



# actance

— société d'avocats —

## ACTUTENDANCE

N° 525 — 17 janvier 2020



9 min

- ✓ Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Prescription – Point de départ – Date de la prise d'acte
- ✓ Amplitude de travail – Dépassement – Versement de dommages et intérêts
- ✓ Engagement unilatéral de l'employeur – Dénonciation – Délai raisonnable de prévenance
- ✓ Seuils d'effectif – Loi Pacte – 2 Décrets n° 2019-1586 et n° 2019-1591 du 31 décembre 2019

# Jurisprudence

## Relations individuelles

### Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Prescription – Point de départ – Date de la prise d'acte

**Rappel** : Le salarié qui reproche à son employeur des manquements graves à ses obligations peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme particulier. Elle doit toutefois être adressée directement à l'employeur (Cass. Soc., 17 septembre 2016, n° 15-18.189).

La prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail.

Le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail doit saisir le juge prud'homal pour qu'il statue, dans le délai d'un mois, sur les effets de cette rupture (art. L. 1451-1 du Code du travail).

Lorsque la prise d'acte est justifiée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul. A l'inverse, lorsque les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas établis ou ne sont pas suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte produit les effets d'une démission.

Quel est le point de départ du délai de prescription de l'action en justice ?

#### **Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 17-31.258**

En 2009, une salariée a reproché à son employeur d'avoir modifié unilatéralement son contrat de travail à l'issue de son congé sabbatique.

En décembre 2013, la salariée a saisi le CPH d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Déboutée en première instance, elle a interjeté appel et pris acte de la rupture de son contrat de travail le 15 janvier 2016.

La Cour d'appel a écarté la demande de résiliation judiciaire rendue sans objet et statué sur la prise acte, qu'elle a jugé prescrite.

Pour les juges d'appel, le point de départ du délai de la prescription débutait à la date des manquements invoqués par la salariée, soit 2009.

Selon les juges, l'action était donc prescrite.

La Cour de cassation censure cette décision considérant que « l'action visant à imputer cette rupture à l'employeur se prescrit à compter de la date de cette prise d'acte, peu important l'ancienneté des manquements de l'employeur ».

En l'espèce, l'action prud'homale a été introduite simultanément à la prise d'acte, de sorte que la demande n'était pas prescrite.

La demande de la salariée est donc renvoyée devant la Cour d'appel de renvoi pour statuer sur l'imputabilité de la rupture.

### Amplitude de travail – Dépassement – Versement de dommages et intérêts

**Rappel** : La durée du travail quotidienne et l'amplitude journalière de travail sont deux notions différentes.

*La durée du travail quotidienne est le temps de travail effectif du salarié (hors temps de pause) au cours de la journée. Sauf dérogations spécifiques, la durée maximale quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures (art. L. 3121-18 du Code du travail).*

*L'amplitude de la journée de travail est égale au nombre d'heures séparant le début et la fin de la journée de travail. L'amplitude de travail inclut les temps de pause.*

*L'amplitude maximale de la journée de travail n'est pas fixée par la loi, mais se déduit de la durée minimale du repos quotidien qui est de 11 heures consécutives sauf exceptions (art. L. 3131-1 du Code du travail). L'amplitude maximale de la journée de travail est donc, en principe, limitée à 13 heures (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 07-44.226).*

*La Cour de cassation a jugé que le dépassement de l'amplitude journalière de travail cause un préjudice au salarié (Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-13.267).*

*Ce préjudice ouvre-t-il droit à un rappel de salaire ou à des dommages et intérêts ?*

#### **Cass. Soc., 4 décembre 2019, n° 17-22.039**

Dans cette affaire, un salarié sollicitait en justice un rappel de salaire sur 3 ans au titre du dépassement de l'amplitude journalière de travail.

Il effectuait régulièrement les horaires de travail suivants : 5h30 à 8h et 17h à 20h ou 20h30. Son amplitude journalière de travail pouvait atteindre 15h par jour.

La Cour de cassation a rejeté la demande du salarié considérant que le dépassement de l'amplitude journalière de travail ouvrait droit à des dommages et intérêts et non pas à un rappel de salaire.

# Jurisprudence

## Relations collectives

### Engagement unilatéral de l'employeur – Dénonciation – Délai raisonnable de prévenance

**Rappel** : L'employeur peut revenir de façon partielle ou totale sur des engagements qu'il a pris antérieurement.

Pour que l'engagement unilatéral soit valablement dénoncé, l'employeur doit a minima (Cass. Soc., 10 janvier 1995, n° 91-40.573) :

- ✓ Informer individuellement les salariés ;
- ✓ Informer le CSE (anciennement le CE) selon le sujet objet de la dénonciation, le CSE peut devoir être consulté en application des dispositions du Code du travail prévoyant une obligation de consultation sur certains thèmes ;
- ✓ Respecter un délai de prévenance suffisant.

Aucun texte ne fixe le délai de prévenance. Il appartient donc au juge d'apprécier en cas de litige si, compte tenu des circonstances, ce délai est suffisant.

Le délai d'un mois et une semaine entre l'information transmise au CE de dénoncer un engagement unilatéral prévoyant une prime pour les travailleurs de nuit et la date effective de la dénonciation est-il suffisant ?

#### Cass. Soc., 4 décembre 2019, n° 18-20.763 à n° 18-20.770

Le 4 septembre 2008, un employeur a décidé par engagement unilatéral de verser une prime aux salariés travaillant de nuit.

Il a dénoncé cet engagement et mis fin à cet avantage à effet du 1<sup>er</sup> décembre 2013. Il en a informé :

- ✓ Le CE le 24 octobre 2013,
- ✓ Chaque salarié individuellement le 5 novembre 2013.

Estimant que leur employeur n'avait pas respecté un délai de prévenance suffisant, plusieurs salariés ont sollicité devant le juge le maintien de leur prime de nuit après le 1<sup>er</sup> décembre 2013.

La Cour d'appel a jugé le délai de prévenance de l'employeur insuffisant mais a estimé que cette irrégularité ne rendait pas la dénonciation inopposable aux salariés.

Pour la Cour, cette irrégularité a simplement pour conséquence de repousser la date de prise d'effet de la dénonciation au 31 décembre 2013, au lieu du 1<sup>er</sup> décembre 2013.

L'employeur a donc été condamné à verser aux salariés travaillant la nuit la prime jusqu'au 31 décembre 2013.

Saisie du litige, la Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et censure la décision d'appel considérant que le non-respect d'un délai de prévenance suffisant rend la dénonciation de l'engagement unilatéral inopposable aux salariés.

En l'espèce, les salariés travaillant la nuit doivent bénéficier de la prime jusqu' à ce que l'employeur dénonce l'engagement unilatéral dans le respect des règles précitées.

**Note** : Les règles de dénonciation d'un engagement unilatéral sont identiques à celles d'un usage.

Ainsi, a été considéré comme un délai suffisant, l'avertissement en mai de la suppression du 13<sup>ème</sup> mois versé en décembre (Cass. Soc., 27 avril 1989, n° 86-45.468).

En revanche a été jugé insuffisant, le délai de 3 semaines entre l'envoi de la lettre de dénonciation et la suppression effective de l'usage (une prime) (Cass. Soc., 3 mai 2012, n° 10-20.738).

## Législation et réglementation

### ■ Seuils d'effectif – Loi Pacte – 2 Décrets n° 2019-1586 et n° 2019-1591 du 31 décembre 2019

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « loi PACTE » a simplifié les seuils d'effectif.

Elle prévoit un mode de calcul unique des effectifs en matière de sécurité sociale (article L. 130- 1 du Code du travail) qui a vocation à s'étendre à certaines dispositions du Code du travail.

Ce mode de calcul est mis en œuvre directement dans la DSN.

La loi Pacte prévoit également :

- ✓ La rationalisation des niveaux de seuil d'effectif en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés ;
- ✓ L'atténuation des effets de seuil à la suite du franchissement à la hausse ou à la baisse d'un niveau d'effectif.

Les deux décrets déterminent les modalités d'application de ces nouvelles règles.

Le réseau des Urssaf a également apporté des précisions à ce sujet sur son site internet : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr).

Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (soit en 2020 sur la base de l'effectif 2019).

### Modalités de décompte des effectifs

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, « l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente » (article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale).

- ✓ **Exclusion de certaines périodes** : Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.
- ✓ **Les personnes à inclure dans l'effectif** : Seules les personnes titulaires d'un contrat de travail et celles mentionnées à l'article L. 5424-1 du Code du travail, à savoir les agents et salariés du secteur public relevant du régime d'assurance chômage, sont comptabilisées dans l'effectif.
- ✓ **Les dispositions du Code de sécurité sociale** : L'Urssaf rappelle les obligations concernées :
  - La contribution Fnal au taux de 0.5% ;
  - Le forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire ;
  - Le forfait social sur l'épargne salariale ;
  - La réduction générale de cotisations sociales ;
  - L'exonération « Lodeom » ;
  - L'exonération ZRR ;
  - La déduction forfaitaire patronale au titre des heures supplémentaires ;
  - Le versement mobilité, sauf certaines particularités ;
  - La contribution patronale finançant les chèques vacances ;
  - Les dispositifs d'épargne salariale ;
  - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
  - L'exigibilité de la déclaration et du paiement des cotisations sociales ;
  - Les obligations en matière de versement en lieu unique.
- ✓ **Les dispositions du Code du travail** : En principe, les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail déterminent l'effectif de l'entreprise (principe actuel).

Par dérogation, le nouveau mode de calcul issu de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale a été étendu à certaines dispositions du Code du travail à savoir :

- La transmission dématérialisée à Pôle emploi des attestations chômage pour les entreprises d'au moins 11 salariés (contre 10 et plus avant) ;
- L'obligation de mettre à disposition :
  - Un local de restauration dans les établissements d'au moins 50 salariés ;
  - Un emplacement permettant de se restaurer dans les établissements de moins de 50 salariés.
- La désignation d'un conseiller à la prévention hyperbare dans les entreprises d'au moins 11 salariés soumises à l'obligation de prévention des risques en milieu hyperbare ;

- L'obligation de tenir un document sur les changements d'affectation du médecin du travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

### Nouveaux seuils

- ✓ **Mise en place du règlement intérieur (RI)** : Un RI doit être mis en place dans une entreprise d'au moins 50 salariés et non plus 20 salariés. L'effectif reste décompté selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

L'obligation de mettre en place un RI s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs suivant la création de l'entreprise.

- ✓ **Mise à disposition d'un local de restauration** : L'employeur est tenu de mettre à disposition des salariés :
  - Un local de restauration dans les établissements d'au moins 50 salariés (et non plus lorsque 25 salariés en font la demande). Les entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis un local de restauration avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 en application des dispositions antérieures doivent conserver ce local jusqu'au 31 décembre 2024.
  - Un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et sécurité dans les établissements de moins de 50 salariés (et non plus lorsque moins de 25 salariés en font la demande).

### Neutralisation des effets de seuil

La loi Pacte a instauré un mécanisme de neutralisation des effets de seuil en cas de franchissement à la hausse ou à la baisse d'un niveau d'effectif.

L'article L. 130-1 II du Code de la sécurité sociale prévoit que :

- ✓ Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.
- ✓ Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir le délai de 5 ans.

Sur son site internet, l'Urssaf apporte des précisions à l'aide d'exemples.

- ✓ **Franchissement à la hausse** : une entreprise qui franchit un seuil au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (effectif moyen annuel au 31/12/2019). Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte si ce franchissement est constaté pendant les 5 années civiles consécutives (de 2020 à 2024 inclus), soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- ✓ **Franchissement à la baisse** : une entreprise passe de 12 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (effectif moyen annuel 2018) à 10 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (effectif moyen annuel 2019). Elle n'est plus redevable du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance à compter des périodes d'emploi accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. En cas de nouveau franchissement à la hausse de ce seuil, l'employeur bénéficiera à nouveau de la mesure de neutralisation de 5 ans.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

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



**actance**  
— société d'avocats —

actance  
société d'avocats

