


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : www.actanceavocats.com
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



News : Communication de pièces lors des instances judiciaires : attention à la violation de la vie privée des salariés



RELATIONS INDIVIDUELLES

Convention de forfait jours – Demande de nullité – Délai pour agir – 3 ans – Délai identique aux demandes de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires

Rappel : L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait-jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (article L. 3121-60 du Code du travail).

A ce titre, l'accord collectif prévoyant les forfaits en jours doit prévoir des modalités pour contrôler la charge de travail du salarié (article L. 3121-64 du Code du travail).

Si rien n'est prévu dans l'accord ou si les mesures ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la convention de forfait en jours est nulle (Cas. Soc., 25 janvier 2017, n° 15-14.807) à moins que l'employeur respecte les mesures supplétives fixées à l'article L. 3121-65 du même code.

Si la convention de forfait-jours est déclarée nulle, le salarié peut solliciter devant le juge le paiement d'heures supplémentaires dans la limite de 3 ans (article L. 3245-1 du Code du travail).

Quelle est le délai de prescription pour agir en nullité de la convention de forfait en jours ?

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-23.314

A l'occasion d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail, un salarié a sollicité la nullité de sa convention de forfait en jours

Il reprochait à l'accord collectif prévoyant la convention de forfait en jours et son contrat de travail de ne comporter aucune disposition de nature à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé. A ce titre, il réclamait un rappel d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel a jugé sa demande recevable au motif que le délai de prescription d'une action en nullité d'une convention de forfait en jours ne

débutait pas tant que cette convention était en vigueur.

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation. Il soutenait que le point de départ du délai de prescription de l'action en nullité d'une convention de forfait en jours était la signature de la convention de forfait.

La Cour de cassation rejette cet argument et confirme la décision d'appel.

La Haute juridiction considère que le salarié dont la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas prescrite est recevable à contester la validité de la convention de forfait annuel en jours stipulée dans son contrat de travail.

En l'espèce, la demande de rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires se rapportant à une période non prescrite, le salarié était recevable à contester la validité de sa convention de forfait annuel en jours.

Autrement dit, le salarié peut contester la validité de sa convention de forfait annuel en jours, tant que sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas prescrite.

Licenciement – Faute grave – Préavis prévu par le contrat de travail – Paiement

Rappel : Lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a pas droit au préavis (art. L. 1234-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 20 mars 2019, n° 17-26.999

A la suite de son licenciement pour faute grave, un salarié n'a pas perçu d'indemnité de préavis.

Il a saisi la juridiction prud'homale pour en solliciter le paiement.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande en rappelant que le salarié licencié pour faute grave n'a pas le droit à une indemnité de préavis.

Le salarié s'est pourvu en cassation en précisant que le paiement de l'indemnité de préavis était prévu par son contrat de travail.

En effet, l'article 7 du contrat prévoyait un préavis en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou l'autre des parties.

La Cour de cassation a suivi cette analyse et cassé l'arrêt d'appel considérant que la faute grave n'est privative des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié.

Or en l'espèce, le contrat de travail prévoyait un préavis. L'employeur était donc tenu de verser au salarié l'indemnité de préavis.

Note : Dans le même sens, la Cour de cassation a décidé d'accorder une indemnité de préavis au salarié lorsque son contrat prévoyait un préavis en cas de rupture pour quelque raison que ce soit (Cass. Soc., 1^{er} octobre 2003, n° 01-43.601).

Congé maternité – Congé pathologique à l'issue du congé de maternité – Possibilité de prendre un congé conventionnel supplémentaire à l'issue du congé pathologique (OUI)

Rappel : Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci (art. L. 1225-21 du Code du travail).

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-23.988

Dans cette affaire, une salariée a été en congé de maternité jusqu'au 2 février 2013 puis en congé pathologique jusqu'au 3 mars 2013.

A la fin de son congé pathologique, la salariée a demandé à bénéficier du congé conventionnel supplémentaire prévu par la convention collective

applicable, à savoir la CCN de la banque du 10 janvier 2000.

L'article 51.1 de la CCN prévoyait qu'à l'issue de son congé de maternité légal, la salariée avait la faculté de prendre un congé supplémentaire à la seule condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur.

L'employeur a refusé à la salariée le bénéfice de ce congé au motif que celui-ci devait être pris à la suite d'un congé de maternité et non d'un congé pathologique.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire au titre de ce congé supplémentaire.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande au motif que l'allongement du congé postnatal, par la prise d'un congé pathologique, n'emportait en aucun cas allongement du congé de maternité.

La Cour de cassation a censuré cette décision considérant que le congé de maternité de la salariée avait été augmenté de la durée de l'état pathologique.

Il en résulte que le congé conventionnel pouvait être pris à l'issue du congé pathologique ayant suivi le congé de maternité postnatal.

Cadre – Durée du travail – Plannings précis et durée du travail prédéterminée – Forfait jours (NON)

Rappel : Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année (article L. 3121-58 du Code du Travail) :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de

leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-31.715

Dans cette affaire, un salarié cadre a signé une convention individuelle de forfait-jours.

A l'issue de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la nullité de sa convention de forfait et la condamnation de l'employeur à lui payer un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires. Il soutenait ne pas disposer d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande après avoir constaté qu'il :

- Travaillait à des événements dont les modalités étaient connues au préalable puisqu'elles étaient vendues aux clients dans le cadre d'un devis comportant notamment les jours et heures ;
- Était soumis à une durée du travail prédéterminée et qu'il devait respecter un planning précis ;
- Effectuait également des fonctions impliquant des interlocuteurs soumis à des horaires de bureau qu'il devait lui-même respecter.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que c'est sans inverser la charge de la preuve, que la cour d'appel a jugé que le salarié ne disposait pas d'une autonomie réelle dans l'organisation de son travail. En réalité, sa durée du travail était totalement organisée et imposée par l'employeur.

Il en résulte que le salarié ne remplissait pas les conditions pour être soumis à une convention de forfait en jours.

L'entreprise a été condamnée à payer au salarié un rappel de salaire pour heures supplémentaires.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 15 décembre 2016, n° 15-17.568, Cf. actu-tendance n° 384).

RELATIONS COLLECTIVES

CE – Réunions transférées de Haute Savoie en région parisienne – Abus de l'employeur

Rappel : Il revient à l'employeur de désigner le lieu de réunion du comité d'entreprise (CE) sauf abus.

Cass. Soc., 3 avril 2019, n° 17-31.304

A la suite de difficultés économiques, une entreprise de Haute Savoie a été rachetée par un groupe dont le siège social était situé en région parisienne.

Le Groupe a décidé de transférer le lieu des réunions CE, initialement tenues en Haute Savoie, en région parisienne.

Toutefois, au regard du trajet à effectuer, certains membres du CE ont refusé à plusieurs reprises de se rendre aux réunions du CE.

Estimant que ce transfert constituait une entrave à son fonctionnement, le CE a saisi le Tribunal de grande instance afin d'ordonner à l'entreprise de reprendre les réunions sur le site de Haute Savoie.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du CE estimant que la décision de l'employeur de transférer le lieu de réunion en région parisienne était abusive.

Saisi d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que les réunions du CE se déroulaient en région Parisienne :

- Malgré l'opposition des élus ;
- Alors qu'aucun élu n'y travaillait ;
- Alors que le temps de transport pour s'y rendre est très élevé et de nature à décourager les vocations des candidats à l'élection ;
- Alors que ce choix était de nature à avoir des incidences sur la qualité des délibérations à prendre par le CE ;
- Alors qu'aucune solution alternative n'avait été réellement recherchée.

Au regard de ces éléments, la Cour de cassation en a déduit que l'employeur avait commis un abus dans le choix du lieu des réunions.

La Cour a décidé de fixer le lieu de réunion du CE sur l'ancien site de Haute Savoie dans l'attente d'une meilleure décision.

Note : Dans une telle situation, l'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir les membres du CE (art. L. 2325-5-1 ancien du Code du travail et art. L. 2315-4 nouveau pour le CSE).

Cette décision est transposable aux réunions du CSE.

Législation et réglementation

Loi Pacte – Adoption définitive le 11 avril 2019 par l'Assemblée nationale

La loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a été définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019.

En matière sociale, la loi :

- Fixe de nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement des seuils ;
- Unifie le régime relatif au plan d'épargne retraite ;
- Tente de rendre plus attractif les dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) ;
- Renforce la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux par les entreprises.

Dans le cadre de cette actu, seront présentées les mesures phares de la loi.

- **Nouvelles règles liées aux seuils d'effectifs**

Unification des modalités de décompte des effectifs

: l'effectif salarié annuel d'un 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 (art. 130-1 du Code de la sécurité sociale).

Déclenchement des obligations : le seuil doit avoir été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Mise en place d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et non plus 20 salariés.

- **Plan d'épargne retraite**

La loi a pour objectif d'établir un socle de règles communes aux différents plans d'épargne retraite afin de gagner en lisibilité et faciliter une portabilité des droits.

Forfait social : taux réduit à 16% à l'ensemble des plans d'épargne retraite d'entreprise.

Alimentation du plan :

- Versements volontaires du salarié ;
- Sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- Droits inscrits au compte épargne temps ;
- Versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Déblocage : Les droits ne sont pas, en principe, liquidés vu qu'ils sont constitués pour la retraite mais ils existent des cas de déblocage :

- Décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire liée par un Pacs ;
- Invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- Surendettement de son titulaire ;
- Expiration des droits du titulaire aux allocations chômage ;
- Cessation d'activité non salariée ;
- Affectation des sommes à l'acquisition de la résidence principale.

Portabilité des droits : Il est possible de transférer les droits individuels en cours de constitution vers tout autre plan d'épargne retraite, sans que le transfert n'emporte de modification des conditions de leur rachat ou leur liquidation.

Les frais encourus en cas de transfert ne peuvent excéder 1% des droits acquis.

- **Plan d'épargne**

- **Intéressement**

Hausse du plafond de la prime d'intéressement : La prime d'intéressement est plafonnée à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié. La loi porte cette limite aux $\frac{3}{4}$ du PASS.

Objectifs de performance pluriannuel : pour ouvrir droit à un régime fiscal de faveur, l'intéressement doit résulter notamment d'une formule de calcul liée aux performances de l'entreprise sur une période d'une année au moins. La loi élargit cette formule afin qu'elle soit complétée d'un objectif pluriannuel.

Possibilité de maintenir l'intéressement en cas de changements intervenus dans la situation juridique de l'employeur.

Possibilité de répartir les reliquats au salarié n'ayant pas atteint les 3/4 du PASS.

- Participation

Déclenchement de l'obligation : Mise en place d'un régime de participation dans les entreprises d'au moins 50 salariés : cette obligation s'applique

à compter du 1^{er} exercice ouvert postérieurement à la période de 5 années civiles consécutives au cours desquelles ce seuil a été atteint ou dépassé.

Réduction du plafond à 3 fois le PASS (au lieu de 4 fois).

• Enjeux sociaux et environnementaux

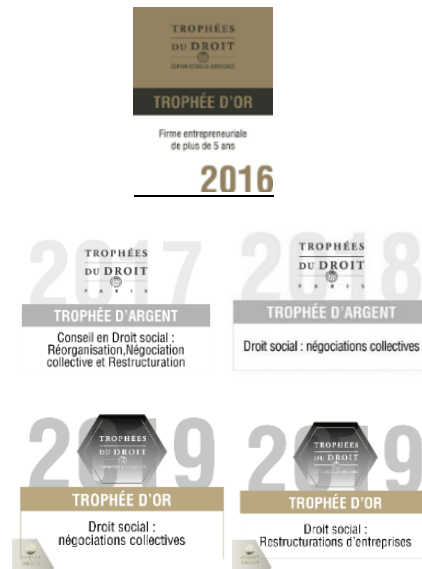
Intégration dans le Code civil : La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité économique (art. L. 1833 CC).

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Restez connectés avec Actance :

