

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)



RELATIONS INDIVIDUELLES

Reçu pour solde de tout compte – Mention du salaire – Absence de dénonciation dans les 6 mois – Impossibilité de réclamer le paiement d'heures supplémentaires

Rappel : A l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'employeur est tenu d'établir pour le salarié un solde de tout compte.

Ce solde dont le salarié donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut-être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur (art. L. 1234-20 du Code du travail).

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées. Ainsi, la rédaction d'un reçu en des termes généraux est sans effet (Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-24.985).

La Cour de cassation a précisé également qu'un reçu pour solde de tout compte faisant état d'une somme globale et qui renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a

pas d'effet libératoire (Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-16.617).

Cass. Soc., 13 mars 2019, n° 17-31.514

A la suite de sa démission, un salarié a signé son reçu pour solde de tout compte le 5 février 2014.

Le 27 novembre 2014, il a sollicité devant le Conseil de prud'hommes le paiement d'un rappel de salaires au titre des heures supplémentaires.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande estimant que celle-ci était irrecevable.

En effet, le salarié n'ayant pas dénoncé le reçu pour solde de tout compte dans le délai de 6 mois, il ne pouvait réclamer par la suite le paiement d'heures supplémentaires.

Le salarié soutenait, au contraire, que le reçu ne mentionnait que le salaire brut, l'indemnité de congés payés et les indemnités de repas et qu'il ne couvrait pas les heures supplémentaires, de sorte qu'il n'était pas libératoire pour ces sommes.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement et confirmé l'arrêt d'appel.

La Cour de cassation considère que le reçu, faute d'avoir été dénoncé dans les 6 mois de sa signature, présentait un effet libératoire pour les sommes versées à titre de salaire.

La demande de rappel d'heures supplémentaires constituant une demande de rappel de salaires, celle-ci n'était plus recevable à l'expiration du délai de 6 mois.

Congé parental à temps partiel – Licenciement pour motif économique – Congé de reclassement – Réduction du montant de l'indemnité de licenciement et de l'allocation pendant le congé de reclassement (NON) – Discrimination indirecte – Position de la CJUE

Rappel : Le Code du travail prévoit que :

- L'indemnité de licenciement du salarié ayant occupé un poste à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces 2 modalités (art. L. 3123-5 Code du travail) ;
- L'allocation versée au salarié durant son congé de reclassement à la suite d'un licenciement économique est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue au cours des 12 mois précédant le licenciement (art. R. 1233-32 du Code du travail).

Ces dispositions peuvent-elles s'appliquer aux salariés, embauchés en temps plein, mais qui, au moment de leur licenciement, sont en congé parental à temps partiel ?

La Cour de justice des communautés européennes a déjà jugé que l'indemnité de licenciement d'un salarié passé en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base de la rémunération à temps plein (CJUE 22 octobre 2009, Aff. C-116/08 et CJUE 27 février 2014, Aff. C-258/12).

La CJUE a confirmé ce principe dans une décision du 8 mai 2019.

CJUE., 8 mai 2019, aff. C-486/18

Dans cette affaire, une salariée a été licenciée pour motif économique alors qu'elle se trouvait en congé parental à temps partiel.

Elle a saisi le juge pour contester le calcul de son indemnité de licenciement et de son allocation de congé de reclassement. Elle reprochait à son employeur d'avoir pris en compte sa rémunération réduite pendant son congé parental.

L'affaire est portée devant la Cour de cassation, qui a saisi la CJUE de 2 questions préjudicielles de conventionnalité.

La Cour s'interrogeait :

- Sur la conformité des dispositions françaises (précitées) relatives au calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement par rapport à l'accord-cadre européen sur le congé parental du 14 décembre 1995 (mis en œuvre par la directive 96/34/CE du 3 juin 1996, remplacée par la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010) ;
- Sur la possibilité, en cas de non-conformité, de conclure à l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, prohibée par l'article 157 du traité de fonctionnement de l'UE (TFUE) déclaré d'effet direct ?

L'accord cadre prévoit notamment sur le point 6 de la clause 2 que « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental. À l'issue du congé parental, ces droits (...) s'appliquent ».

La CJUE en a conclu que « lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité de licenciement doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein par ce travailleur ».

Il en résulte que l'article L. 3123-5 du Code du travail qui prévoit la prise en compte de la rémunération du salarié en temps partiel pendant son congé parental pour le calcul de son indemnité de licenciement est contraire à l'accord-cadre européen.

La CJUE estime que par cette réglementation, la France est susceptible de « *dissuader le travailleur de prendre un tel congé et d'inciter l'employeur à licencier, parmi les travailleurs, plutôt ceux qui se trouvent en situation de congé parental. Cela irait directement à l'encontre de la finalité de l'accord-cadre sur le congé parental, dont l'un des objectifs est de mieux concilier la vie familiale et professionnelle* ».

La CJUE retient le même raisonnement pour le calcul de l'allocation de congé de reclassement.

En effet, « *une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement doit (...) être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein par ce travailleur* ».

Il en résulte que l'article R. 1233-32 du Code du travail n'est pas conforme à l'accord-cadre en prenant en compte, pour le calcul de l'allocation, la rémunération des 12 derniers mois, soit de la rémunération réduite pendant le congé parental à temps partiel.

En conclusion, les 2 articles du Code du travail ont été jugés contraires à l'accord-cadre européen.

Sur la 2nd question préjudicielle, la CJUE y répond positivement. Les dispositions litigieuses entraînent une discrimination indirecte en raison du sexe.

En effet, les juges considèrent que les femmes sont indirectement discriminées au regard du nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel.

Une réglementation, entraînant une discrimination indirecte, n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les travailleurs femmes et les travailleurs hommes soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Or, en l'espèce, aucun facteur objectivement justifié n'est avancé par la France. Il en résulte que la législation française est contraire à l'article 157 du TFUE qui prône l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins.

La Cour de cassation va devoir désormais statuer sur le fond de l'affaire. Elle devrait sans nul doute suivre le même raisonnement que la CJUE.

Autrement dit, les employeurs doivent calculer les indemnités de licenciement et les allocations de congés de reclassement d'un salarié en congé parental à temps partiel sur la base d'un temps plein.

VRP – Occupation du domicile à des fins professionnelles – Indemnisation (OUI)

Rappel : Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles, dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (Cass. Soc., 8 novembre 2017, n° 16-18.499).

Cette jurisprudence s'applique-t-elle à un salarié VRP, qui par principe travaille en dehors de tout établissement ?

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014

Dans cette affaire, un VRP a sollicité en justice une indemnité pour l'occupation à titre professionnel de son domicile.

La Cour d'appel y a fait droit. L'employeur s'est pourvu en cassation. Il estimait qu'un VRP ne pouvait prétendre à une indemnité d'occupation de son domicile à titre professionnel puisqu'il était

remboursé par l'employeur de l'ensemble de ses frais professionnels.

En l'espèce, le VRP bénéficiait d'une somme forfaitaire pour frais professionnels égale à 30% des commissions. Selon l'employeur, cette somme indemnisait l'utilisation du domicile à des fins professionnelles.

La Cour de cassation rejette cet argument et considère sans exception que tout salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition.

En l'espèce, les juges ont relevé que :

- L'employeur n'avait pas mis à la disposition du VRP un espace pour réaliser ses tâches administratives et stocker son matériel ;
- La clause contractuelle de prise en charge à hauteur de 30 % des commissions des frais professionnels exposés ne comportait aucune mention de nature à établir que ce montant couvre la sujétion découlant de l'obligation pour le salarié d'utiliser une partie de son domicile personnel à des fins professionnelles.

Il en résulte que le VRP était en droit de demander le paiement d'une indemnité d'occupation de son domicile à des fins professionnelles.

RELATIONS COLLECTIVES

Transfert du contrat de travail en application de L.1224-1 – Modification du lieu de travail pour motif économique – Refus du salarié – Licenciement pour motif économique

Rappel : Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail sont transférés au nouvel employeur (art. L. 1224-1 du Code du travail).

Si le transfert est à l'origine d'une modification du contrat, le salarié est en droit de s'y opposer. Il appartient alors au nouvel employeur, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.227).

Dans ce cas, quelle est la nature du licenciement ?

Dans un arrêt de 2016, la Cour de cassation a opté pour un licenciement sui generis.

Lorsque la modification du contrat, refusée par le salarié, était inhérente au transfert de l'activité, le

licenciement était individuel et reposait sur une cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-21.143).

Un nouvel arrêt, en date du 17 avril 2019, tempère cette jurisprudence.

Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 17-26.724

Dans le cadre d'une cession d'activité, les contrats de travail des salariés, exerçant leurs fonctions à Nantes, ont été transférés au nouvel employeur.

Ce dernier basé à Orléans a proposé aux salariés une modification de leur lieu de travail. Plusieurs salariés l'ont refusée et ont été licenciés pour motif personnel en raison de ce refus.

Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de leur licenciement.

Selon eux, les licenciements devaient reposer sur un motif économique.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande et jugé que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation sur le fondement de l'arrêt du 1^{er} juin 2016 (précité). Il estimait que le refus des salariés, à une modification de leur contrat de travail, en l'occurrence du lieu de travail, à la suite d'un transfert d'activité en application de L. 1224-1 du Code du travail, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation ne suit pas cet argument et rappelle que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer.

Elle ajoute, toutefois, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

En l'espèce, la modification du lieu de travail des salariés s'inscrivait dans une volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de travail dans le but de réaliser des économies et de pérenniser l'activité.

Les juges en ont donc déduit que le motif réel du licenciement résultait de la réorganisation de la société cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité d'une autre société.

Il en résulte que le licenciement des salariés a la nature juridique d'un licenciement économique.

Elections professionnelles – Vote électronique – Accès suspendu temporairement – Annulation des élections en cas d'irrégularité déterminante dans la représentativité syndicale

Rappel : Il est de jurisprudence constante de la Cour de cassation que seules les irrégularités ayant eu une influence sur le résultat des scrutins, sur la représentativité d'une organisation syndicale ou contraires à un principe général de droit électoral peuvent entraîner l'annulation du scrutin.

TI de Saint-Ouen., 16 avril 2019, n° 11-19.000211

Dans cette affaire, les élections des membres du CSE de 8 établissements d'une UES se sont déroulées exclusivement par vote électronique.

Un syndicat a saisi le Tribunal d'instance (TI) d'une demande d'annulation du 1^{er} tour des élections dans 4 établissements en raison de dysfonctionnement lors du vote, ce qui aurait eu un impact sur sa représentativité dans ces 4 établissements.

En l'espèce, l'accès au site de vote a été interrompu le dernier jour de vote entre 11h41 et 12h57, alors que le scrutin devait être clôturé à 14h.

Selon le syndicat, il s'agissait d'une période de forte activité qui a empêché un grand nombre de salariés de voter.

Le TI a donné raison au syndicat pour seulement 2 des 4 établissements visés.

Les juges rappellent qu'une élection ne peut être annulée qu'en cas d'irrégularité déterminante de la représentativité syndicale.

Pour prendre cette décision, le TI a pris en compte le nombre de voix qui a manqué au syndicat dans chaque établissement pour être représentatif.

Dans 2 établissements, les juges ont constaté que le nombre manquant de voix pour être déclaré représentatif était trop important :

- Dans l'établissement n°1 : il manquait 7 voix au syndicat alors que celui-ci avait recueilli 13 voix sur le reste du scrutin ;
- Dans l'établissement n° 2, il manquait 6 voix au syndicat alors qu'il avait recueilli 29 voix sur le reste du scrutin.

Dans ces 2 établissements, au regard de la brièveté de l'interruption par rapport à la période globale d'ouverture du scrutin, le TI a considéré, par une appréciation souveraine, qu'un tel nombre de voix n'aurait pas pu être obtenu dans le délai imparti, alors même que de nouveaux votes sont intervenus après la réouverture du site.

En revanche, dans les 2 autres établissements, il ne manquait qu'une seule voix au syndicat pour être déclaré représentatif.

Les juges en ont conclu au regard de la période de l'interruption, soit peu de temps avant la clôture du scrutin, de sa durée (plus d'une heure) et de l'absence d'information quant au retour de l'accessibilité du site de vote en ligne, que cette interruption constituait une irrégularité de nature à

influencer sur la représentativité du syndicat dans ces établissements.

Il en résulte que le 1^{er} tour des élections est annulé uniquement dans ces 2 derniers établissements.

Législation et réglementation

Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'AT-MP du régime général

La procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) a été modifiée par un décret du 23 avril 2019.

L'objectif est d'encadrer davantage les relations entre l'employeur et la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Cette nouvelle procédure sera applicable à partir du **1^{er} décembre 2019**.

Il convient de distinguer la procédure applicable à la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La procédure de reconnaissance d'un accident du travail est la suivante :

- Le salarié doit informer son employeur de son accident du travail dans les 24 h ;
- L'employeur doit déclarer cet accident à la CPAM dans les 48 h après avoir été informé ;
- L'employeur peut transmettre des réserves à la CPAM **dans les 10 jours francs** à compter :
 - Soit de la déclaration auprès la CPAM ;
 - Soit de la réception par l'employeur du double de la déclaration transmis par la CPAM lorsqu'elle émane du salarié.

Ces informations seront transmises par tout moyen conférant date certaine à leur réception.

L'envoi par lettre recommandée avec avis de réception n'est plus exigé. Mais, elle reste pour l'entreprise un mode de preuve certain de la date de transmission.

Par la suite :

- La CPAM dispose d'un **délai de 30 jours francs** pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou pour engager des investigations ;
- Lorsque la CPAM a engagé des investigations, le délai global pour statuer est **de 90 jours**.

La procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle (MP) est la suivante :

- La CPAM dispose d'un **délai de 120 jours francs** pour statuer sur le caractère professionnel d'une maladie ou pour saisir le comité régional de reconnaissance des MP ;
- Lorsque la CPAM a saisi ce comité, **un délai supplémentaire de 120 jours** s'ouvre.

A la fin de ces délais, la CPAM notifiera aux parties la décision de reconnaissance ou de refus.

CNIL – Application du RGPD – Fin de la période de tolérance

Le Règlement général de protection des données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018.

La CNIL a accordé jusqu'à la fin de l'année 2018 une phase de tolérance.

Elle s'abstenait de sanctionner le non-respect des obligations nouvelles liées au RGPD et continuait

de focaliser son action répressive sur les anciennes obligations s'inscrivant dans le cadre de la loi liberté informatique du 6 janvier 1978.

Cette phase de tolérance devait permettre aux entreprises d'assimiler les exigences du RGPD.

La CNIL a annoncé dans un communiqué du 19 avril 2019 qu'elle vérifiera désormais pleinement le respect des nouvelles obligations liées au RGPD et tirera, le cas échéant, les conséquences en cas de violation.

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 :

