



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 569 — 29 janvier 2021



10 min

- Rupture conventionnelle – Projet de PSE – Absence d’Information du salarié – Annulation de la convention de rupture pour vice du consentement
- CDD de remplacement – Mention de la catégorie de personnel (NON) – Mention obligatoire de la qualification professionnelle
- Licenciement pour faute grave – Circonstances vexatoires – Indemnisation du salarié
- Activité partielle – Liste des secteurs protégés modifiée – Décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021, JO du 28 janvier 2021
- Coronavirus – Report des visites et examens médicaux – Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021, JO du 24 janvier 2021
- Barème des saisies sur rémunération – Montants inchangés en 2021
- Avantages en nature – Revalorisation des montants à compter du 1^{er} janvier 2021 – Urssaf
- Frais professionnels – Nouveaux barèmes – Urssaf

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Rupture conventionnelle – Projet de PSE – Absence d'Information du salarié ■ – Annulation de la convention de rupture pour vice du consentement

Rappel : *L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie en signant une rupture conventionnelle (art. L. 1237-11 du Code du travail).*

La convention de rupture doit avoir été négociée et signée librement et le consentement du salarié doit être exempt de dol, violence ou erreur (art. 1130 du Code civil).

Si l'employeur omet ou donne des informations erronées au salarié, ce dernier peut, à condition de démontrer l'existence d'un vice du consentement, agir en justice pour demander la nullité de la convention de rupture (Cass. Soc., 5 novembre 2014, n° 13-16.372).

Le fait pour un employeur, à la date de conclusion d'une rupture conventionnelle, de dissimuler au salarié l'existence d'un PSE en cours de préparation incluant son poste est-il une cause de nullité de la convention de rupture ?

Cass. Soc., 6 janvier 2021, n° 19-18.549

Le 18 décembre 2015, un salarié et un employeur ont signé une convention de rupture, le salarié souhaitant s'investir dans un projet personnel de reprise d'une entreprise.

En février 2016, un PSE a été présenté au CE (devenu CSE), prévoyant des mesures d'accompagnement dont le salarié aurait pu profiter, son poste de travail étant concerné par le PSE. Parmi ces mesures figuraient, un congé de reclassement de 12 mois avec maintien intégral du salaire pendant la durée du préavis et une rémunération à hauteur de 80% du salaire par la suite ainsi qu'une aide de 7500€ en cas de reprise d'entreprise.

Le salarié a donc saisi la juridiction prud'homale pour solliciter l'annulation de sa convention de rupture pour vice du consentement.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas l'avoir informé, lors de la signature de la rupture conventionnelle, de l'existence du projet de PSE.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et a retenu l'existence d'un dol, ayant vicié son consentement lors de la signature de la convention de rupture.

Le dol est défini à l'article 1137 du Code civil comme étant le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges, ou par la dissimulation intentionnelle d'une information déterminante pour l'autre partie.

Les juges ont retenu en l'espèce :

- ✓ qu'un plan d'action avait été annoncé le 10 décembre 2015 ;
- ✓ que l'employeur savait, avant la signature de la rupture conventionnelle, qu'un PSE était en préparation et impactait le poste du salarié ;
- ✓ que les conditions financières liées au PSE étant plus favorables au salarié que la rupture conventionnelle, ce dernier « *n'aurait certainement pas accepté de signer la rupture conventionnelle* » s'il avait été informé de l'existence du PSE et de ses mesures d'accompagnement.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation en faisant valoir qu'à la date de conclusion de la rupture conventionnelle, aucune décision n'avait été prise ni concernant l'engagement d'une procédure de licenciement collectif économique ni concernant l'établissement d'un PSE.

La Cour de cassation n'a pas suivi l'argumentation de l'employeur et a confirmé la décision d'appel considérant que « *l'employeur avait dissimulé au salarié l'existence, à la date de conclusion de la convention de rupture, d'un PSE en cours de préparation, prévoyant la suppression de son poste* ».

Pour la Haute juridiction, cette dissimulation était « *déterminante du consentement de celui-ci* », de sorte que la rupture conventionnelle devait être annulée et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (*Cass. Soc., 6 octobre 2017, n° 16-21.202*). En revanche, dans cette affaire, les juges n'avaient pas annulé la convention de rupture dès lors que rien ne permettait d'affirmer qu'au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle le salarié serait concerné par les mesures du PSE.

Il est conseillé à l'employeur, qui envisage de négocier une rupture conventionnelle alors qu'un projet de PSE est en cours de préparation, de fournir au salarié toutes les informations nécessaires (*concernant notamment le montant de l'indemnité de licenciement et les mesures d'accompagnement prévues par le PSE*). Ces informations permettent à l'employeur de se prémunir d'un éventuel contentieux, à charge pour lui de conserver la preuve de cette information.

■ CDD de remplacement – Mention de la catégorie de personnel (NON) – ■ Mention obligatoire de la qualification professionnelle

Rappel : *Un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, seulement dans les cas énumérés par l'article L.1242-2 du Code du travail et notamment pour remplacer un salarié absent.*

Le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. En outre, lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le CDD doit comporter le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (CDI) (art. L. 1242-12 et L. 1245-1 du Code du travail).

Le fait de mentionner dans le CDD la catégorie de personnel du salarié remplacé est-il suffisant ?

Cass. Soc., 20 janvier 2021, n° 19-21.535

Dans cette affaire, des salariés, embauchés pendant plusieurs années en CDD par une compagnie aérienne pour divers motifs dont notamment le remplacement de salariés absents, ont saisi la juridiction prud'homale pour solliciter leur requalification en CDI.

Les salariés reprochaient à leur employeur de ne pas avoir mentionné dans leur CDD la qualification professionnelle des salariés remplacés.

En effet, en l'espèce, les contrats mentionnaient uniquement la « *catégorie personnel navigant commercial* ».

La Cour d'appel a fait droit à leur demande, estimant que cette mention n'était pas suffisamment précise, cette catégorie visant « *plusieurs qualifications [:] HST [hôtesse et steward], chef de cabine, et chef de cabine principal dont les fonctions sont différentes et qui perçoivent des rémunérations différentes* ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision en rappelant « *qu'est réputé à durée indéterminée le CDD qui ne comporte pas la définition précise de son motif et que cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit de l'un des cas visés au (...) 1° de l'article L. 1242-2 du Code du travail* ».

Il en résulte que la seule mention dans les CDD de la catégorie « *personnel navigant commercial* » ne permettait pas aux salariés engagés de connaître la qualification du salarié remplacé, de sorte que les CDD conclus pour ce motif étaient irréguliers.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 7 mars 2018, n° 16-23.710).

La Cour de cassation a déjà jugé que ne suffisait pas non plus la mention de l'emploi du salarié dans le CDD de remplacement d'un salarié absent (Cass. Soc. 23 octobre 2013, n° 12-15.482).

Il est impératif pour l'employeur d'indiquer dans le CDD de remplacement le nom et la qualification du salarié remplacé. A défaut, le CDD peut être requalifié en CDI.

Licenciement pour faute grave – Circonstances vexatoires – Indemnisation du salarié

Rappel : *L'employeur peut, en application de son pouvoir disciplinaire, prononcer le licenciement pour faute grave du salarié (art. L. 1231-1 et s. du Code du travail).*

La Cour de cassation a donné une définition précise de la faute grave. Celle-ci est caractérisée par la réunion de 3 éléments (Cass. Soc., 27 sept. 2007, n° 06-43.867) :

- ✓ *la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié personnellement ;*

- ✓ *le ou les faits incriminés doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise ;*
- ✓ *la faute grave rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.*

Un salarié dont le licenciement pour faute grave est justifié peut-il solliciter des dommages et intérêts en cas de circonstances vexatoires ?

Cass. Soc., 16 décembre 2020, n° 18-23.966

Dans cette affaire, un responsable de bar a été licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant :

- ✓ d'une part, d'avoir prélevé pour son compte personnel des espèces, du matériel et des marchandises de l'entreprise ;
- ✓ d'autre part, d'avoir consommé régulièrement des stupéfiants sur son lieu de travail.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter des dommages et intérêts d'une part pour licenciement injustifié et d'autre part pour circonstances vexatoires.

En l'espèce, le salarié reprochait à son employeur d'avoir répandu en public les motifs de son licenciement en affirmant « *qu'il prenait de la drogue et qu'il était un voleur* », lui causant un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi.

La Cour d'appel a débouté le salarié tant de sa demande d'indemnité pour licenciement injustifié, la gravité des faits justifiant la rupture immédiate de son contrat de travail, que de sa demande au titre du préjudice distinct.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a confirmé partiellement cette décision.

S'agissant de la justification du licenciement, la Haute juridiction a confirmé la décision d'appel. En revanche, elle a cassé la décision concernant la demande d'indemnisation au titre du licenciement vexatoire.

Pour les Hauts magistrats, « *même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation* ».

Ils reprochent aux juges d'appel de ne pas avoir recherché si malgré la justification du licenciement celui-ci « *n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires* ».

Ainsi, même si le licenciement est justifié, le salarié peut solliciter des dommages et intérêts pour licenciement vexatoire, les 2 indemnités étant distinctes.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 31 mars 2010, n° 09-41.016).

Il est conseillé à l'employeur dans le cadre de la procédure de licenciement et à l'issue de celle-ci de ne pas divulguer les motifs du licenciement d'un salarié.

Législation et réglementation

■ Activité partielle – Liste des secteurs protégés modifiée – Décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021, JO du 28 janvier 2021

La liste des secteurs d'activité mentionnés aux Annexes I et II du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 (*modifié par les décrets du 10 septembre, du 30 octobre et du 21 décembre 2020*) a une nouvelle fois été adaptée par le décret du 27 janvier 2021.

Conformément au projet de décret diffusé le 8 janvier 2021, ce décret modifie :

- ✓ l'Annexe I du décret : en ajoutant 8 nouveaux secteurs, dont 2 par transfert de l'annexe 2 ;
- ✓ l'Annexe II du décret : en ajoutant 28 nouveaux secteurs.
Par ailleurs, le nombre des secteurs ayant l'obligation de joindre à la demande d'indemnisation de l'activité partielle une déclaration sur l'honneur indiquant que l'entreprise dispose du document établi par un expert-comptable, tiers de confiance, attestant que l'entreprise remplit les critères prévus, passe de 11 à 28. Il s'agit des secteurs qui prévoient que l'entreprise doit réaliser « *au moins 50% de son chiffre d'affaire* » avec une ou des entreprises relevant d'un secteur de l'Annexe I.

Pour plus de lisibilité, le décret propose une version complète des Annexes I et II.

Pour rappel, ces secteurs protégés bénéficient à ce jour d'un taux d'allocation d'activité partielle égal à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC.

■ Coronavirus – Report des visites et examens médicaux – Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021, JO du 24 janvier 2021

Pour rappel, l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 a prévu, comme lors du premier état d'urgence sanitaire, que certaines visites et examens médicaux puissent faire l'objet d'un report.

Le décret du 22 janvier 2021 détaille les modalités de ce report.

- Visites médicales pouvant être reportées

Sauf s'il estime nécessaire de les maintenir, le médecin du travail peut reporter la date des visites et examens médicaux suivants :

- ✓ la visite d'information et de prévention initiale ;
- ✓ le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- ✓ le renouvellement de l'examen médical d'aptitude et la visite intermédiaire des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé.

Sont concernés par ce report, les examens dont l'échéance intervient **avant le 17 avril 2021** et ceux ayant déjà été reportés lors du premier état d'urgence et qui n'ont pas pu être réalisés avant le 4 décembre 2020.

- **Visites médicales devant être maintenues**

Les visites et examens médicaux dont la date **ne peut pas être reportée** sont :

- ✓ la visite d'information et de prévention d'embauche des travailleurs handicapés, des salariés de moins de 18 ans, des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des travailleurs de nuit, des salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, des salariés exposés à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition et des salariés exposés à des agents biologiques de groupe 2 ;
- ✓ l'examen médical d'aptitude initial pour les salariés en suivi individuel renforcé ;
- ✓ le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les salariés exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

- **Information de l'employeur lorsque la visite médicale est reportée**

Le médecin du travail informe l'employeur et le travailleur lorsque la visite médicale est reportée en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée.

Lorsque le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

- **Absence de report des visites de préreprise et de reprise du travail**

Le médecin du travail n'est pas dispensé d'organiser les visites de préreprise et n'a pas la faculté de différer certaines visites de reprise.

Jusqu'au 16 avril 2021, le médecin du travail peut confier sous sa responsabilité à un infirmier en santé au travail la réalisation de ces visites, sauf pour les salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé.

Mais, le médecin du travail demeure le seul habilité à émettre des recommandations en matière d'aménagement de poste ou de reclassement ainsi qu'un avis d'inaptitude.

En conséquence, en cas de nécessité, l'infirmier qui a réalisé l'examen médical doit orienter sans délai le salarié concerné vers le médecin du travail.

Barème des saisies sur rémunération – Montants inchangés en 2021

En 2021, le barème des saisies sur rémunération n'est pas revalorisé. Le barème défini par le décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 reste donc applicable cette année.

La part saisissable et cessible varie selon la rémunération et le nombre de personnes à la charge du salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2020 et au titre de 2021, la part pouvant être saisie ou cédée est, en vertu de l'article R. 3252-2 du Code du travail, fixée comme suit :

- ✓ le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 3 870€,
- ✓ le dixième, sur la tranche supérieure à 3 870€ et inférieure ou égale à 7 550€,
- ✓ le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 550€ et inférieure ou égale à 11 250€,
- ✓ le quart, sur la tranche supérieure à 11 250€ et inférieure ou égale à 14 930€,
- ✓ le tiers, sur la tranche supérieure à 14 930€ et inférieure ou égale à 18 610€,
- ✓ les deux tiers, sur la tranche supérieure à 18 610€ et inférieure ou égale à 22 360€,
- ✓ la totalité, sur la tranche supérieure à 22 360 €.

Ces seuils sont majorés de 1490€ par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant.

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA), soit 564.78€ pour un allocataire seul (montant en vigueur depuis le 1^{er} avril 2020).

■ Avantages en nature – Revalorisation des montants à compter du 1^{er} janvier 2021 – Urssaf

Le montant des avantages en nature est revalorisé chaque année.

L'Urssaf met à disposition sur son site internet des fiches pratiques par avantage.

Ainsi, **depuis le 1^{er} janvier 2021** :

- ✓ **la nourriture** est évaluée à une somme forfaitaire de 4.95€ pour un repas et 9.90€ pour 2 repas (3.65€ pour un repas pour les salariés relevant du secteur des hôtels, cafés et restaurants et 7.30€ pour 2 repas) quel que soit le montant de la rémunération ;
- ✓ **le logement** est déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié, fixé par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale :

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1714€	De 1714€ à 2056.79€	De 2056.80€ à 2399.59€	De 2399.60€ à 3085.19€	De 3085.20€ à 3770.79€	De 3770.80€ à 4456.39€	De 4456.40€ à 5141.99€	A partir de 5142€
Avantage en nature pour une pièce	71.20€	83.20€	94.90€	106.70€	130.70€	154.30€	178.10€	201.70€
Avantage en nature par pièce principale (si plusieurs pièces)	38.10€	53.40€	71.20€	88.90€	112.70€	136.20€	166€	189.80€

(exemple : un salarié dont la rémunération brute mensuelle s'élève à 1790€ et auquel l'employeur fournit gratuitement un logement comportant 3 pièces, le montant de l'avantage en nature est égal à 160.20€ (53.20 x 3)).

Pour rappel, ces montants forfaitaires sont des évaluations minimales qui doivent être retenues à défaut de montants supérieurs fixés par la convention collective ou par un accord entre le salarié et l'employeur.

- ✓ **Pour les véhicules** : l'Urssaf distingue la situation où l'employeur est le propriétaire du véhicule de celle où le véhicule est en location avec ou sans option d'achat.

Frais professionnels – Nouveaux barèmes – Urssaf

Comme chaque année, les frais professionnels sont revalorisés en 2021.

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à condition d'être utilisées conformément à leur objet et de ne pas dépasser un plafond.

Pour les **frais de repas**, lorsqu'il est pris :

- ✓ sur le lieu de travail en raison, de conditions particulières du travail : le montant maximum déductible est de 6.70€ ;
- ✓ en déplacement :
 - pour un salarié contraint de prendre son repas au restaurant : le montant maximum déductible est de 19.10€ ;
 - pour un salarié non contraint de prendre son repas au restaurant : le montant maximum déductible est de 9.4€.

Lors d'un grand déplacement (en Métropole) :

	Maximum déductible		
	Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^e au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois
Par repas	19.10€	16.20€	13.40€
Logement et petit déjeuner (départements 75-92-93-94)	68.50€	58.20€	48€
Logement et petit déjeuner (autres départements)	50.80€	43.20€	35.60€

Frais professionnels dans le cadre d'une mobilité professionnelle :

Nature de l'indemnité	Maximum déductible
Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	76.10€ par jour, dans la limite de 9 mois
Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1524.30€ majorés de 127.10€ par enfant à charge, dans la limite de 1905.30€

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

