

ACTUTENDANCE

N° 532 — 6 mars 2020



9 min

- ✓ Rupture conventionnelle – Contexte de harcèlement moral – Nullité – Vice du consentement
- ✓ Licenciement – Discrimination en raison de l'âge – Nullité – Demande de réintégration tardive – Indemnisation limitée
- ✓ CSE – Consultation – Demande d'informations complémentaires – Saisine du juge avant l'expiration du délai de consultation – Prolongation ou fixation d'un nouveau délai
- ✓ CHSCT – Expertise – Risque grave – Désignation d'un expert par l'entreprise de travail temporaire au sein de l'entreprise utilisatrice – Conditions
- ✓ Coronavirus – Droit aux indemnités journalières de la sécurité sociale – Décrets n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et n° 2020-193 du 4 mars 2020
- ✓ Coronavirus – Décret n° 2020-191 du 4 mars 2020 relatif à l'entrée en vigueur immédiate de l'arrêté du 4 mars – Interdiction des rassemblements de plus de 5000 personnes
- ✓ Projet de loi retraite – Adoption en première lecture par l'Assemblée nationale

Jurisprudence

Relations individuelles

Rupture conventionnelle – Contexte de harcèlement moral – Nullité – Vice du consentement

Rappel : L'employeur et le salarié peuvent convenir de rompre le contrat de travail qui les lie par la signature d'une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (art. L. 1237-11 du Code du travail).

Elle doit avoir été négociée librement. Le consentement du salarié doit être exempt de tout vice (dol, violence ou erreur) (art. 1130 du Code civil).

La Cour de cassation a déjà jugé qu'en l'absence de vice du consentement, la seule existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la rupture conventionnelle (Cass. Soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550).

Un salarié qui établit que sa rupture conventionnelle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral ne peut demander son annulation que s'il invoque un vice du consentement.

Dans un arrêt du 29 janvier 2020, la Cour de cassation apporte un tempérament à cette jurisprudence.

Cass. Soc., 29 janvier 2020, n° 18-24.296

A son retour de congé de maternité le 5 décembre 2012, une salariée a été victime de harcèlement moral de la part de son employeur se traduisant par une rétrogradation, des propos agressifs et misogynes et des demandes répétées de quitter l'entreprise.

La salariée a conclu le 30 mai 2013 une rupture conventionnelle. A la suite de la rupture de son contrat intervenue le 7 juillet 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de la rupture conventionnelle.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande et déclaré nulle la rupture conventionnelle après avoir constaté l'existence d'un harcèlement moral.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation en soutenant, sur le fondement de l'arrêt du 23 janvier 2019 précité, que l'existence d'une situation de harcèlement moral n'impliquait pas à elle seule, l'existence d'un vice du consentement. Il revenait à la salariée de le démontrer.

Or, en l'espèce, la Cour d'appel, après avoir constaté l'existence d'une situation de harcèlement moral, s'était contentée d'indiquer que le consentement de la salariée

était vicié « sans préciser en quoi ce harcèlement subi avait pu vicier son consentement ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que « la cour d'appel, ayant relevé qu'à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, la salariée était dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés, a caractérisé un vice du consentement ».

En l'espèce, la salariée n'a pas eu à démontrer l'existence d'un vice du consentement, les juges l'ayant relevé d'office au regard des faits de harcèlement moral avérés.

Note : La Haute juridiction semble donc revenir à sa position antérieure selon laquelle un salarié victime de harcèlement se trouvant dans une situation de violence morale n'est pas de nature à garantir sa liberté de consentement, de sorte que la rupture conventionnelle devait être annulée (Cass. Soc., 30 janvier 2013, n° 11-22.332).

Lorsque la rupture conventionnelle est annulée, les sommes versées à ce titre doivent être remboursées par le salarié.

Par ailleurs, dans cette affaire, les juges d'appel avaient fait produire à l'annulation de la rupture conventionnelle les effets d'un licenciement nul. La salariée était donc fondée à obtenir sa réintégration. La Cour de cassation a confirmé la position des juges d'appel, mais elle ne s'est encore jamais prononcée clairement sur le sujet. En attente, d'une décision de principe sur le sujet.

■ Licenciement – Discrimination en raison de l'âge – Nullité – Demande de réintégration tardive – Indemnisation limitée

Rappel : Un salarié ne peut être licencié en raison de son âge (art. L. 1132-1 du Code du travail). A défaut, le licenciement est nul (art. L. 1131-4 dudit Code).

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans (art. L. 134-5 dudit Code).

Le salarié dont la rupture du contrat de travail est discriminatoire en raison de son âge peut demander sa réintégration. Il a droit en outre au paiement des salaires dus entre la date d'éviction et sa réintégration effective, après déduction des revenus de remplacement perçus durant cette période (Cass. Soc., 15 novembre 2017, n° 16-14.281).

Un salarié qui demande sa réintégration 4 ans et demi après son licenciement peut-il voir son indemnisation limitée ?

Cass. Soc., 22 janvier 2020, n° 17-31.158

Le 1^{er} décembre 2005, un salarié a été mis à la retraite car il remplissait les conditions prévues par le règlement des retraites de la SNCF (55 ans et 20 années de service).

Le 12 juillet 2010, soit 4 ans et demi après, il a saisi la juridiction prud'homale estimant que sa mise à la retraite constituait une discrimination fondée sur son âge. Il sollicitait, à ce titre, sa réintégration et le versement de l'indemnité correspondant aux salaires dus entre sa date d'éviction et sa réintégration effective.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande mais a rejeté sa demande de réintégration au motif que le salarié avait atteint l'âge de 65 ans fixé à l'article 1 du décret n° 2010-105 du 28 janvier 2010 relatifs aux agents de la SNCF.

La Cour d'appel a limité également son indemnisation au motif que le salarié avait agi tardivement.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision en rappelant « *qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son âge et que toute disposition ou acte contraire à l'égard d'un salarié est nul ; que le salarié dont la rupture du contrat de travail est discriminatoire en raison de l'âge et qui demande sa réintégration a droit à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue, après déduction des revenus de remplacement, depuis la date de son éviction jusqu'à celle de sa réintégration* ».

La Haute juridiction précise toutefois que « *le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective* ».

En l'espèce, sa réintégration n'était pas possible, le salarié ayant atteint l'âge limite de 65ans. Son indemnisation devait donc correspondre « *à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui auquel il a atteint ledit âge* ».

Autrement dit, dans le cadre d'une demande jugée tardive, le salarié a droit, au titre de son indemnité d'éviction, à la rémunération qu'il aurait perçue au jour de sa demande de réintégration, et non à compter de sa date d'éviction de l'entreprise.

Jurisprudence

Relations collectives

■ CSE – Consultation – Demande d'informations complémentaires – Saisine du juge avant l'expiration du délai de consultation – Prolongation ou fixation d'un nouveau délai

Rappel : Les délais de consultation sont :

- ✓ *Sauf dispositions législatives spéciales, fixés par accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, par accord avec le CSE (article L. 2312-16 du Code du travail).*
- ✓ *A défaut d'accord, fixés à l'article R. 2312-6 du Code du travail à savoir:*
 - *1 mois (consultation du CSE seul),*
 - *2 mois en cas d'intervention d'un expert par le CSE,*

- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

A l'issue de ce délai, le CSE est réputé consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES (art. 2312-5 du Code du travail).

Le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai (art. L. 2312-15 du Code du travail).

Avant l'arrêt du 26 février 2020, le juge pouvait prononcer la prolongation du délai de consultation à 2 conditions cumulatives :

- ✓ *D'avoir été saisi par le CSE avant l'expiration de son délai de consultation, que ce délai soit prévu par accord (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-16,082) ou, à défaut d'accord, par l'article R. 2312-6 du Code du travail (Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-19,003) ;*
- ✓ *D'avoir statué avant l'expiration du délai de consultation du CSE (Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-13.363).*

Cette seconde condition était difficile à remplir. Bien souvent les juges statuaient après l'expiration du délai de consultation, privant ainsi le recours de son objet.

La Cour de cassation a assoupli ces conditions dans le cadre d'un arrêt du 26 février 2020.

Cass. Soc., 26 février 2020, n° 18-22.759

Dans cette affaire, la société a convoqué, le 2 mai 2016, son comité central d'entreprise (CCE) dans le cadre d'une information-consultation.

Au cours de la réunion du 9 mai, le CCE a désigné deux experts pour examiner le projet. Il a également réclamé des informations complémentaires pour rendre son avis.

La procédure d'information-consultation du CCE s'achevait le 2 juillet 2016, à l'issue d'un délai de 2 mois.

Faute d'avoir obtenu les informations sollicitées, le CCE a saisi, le 20 juin 2016, le président du TGI pour demander la suspension du délai de consultation jusqu'à la communication par l'employeur des informations complémentaires.

Par ordonnance du 27 octobre 2016, le Président du TGI a déclaré la demande irrecevable au motif que le délai de consultation avait expiré au jour où il statuait.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont cassé cette décision considérant que « *la saisine du président du TGI avant l'expiration des délais dont dispose le CE pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, **de prolonger ou de fixer le délai de consultation** tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail* » (devenu R. 2312-6 du Code du travail) « *à compter de la communication de ces éléments complémentaires* ».

La Cour de cassation distingue 2 situations à savoir :

- ✓ Lorsque les documents ayant été transmis au comité sont suffisants pour formuler un avis motivé. Dans ce cas, la demande est jugée infondée et le délai s'achève à la date initialement prévue ;
- ✓ Lorsque les documents transmis sont insuffisants. Dans ce cas, le juge peut prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation, et ce quelle que soit la date à laquelle il se prononce.

En revanche, le comité doit **obligatoirement saisir la juridiction dans le délai qui lui est imparti pour donner son avis.**

En l'espèce, le CCE a saisi le Président du TGI le 20 juin 2016, soit bien avant l'expiration du délai de consultation. C'est donc à bon droit que la Cour d'appel a imparti un nouveau délai de consultation de 2 mois au CCE pour émettre son avis.

Ce délai court à compter de la communication par l'employeur au CCE des documents complémentaires, peu important que l'employeur ait commencé à mettre en œuvre le projet.

Note : Pour rendre cette décision, la Haute juridiction s'appuie sur la directive 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs, dont l'article 4§3 garantit un droit à une information effectuée « *à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés susceptibles notamment de permettre aux représentants du personnel de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation* ».

Même si la Cour de cassation a statué sous l'empire des anciennes dispositions régissant le comité d'entreprise, cette solution nous semble transposable au CSE.

■ CHSCT – Expertise – Risque grave – Désignation d'un expert par l'entreprise de travail temporaire au sein de l'entreprise utilisatrice – Conditions

Rappel : Dans le cadre d'une relation d'intérim, la santé et la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice (EU) (article L. 1251-21 4° du Code du travail).

A ce titre, l'EU peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L. 4614-12 du Code du travail).

Le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire (ETT) peut-il également désigner un expert pour risque grave au sein d'une EU ?

Cass. Soc., 26 février 2020, n° 18-22.556

Dans cette affaire, le CHSCT de l'ETT a voté le recours à une expertise relative au risque grave encouru par les salariés intérimaires mis à disposition au sein d'une EU.

L'ETT contestait cette délibération devant le Président du TGI, qui l'a annulé au motif que les travailleurs temporaires avaient vocation à être représentés par le CHSCT de la seule EU, excluant de ce fait la compétence du CHSCT de l'ETT.

Le CHSCT a formé un pourvoi en cassation. La Cour de cassation censure la décision de première instance considérant que si la responsabilité de la protection de leur santé et de leur sécurité est commune à l'employeur et à l'entreprise utilisatrice, il incombe à l'EU « *de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer cette protection* ». Par conséquent, c'est au CHSCT de l'EU « *qu'il appartient d'exercer une mission de vigilance à l'égard de l'ensemble des salariés de l'établissement placés sous l'autorité de l'employeur* ».

Cependant, lorsque le CHSCT de l'ETT constate que les salariés mis à disposition de l'EU sont soumis à un risque grave et actuel, au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail alors applicable, sans que l'EU « *ne prenne de mesures* », et sans que le CHSCT de l'EU ne fasse usage des droits qu'il tient de cet article, il peut faire « *appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier* ».

En l'espèce, le TGI a pris sa décision, sans vérifier si le risque grave et actuel invoqué pour les travailleurs intérimaires ainsi que l'inaction de l'EU et de son CHSCT, étaient ou non avérés.

Autrement dit, le CHSCT (désormais le CSE) de l'ETT peut agir à la place du CHSCT de l'EU à condition :

- ✓ Qu'il existe un risque grave et actuel pour les travailleurs temporaires,
- ✓ Qu'aucune mesure ne soit prise par l'EU ainsi que son CHSCT pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs temporaires mis à disposition.

Note : La Haute juridiction justifie sa solution sur le fondement du droit à la santé des travailleurs protégé à la fois par le droit européen (*Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 31§1 ; Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs art. 6§4*) et le droit constitutionnel (Préambule de la Constitution de 1946, al.11).

Cette solution est transposable au CSE (art. L. 2315-94).

Législation et réglementation

■ Coronavirus – Droit aux indemnités journalières de la sécurité sociale – Décrets n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et n° 2020-193 du 4 mars 2020

Les indemnités journalières (IJ) de la sécurité sociale sont accordées à tous les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile après :

- ✓ Avoir été en contact avec une personne malade du Coronavirus (Covid-19) ;
- ✓ Avoir séjourné dans une zone concernée par l'épidémie et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie.

Ces IJ sont accordées, en vertu du décret du 31 janvier 2020, aux salariés même s'ils ne remplissent pas les conditions requises (durée minimale d'activité ou contributivité minimale). De même, le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas.

La durée maximale de versement des IJ dans ses conditions est fixée à **20 jours**.

Pour bénéficier de ce régime, les salariés doivent avoir été identifiés par les agences régionales de santé (ARS). Un médecin habilité par celle-ci procède à l'établissement de l'arrêt de travail qui est transmis à l'employeur. Celui-ci doit le transmettre, sans délai, à la CPAM de l'assuré.

Ces dispositions sont applicables depuis le **2 février 2020**.

Le Questions/Réponses, diffusé le 28 février dernier, ajoute que les salariés obligés de garder leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture des crèches et écoles disposent du même droit. Les employeurs peuvent demander, depuis le 5 mars, un arrêt de travail en ligne en remplissant un formulaire sur <https://declare.ameli.fr>.

Les salariés bénéficient également de l'indemnité complémentaire, en principe, selon les modalités prévues par la loi ou la convention collective. Le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 a levé le délai de carence de 7 jours pour permettre le versement de cette indemnité dès le premier jour d'arrêt de travail.

Note : Chaque DIRECCTE devrait prochainement publier sur son site un document portant sur l'activité partielle et le Coronavirus. A titre d'information, la DIRECCTE du Pays de la Loire a publié une note technique sur le sujet.

■ Coronavirus – Décret n° 2020-191 du 4 mars 2020 relatif à l'entrée en vigueur immédiate de l'arrêté du 4 mars – Interdiction des rassemblements de plus de 5000 personnes

Un arrêté du 4 mars interdit sur le territoire français tout rassemblement mettant en présence de manière simultanée plus de 5 000 personnes en milieu clos.

Cette mesure s'applique depuis le 4 mars et jusqu'au 31 mai 2020.

Par ailleurs, des mesures encore plus drastiques ont été prises dans certains départements (exemple : Haut Rhin).

Projet de loi retraite – Adoption en première lecture par l'Assemblée nationale

Alors que le projet de loi instituant un système universel de retraite dit « *projet de loi ordinaire* » se trouvait en débat à l'Assemblée nationale, le gouvernement a décidé, le 29 février, d'engager sa responsabilité en recourant à l'article 49.3 de la Constitution.

Cette procédure permet au gouvernement de faire adopter un texte sans vote.

Le gouvernement a engagé sa responsabilité non pas sur le texte initial mais sur un texte amendé à la suite des concertations avec les partenaires sociaux.

Les 2 motions de censure déposées ont été rejetées par l'Assemblée nationale le 3 mars dernier

Le texte de loi ordinaire est considéré comme adopté en première lecture à l'Assemblée nationale.

Le recours à l'article 49.3 ne concernait que le projet de loi ordinaire. Le texte de loi organique a été adopté à l'Assemblée nationale le 5 mars dernier.

Ces 2 textes seront examinés par le Sénat en avril prochain.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

