



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 530 — 21 février 2020



9 min

- ✓ Harcèlement moral – Enquête interne – Licenciement – Audition de l'ensemble des salariés (NON) – Enquête écartée des débats (NON)
- ✓ Collèges électoraux – Répartition du personnel et des sièges – Saisine de la DIRECCTE – Possible après l'expiration des mandats et en l'absence de PV de désaccord
- ✓ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – Reconduction en 2020 – Instruction interministérielle de la Direction de la sécurité sociale du 15 janvier 2020
- ✓ Procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte – Obligation dans les entreprises d'au moins 50 salariés – Calcul de l'effectif – Décret n° 2020-100 du 7 février 2020, JO 8 février
- ✓ PSE ou RCC – DIRECCTE compétent lorsque plusieurs établissements concernés – Décret n° 2020-88 du 5 février 2020, JO 6 février
- ✓ CDD d'usage – Taxe forfaitaire de 10€ – Exclusion de 2 secteurs d'activité – Arrêté du 27 janvier 2020, JO 30 janvier

Jurisprudence

Relations individuelles

- Harcèlement moral – Enquête interne – Licenciement – Audition de l'ensemble des salariés (NON) – Enquête écartée des débats (NON)

Rappel : *Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1152-5 du code du travail).*

Les sanctions disciplinaires peuvent être de différentes natures : mise à pied disciplinaire, rétrogradation, mutation, licenciement, etc.

L'employeur est tenu de sanctionner l'auteur du harcèlement pour protéger la santé physique et mentale des salariés (art. L. 4121-1 du Code du travail).

L'employeur qui est informé de faits supposés de harcèlement doit, au préalable, diligenter une enquête le plus rapidement possible afin de vérifier les allégations qui lui sont rapportées. A défaut, il manque à son obligation de prévention des risques professionnels (Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551).

Lorsque les faits de harcèlement moral concernent l'ensemble des collaborateurs d'un directeur, doivent-ils être tous entendus dans le cadre de l'enquête ?

Cass. Soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151

Dans cette affaire, un salarié directeur est licencié pour faute grave.

Son employeur lui reprochait, dans la lettre de licenciement, d'avoir commis des faits de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs.

Pour justifier cette décision, l'employeur se référait à une enquête interne révélant que le directeur :

- ✓ Gérait mal son stress ce qui se reportait sur les collaborateurs ;
- ✓ Avait des comportements inadaptés (cris, hurlements, ton humiliant et rabaisant, dénigrement) ;
- ✓ Ne respectait pas ses engagements entraînant une mise en porte-à-faux de ses collaborateurs ;
- ✓ Epuisait ses collaborateurs.

Contestant son licenciement, le directeur a saisi le CPH estimant que l'employeur ne pouvait se référer à cette enquête pour justifier son licenciement dans la mesure où l'ensemble des collaborateurs n'avaient pas été interrogés.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande estimant que dans la mesure où l'employeur se prévalait d'un harcèlement à l'encontre de l'ensemble des collaborateurs dans la

lettre de licenciement, il aurait dû entendre la totalité d'entre eux. Dès lors que seule la moitié d'entre eux avait été interrogée, l'enquête devait être écartée des débats faute d'être exhaustive et objective. Par conséquent, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que la Cour d'appel avait statué par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve.

Autrement dit, un employeur peut licencier un directeur pour harcèlement managérial exercé à l'encontre de l'ensemble de ses collaborateurs, peu important que l'enquête interne n'ait pas conduit à interroger l'ensemble de ces derniers.

Note : La Cour de cassation se réfère au harcèlement managérial. Il s'agit de méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique se manifestant pour un salarié déterminé « *par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (Cass. Soc., 21 mai 2014, n° 13-16.341).

Jurisprudence

Relations collectives

■ Collèges électoraux – Répartition du personnel et des sièges – Saisine du DIRECCTE – Possible après l'expiration des mandats et en l'absence de PV de désaccord

Rappel : La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux sont fixées par le protocole d'accord préélectoral (PAP).

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit, par décision unilatérale, le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (art. L. 2314-14 du Code du travail).

Cependant, si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et qu'aucun accord n'a pu être obtenu, c'est au DIRECCTE de décider de cette répartition. Cette saisine suspend le processus électoral jusqu'à la décision du DIRECCTE et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (art. L. 2314-13 dudit Code).

Cet arrêt s'inscrit dans cette seconde hypothèse. La Cour de cassation répond à 2 questions : la saisine du DIRECCTE est-elle subordonnée à l'existence d'un procès-verbal (PV) de désaccord ? Et doit-elle intervenir obligatoirement avant la fin des mandats ?

Cass. Soc., 22 janvier 2020, n° 19-12.896

En vue de la mise en place du comité social et économique (CSE), une entreprise a mené avec un syndicat représentatif 3 réunions de négociation du PAP, les 23, 31 août et 12 septembre 2018.

A l'issue de cette troisième réunion, aucun accord n'a été trouvé. L'employeur a alors saisi le DIRECCTE afin de voir fixer la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, ce que l'autorité administrative a fait.

Le syndicat a saisi le Tribunal d'instance pour contester cette répartition estimant que l'employeur n'avait pas respecté les conditions pour saisir le DIRECCTE.

En effet, selon lui :

- ✓ L'employeur avait saisi le DIRECCTE de manière prématurée, aucun PV ou constat formel de désaccord n'ayant été formalisé ;
- ✓ Les mandats des délégués du personnel et du comité d'entreprise étaient expirés lors de la saisine du Direccte.

La Cour de cassation rejette ces arguments.

D'une part, aucun texte ne prévoyant de telles exigences, il n'est pas nécessaire qu'un désaccord ait été formalisé pour permettre à l'employeur de saisir le DIRECCTE.

Les juges contrôlent, tout de même, que les négociations ont été menées loyalement. Ils se réfèrent au nombre de réunions et au fait que l'employeur ait remis au syndicat les informations nécessaires à la négociation de l'accord.

En l'espèce, les juges ont constaté que :

- ✓ Le délégué syndical avait obtenu la communication des informations qu'il demandait quant aux effectifs ;
- ✓ Le syndicat avait participé à la négociation du PAP lors de 3 réunions.

D'autre part, la Cour de cassation ajoute que « *les dispositions de l'article L. 2314-13 du Code du travail relatives à la saisine de l'autorité administrative sont applicables en l'absence d'accord, quand bien même les mandats des élus en cours sont expirés* ».

Ainsi, si l'article L. 2314-13 du Code du travail prévoit que la saisine du DIRECCTE entraîne la prolongation des mandats, il ne s'agit que d'une faculté lorsque la demande est effectuée avant l'expiration des mandats. Mais, le texte n'impose pas de saisir le DIRECCTE obligatoirement avant l'expiration des mandats.

Note : Malgré cet arrêt, il apparaît préférable de formaliser l'absence d'accord sur la répartition du personnel et des sièges dans le cadre d'un PV de désaccord et de saisir, ensuite, le DIRECCTE.

Législation et réglementation

■ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – Reconduction en 2020 – ■ Instruction interministérielle de la Direction de la sécurité sociale du 15 ■ janvier 2020

Créée en 2019, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Prime Macron » a été **reconduite en 2020** par la loi de financement de la sécurité sociale de 2020.

Comme en 2019, cette prime est, sous conditions, exonérée pour le salarié et pour l'employeur, de **l'ensemble des cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1.000€**.

Les conditions d'attribution et de versement de la prime ont évolué. Cette prime est désormais subordonnée à la mise en place d'un accord d'intéressement. Elle doit être, en outre, versée avant le 30 juin 2020.

Une instruction de la Direction de la sécurité sociale (DSS) du 15 janvier 2020 apporte des précisions, sous la forme de questions-réponses, sur la mise en place de la prime.

Il s'agit d'une reprise de l'instruction du 6 février 2019 relative à la prime Macron 2019 avec de nouvelles questions-réponses.

Cette actu-tendance aborde uniquement les points essentiels traités dans l'instruction.

Pour rappel, les instructions interministérielles ne lient ni les juges, ni les agents de contrôle de l'Urssaf.

Existence préalable d'un accord d'intéressement

La prime Macron est reconduite en 2020 pour les employeurs ayant mis en place un accord d'intéressement.

Exclusion

La DSS précise que les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et toutes les associations et fondations reconnues d'intérêt général sont dispensés de la mise en place d'un accord d'intéressement.

Date de dépôt postérieur

En principe, pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime. Il doit donc précéder l'instruction avoir été conclu avant le 30 juin 2020.

La DSS tempère ce principe en admettant que le dépôt peut intervenir postérieurement au versement de la prime, tant qu'il intervient dans les délais prévus par le Code du travail.

Accord d'intéressement en cours de négociation

Les entreprises qui étaient déjà couvertes par un accord d'intéressement pour la période précédente, lequel a expiré à la fin de l'année 2019, et qui sont engagées dans des négociations en vue de le renouveler, peuvent faire bénéficier leurs salariés de la prime avant même sa conclusion, sous réserve de conclure et déposer un accord d'intéressement dans les conditions et délais prévus par la loi.

Cas particulier des entreprises à exercice fiscal décalé

Certaines entreprises ont un exercice fiscal qui ne coïncide pas avec l'année civile. Ainsi, une entreprise qui a un exercice fiscal courant du 1^{er} juillet N au 30 juin N+1 et qui met en place un accord d'intéressement à compter du 1^{er} juillet 2020 ne peut, en principe, bénéficier du dispositif d'exonération sur la prime puisque l'accord ne couvre pas la période de versement de la prime.

Toutefois, la DSS prévoit que cette entreprise pourra bénéficier de l'exonération si elle a conclu son accord d'intéressement avant la date limite de versement de la prime, soit le 30 juin 2020, ce même si la date d'application est différée. Dans tous les cas, l'accord doit être applicable en 2020.

Des garanties

Certains employeurs ont pu faire le choix de ne pas reconduire la prime Macron en 2020 estimant que la nouvelle condition liée à l'existence préalable d'un accord d'intéressement était trop contraignante.

La DSS apporte deux précisions importantes :

- ✓ Le versement effectif d'une prime d'intéressement n'est pas une condition pour pouvoir attribuer la prime Macron ;
- ✓ La remise en cause *a posteriori* de l'accord par les autorités compétentes ne remet pas en cause l'exonération liée à la prime Macron.

Modalités de mise en place

La prime peut alternativement être mise en place par :

- ✓ Accord conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail ;
- ✓ Décision unilatérale de l'employeur.

La négociation de la prime peut d'ailleurs avoir lieu en même temps que les négociations annuelles obligatoires ou que les négociations portant sur l'accord d'intéressement. Elle pourra être formalisée, soit dans le cadre de l'accord d'intéressement, soit dans celui d'un accord distinct.

Dépôt

Si la prime est mise en place par accord, ce dernier doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail « Téléaccords ». En revanche, le dépôt d'une décision unilatérale n'est pas requis.

Montant de la prime

La modulation : précision du terme « année écoulée »

La prime peut varier selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

Le terme « *année écoulée* » vise les 12 mois précédant le versement de la prime.

La modulation par accord

Un employeur peut attribuer une prime différente selon les établissements dont relèvent les salariés à condition que l'accord ou la décision unilatérale le prévoit.

Calcul du plafond d'exonération

La prime est exonérée si elle est versée aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

La rémunération à prendre en compte correspond à l'assiette des cotisations et contributions définies à l'article L. 242-1 du CSS, indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission incluses.

La limite de 3 SMIC est calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour la réduction des cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie.

En principe, une prime versée à un salarié ayant perçu une rémunération égale ou supérieure au plafond d'exonération doit être soumise à charges sociales et être imposable. La DSS admet une tolérance. Lorsque le franchissement du plafond de 3 SMIC résulte du versement postérieur à la décision d'attribution de la prime d'éléments de rémunération dont le montant ne pouvait être pris en compte lors de la décision d'attribution, le plafond est considéré comme respecté.

Sanction en cas de non-respect des conditions d'attribution

Le non-respect d'une des conditions d'attribution de la prime entraîne en principe la remise en cause de l'ensemble des exonérations.

La DSS prévoit des tempéraments. Dès lors que la condition de mise en œuvre d'un accord d'intéressement est remplie, le non-respect d'une ou plusieurs autres conditions n'entraîne pas automatiquement la remise en cause de l'exonération. Les employeurs sont, dans un premier temps, invités à régulariser cette situation. A défaut,

le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les limites prévues par la loi.

En cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le montant maximal de 1000€ par salarié, seule la part excédentaire sera assujettie dans les conditions de droit commun. De même, seules les primes versées aux salariés dont la rémunération excède le plafond de 3 SMIC seront réintégrées.

- Procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte –
- Obligation dans les entreprises d'au moins 50 salariés – Calcul de l'effectif –
- Décret n° 2020-100 du 7 février 2020, JO 8 février

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi « Sapin II » a institué une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de se doter de procédures appropriées de recueil des signalements.

Actuellement, le seuil de 50 salariés est calculé selon les modalités de droit commun inscrites aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

A compter du 1^{er} juillet 2020, ce seuil sera calculé selon l'article L. 130-1 I du Code de la Sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi Pacte, qui prévoit que l'effectif annuel salarié « *correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente* ».

Toutefois, le principe de neutralisation des effets pendant 5 ans prévu au II de l'article L. 130-1 CSS ne s'applique pas dans ce cas. La mise en place d'une procédure de recueil de signalements sera donc obligatoire lorsque le seuil de 50 salariés sera atteint pendant 12 mois consécutifs.

- PSE ou RCC – DIRECCTE compétent en cas de plusieurs établissements –
- Décret n° 2020-88 du 5 février 2020, JO 6 février

Avant, lorsqu'un projet de licenciement collectif (PSE) ou un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) concernait plusieurs établissements relevant de la compétence de DIRECCTE différents, il revenait au Ministre du travail de désigner le DIRECCTE compétent.

Le décret a modifié cette procédure et supprimé la décision du Ministre chargé de l'emploi.

Depuis le 7 février 2020, lorsque plusieurs établissements sont concernés par un PSE ou un RCC, c'est le DIRECCTE dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise qui est compétent.

Il s'agit :

- ✓ Du siège de l'entreprise principale en cas d'UES ;
- ✓ Du siège de l'entreprise dominante en cas d'accord de groupe ;

- ✓ De la succursale dont le nombre d'emplois concernés est le plus élevé en cas d'entreprise internationale dont le siège est situé à l'étranger.

■ CDD d'usage – Taxe forfaitaire de 10€ – Exclusion de 2 secteurs d'activité –
■ Arrêté du 27 janvier 2020, JO 30 janvier

L'employeur est tenu de verser une taxe de 10€ pour chaque CDD d'usage conclu depuis le 1^{er} janvier 2020.

Cette taxe ne s'applique pas :

- ✓ Aux contrats conclus avec les salariés intermittents du spectacle ;
- ✓ Aux contrats conclus par les associations intermédiaires du secteur des activités d'insertion par l'activité économique ;
- ✓ Aux contrats conclus avec les ouvriers dockers occasionnels ;
- ✓ Aux contrats conclus dans les entreprises relevant de secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoyant une durée minimale applicable à ces contrats et définissant les conditions dans lesquelles il est proposé au salarié de conclure un contrat de travail à durée indéterminée au terme d'une durée cumulée de travail effectif.

Un arrêté du 27 janvier a exclu du paiement de cette taxe 2 nouveaux secteurs d'activité couverts par un accord collectif de travail étendu. Il s'agit de l'animation commerciale et de l'optimisation de linéaires.

Cette exclusion s'applique aux CDD conclus à **partir du 1^{er} février 2020**.

Cet arrêté complète l'arrêté du 30 décembre 2019 qui avait déjà exclu du paiement de cette taxe le secteur du déménagement.

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

