pas au travail sans motif et sans justificatif. Ceci est inadmissible et porte atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise. Étant obligé de vous remplacer, nous vous signifions votre licenciement à réception de cette lettre* ».

N'ayant pas été expressément licencié pour faute grave, le salarié a saisi le juge pour solliciter la nullité de son licenciement.

La Cour d'appel a refusé sa demande estimant qu'il devait se déduire de la motivation de la lettre de licenciement l'intention de l'employeur de le licencier pour faute grave.

À tort selon la Cour de cassation qui censure cette décision après avoir relevé qu'il ne résulte pas des termes de la lettre de licenciement que l'employeur reprochait une faute grave à son salarié.

Note : L'employeur doit, dans de telles circonstances, indiquer impérativement la mention de « *faute grave* » dans la lettre de licenciement. A défaut, le licenciement est nul. Le salarié peut alors solliciter sa réintégration ou, à défaut, des dommages et intérêts.

Contrat de sécurisation professionnelle – Rupture du contrat de travail – Délai de contestation – Point de départ

Rappel : Les entreprises de moins de 1000 salariés qui procèdent à des licenciements pour motif économique doivent proposer le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à tous les salariés dont le licenciement est envisagé (art. L. 1233-66 du Code du travail).

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement visant à accélérer le retour dans l'emploi par le biais d'un accompagnement personnalisé et des mesures d'incitation.

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail.

Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par 12 mois à compter de l'adhésion au CSP. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de CSP (art. L. 1233-67 du Code du travail).

Le délai de 12 mois indiqué dans un document d'information accompagnant la proposition de CSP est-il opposable au salarié ?

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 18-17.707

A l'occasion d'un entretien préalable à un licenciement pour motif économique fixé le 4 mars, un employeur a proposé à sa salariée un CSP.

A l'issue de cet entretien, elle a reçu une lettre présentant les motifs de la rupture, la proposition concrète de CSP et une notice d'information de l'Unedic mentionnant le délai de contestation. Elle a accepté le CSP le 19 mars 2013.

Le 28 mars 2014, elle a saisi le CPH pour contester la rupture de son contrat de travail et notamment l'application des critères d'ordre.

La Cour d'appel a rejeté sa demande estimant qu'elle était forclosée.

Contestant cette décision, la salariée s'est pourvue en cassation. Elle estimait que le délai d'un an ne lui était pas opposable puisqu'il avait été indiqué dans une notice d'information et non dans la proposition de CSP en elle-même.

La Cour de cassation rejette cet argument considérant que « *la remise par l'employeur au salarié, lors de la proposition du CSP, d'un document d'information édité par les services de l'Unedic mentionnant le délai de prescription applicable en cas d'acceptation du CSP, constitue une modalité d'information suffisante du salarié quant au délai de recours qui lui est ouvert pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif* ».

En l'espèce, la Cour d'appel a constaté que la salariée a signé le 19 mars 2013 le bulletin d'adhésion au CSP comportant la mention selon laquelle elle a pris connaissance des informations contenues dans le document d'information remis le 4 mars 2013, soit le formulaire DAI 541 édité par l'Unedic intitulé « *information pour le salarié* ».

Elle a relevé que ce document mentionnait bien le délai de prescription applicable à toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif en cas d'acceptation du CSP.

La Cour de cassation en a conclu que la demande de la salariée introduite le 28 mars 2014 était prescrite.

Note : Depuis le 23 septembre 2017, le délai de prescription de droit commun de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail est de 12 mois en application de l'article L. 1471-1 du Code du travail sans qu'il soit nécessaire de le mentionner dans un quelconque document.

En cas de rupture du contrat par adhésion au CSP, la mention du délai de 12 mois dans la proposition de CSP demeure exigée par l'article L. 1233-67 du même code.

Tant que cette exigence n'aura pas été supprimée il est préférable de conserver la preuve que cette information a bien été faite. A défaut, il n'est pas certain que le délai de L. 1471-1 du Code du travail prime sur le délai de 5 ans de l'article 2224 du Code civil.

Jurisprudence

Relations collectives

CSE – Détermination des établissements distincts – Décision unilatérale de l'employeur – Critère d'autonomie de gestion

Rappel : Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés :

- ✓ Par un accord d'entreprise majoritaire définissant le cadre de la mise en place du CSE (art. L. 2313-2 du Code du travail) ;
- ✓ En l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical, par un accord avec le CSE (art. L. 2313-3 du même code) ;
- ✓ En l'absence d'accord dans les conditions précitées, par une décision de l'employeur (art. L. 2313-4 du même code).

Une décision unilatérale de l'employeur ne peut intervenir qu'à condition qu'une tentative loyale de négociation ait échoué au préalable (Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948).

La décision unilatérale doit tenir compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (art. L. 2313-4 du même code).

La Cour de cassation a précisé que « caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service » (Cass. Soc. 19 décembre 2018, n° 18-23.655).

Dans un arrêt du 11 décembre 2019, la Cour de cassation apporte des précisions supplémentaires sur le critère d'autonomie de gestion.

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 19-17.298

A la suite de l'échec des négociations d'un accord collectif portant sur la mise en place du CSE, l'employeur a décidé unilatéralement de mettre en place 3 CSE au sein de l'entreprise, correspondant aux 3 principaux secteurs d'activité.

Certains syndicats ont contesté ce découpage devant la Direccte, qui a augmenté à 24 le nombre d'établissements distincts. Saisi du litige par l'employeur, le TI a annulé cette décision et conclu à la mise en place d'un CSE unique.

Le TI a estimé que les directeurs d'établissement ne disposaient pas d'une autonomie suffisante pour caractériser un établissement distinct.

Les juges se sont référés à la manière dont le pouvoir s'exerce effectivement au sein de l'entreprise, notamment en matière de gestion du personnel.

En l'espèce, si les directeurs disposent d'un rôle en matière de gestion du personnel, ils doivent l'assurer en respectant les procédures définies au niveau de l'entreprise. En outre, s'ils participent à la définition des orientations générales de l'entreprise et la transmettent au sein de leur filière, ils n'exercent pas les pouvoirs effectifs propre à leur conférer une autonomie de gestion. Ces pouvoirs restent confiés au siège.

La Cour de Cassation censure cette décision considérant que « **la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement** ».

La Haute juridiction ajoute que le TI avait constaté « *l'existence de délégations de pouvoirs dans des domaines de compétence variés et d'accord d'établissement* », de sorte qu'il lui revenait « *de rechercher au regard de l'organisation de l'entreprise en filières et en sites le niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'autonomie de gestion des responsables* ».

A la lecture de son attendu, la Cour de cassation semble dégager 2 éléments permettant de caractériser l'autonomie de gestion des responsables d'établissement :

- ✓ L'existence de délégation de pouvoirs dans des domaines variés (*sécurité des biens et des personnes, droit social, gestion économique et financière etc.*) ;
- ✓ L'existence d'accords collectifs au niveau des établissements signés par les directeurs d'établissement.

Législation et réglementation

LFSS 2020 – Publication au JO du 27 décembre 2019

Adopté définitivement par le Parlement le 3 décembre dernier, le Projet de Loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2020 a été validé pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel le 20 décembre 2019.

Le Conseil Constitutionnel a censuré l'article 8 de la loi qui visait à neutraliser l'effet du dispositif du bonus-malus dans le calcul des allègements généraux de contributions patronales d'assurance chômage.

La LFSS 2020 a été promulguée le 24 décembre et publiée au JO du 27 décembre.

Pour rappel, la loi prévoit notamment :

- ✓ La reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2020 à condition d'avoir mis en place un accord d'intéressement ;

- ✓ L'indemnisation du congé de proche aidant à compter du 30 septembre 2020 ;
- ✓ La possibilité de prendre son congé de présence parentale de manière fractionnée ou à temps partiel, à compter du 30 septembre 2020 ;
- ✓ L'extension de la compétence des Urssaf notamment en matière de recouvrement des cotisations Agirc-Arrco à partir de 2022 ;
- ✓ La dématérialisation de la transmission du taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et maladies professionnelles.

SMIC 2020 – Revalorisation – Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019

Le SMIC est revalorisé de 1,2% en 2020.

Le SMIC horaire brut passera de 10,03€ à 10,15€ au 1^{er} janvier 2020. Le SMIC mensuel brut s'établira, quant à lui, à 1539,42€.

Le minimum garanti est fixé à 3,65€ au 1^{er} janvier 2020 (au lieu de 3,62€ en 2019).

Ce minimum garanti est notamment utilisé pour l'évaluation des avantages en nature dans certains cas (nourriture, logement).

LF 2020 – Publication au JO du 29 décembre 2019

La Loi de Finances (LF) pour 2020 a été adoptée définitivement par le Parlement le 19 décembre. Elle a fait l'objet d'une censure partielle par le Conseil constitutionnel le 27 décembre. La loi a été publiée au JO du 29 décembre 2019.

Pour rappel, la loi prévoit notamment :

- ✓ L'instauration d'une taxe forfaitaire de 10€ sur les CDD-U à compter du 1^{er} janvier 2020 ;
- ✓ Le rétablissement de l'exonération de la taxe d'apprentissage dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
- ✓ Le report du transfert de la collecte de la contribution formation aux Urssaf à compter du 1^{er} janvier 2022, et non plus au 1^{er} janvier 2021 ;
- ✓ De recentrer le dispositif d'aide à la création et à la reprise d'entreprise (Acre) sur le public initialement visé, soit s'agissant des micro-entrepreneurs, les personnes bénéficiant de l'aide au retour à l'emploi.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
—— société d'avocats ——

actance
société d'avocats

