



L'actualité en droit social décryptée par le cabinet : revue de jurisprudence (Barème Macron, règlement intérieur, rupture conventionnelle, PSE), point sur la récente réforme de l'Assurance Chômage et zoom sur la question du nombre maximum de membres de la CSSCT

Jurisprudence

1/ **Barème Macron :**

Barème des indemnités prud'homales –
Compatibilité avec le droit international

*Cass. Ass. Plén. 17 juillet 2019, demande d'avis
n°19-70.010*

Après de nombreux jugements contradictoires de plusieurs Conseil de prud'hommes, l'avis de la Cour de cassation sur le « barème Macron » était attendu avec impatience.

L'Assemblée plénière a rendu un avis clair et précis.

Elle considère en premier lieu que le débat, d'ordre matériel, ne relève pas du champ d'application du droit à un procès équitable garanti par l'article 6 de la CESDH, d'ordre procédural.

En deuxième lieu, après avoir rappelé les termes de l'article 24 de la Charte sociale européenne imposant une « *indemnité adéquate* » ou une « *réparation appropriée* »

elle estime que ce texte laisse une importante marge d'appréciation aux Etats membres et qu'il n'est donc pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particulier.

Restait donc le seul article 10 de la Convention O.I.T qui prévoit, dans les mêmes termes très généraux, la nécessité d'une indemnité adéquate ou d'une réparation appropriée.

L'Assemblée Plénière constate à nouveau que ces termes laissent aux Etats membres une marge d'appréciation et qu'en conséquence, le barème des indemnités prud'homales est conforme au droit international, rappelant par ailleurs l'inapplicabilité du barème en cas de nullité du licenciement.

Par cet avis, la Haute Cour espérait mettre fin à la polémique grandissante orchestrée par plusieurs syndicats.

Peine perdue. Dans un jugement rendu le 23 juillet en section départage, le Conseil de prud'hommes de Grenoble a rappelé qu'il n'était pas tenu par l'avis de la Cour de cassation et a écarté l'application du barème.

Affaire à suivre, donc...



2/ Règlement intérieur :

Règlement intérieur – modification suite à injonction de l’inspection du travail – consultation des IRP non-nécessaire

Cass. soc., 26 juin 2019, n° 18/11.230

L’entrée en vigueur du règlement intérieur est subordonnée au respect d’une procédure formelle préalable, comportant en particulier la consultation du C.S.E (article L. 1321-4 du Code du travail).

Cette procédure doit être renouvelée en cas de modification du règlement intérieur.

Dans l’arrêt commenté, la Cour de cassation décide que, par exception, lorsque la modification résulte uniquement des injonctions de l’inspection du travail auxquelles l’employeur ne pouvait que se conformer, il n’y a pas lieu à consultation préalable des représentants du personnel.

En revanche, à notre sens, il convient de respecter *a minima* les formalités de dépôt et de publicité (transmission à l’inspection du travail, dépôt au greffe du Conseil de prud’hommes, affichage dans l’entreprise).

En effet, conformément à l’article L. 11321-4 précité :

« ...Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité... »

Règlement intérieur – interdiction totale d’alcool pour certains postes

CE, 8 juillet 2019, n° 420434

En application de l’article R. 4228-20 du Code du travail :

« ...Lorsque la consommation de boissons alcoolisées [...] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, [...] prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »

Dans un arrêt du 12 novembre 2012 (n° 349365), le Conseil d’Etat avait considéré qu’un règlement intérieur ne pouvait pas prévoir une interdiction générale et absolue de consommer de l’alcool.

Dans l’arrêt commenté, la Haute Cour admet en revanche qu’une interdiction totale est possible pour certains postes en cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou les tiers.



3/ Rupture du contrat de travail

Rupture conventionnelle -

Remis d'un exemplaire signé au salarié –
présomption (non)

Cass. Soc. 3 juillet 2019, n° 17-14.232 et 18-14.414

Pour mémoire, lors de conclusion d'une convention de rupture conventionnelle avec le salarié, celui-ci doit se voir remettre un exemplaire de la convention de rupture, sous peine d'annulation de celle-ci et de condamnation à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc 6 février 2013, n° 11-27.000).

Dans les arrêts commentés, la Cour de cassation précise que l'employeur ne peut se prévaloir d'aucune présomption de remise au salarié l'exemplaire lui revenant.

En pratique, il est donc fortement conseillé de remettre l'exemplaire au salarié sous la forme d'une remise en main propre contre récépissé.

Rupture conventionnelle – non respect des règles d'assistance de l'employeur – nullité (non)

Cass. Soc. 5 juin 2019, n° 18-10.901

En application de l'article L. 1237-12 du Code du travail, concernant le / les entretiens préalable(s) à la conclusion d'une rupture conventionnelle :

« Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié

en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié. »

En l'espèce, l'employeur n'avait pas respecté ces règles en étant assisté lors de l'entretien alors que le salarié était seul et pas informé de cette assistance.

Le salarié a sollicité l'annulation de la rupture conventionnelle.

Les juges du fond l'ont débouté et la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé en décidant que la nullité n'est encourue que si l'assistance irrégulière de l'employeur lors de l'entretien préalable a « engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien ».

Ce faisant, la Cour de cassation maintient sa jurisprudence rigoureuse en la matière : le salarié qui conteste une rupture conventionnelle qu'il a signé doit démontrer que son consentement a été vicié.

PSE – avis tardif du CSE – absence d'impact sur l'homologation

CE, 22 mai 2019, n° 420780

En application de l'article L. 1233-30 du Code du travail, la procédure d'information – consultation du C.S.E. en matière de PSE est encadrée par les délais suivants de rendu d'avis :

- 2 mois lors que le nombre de licenciement est inférieur à 100 ;



- 3 mois entre 100 et 249 licenciements ;
- 4 mois au-delà.

Il s'agit de délais préfix à l'expiration desquels le Comité est réputé avoir été consulté.

Ces délais ont été institués par le législateur (loi de sécurisation de l'emploi) afin d'offrir une garantie aux employeurs face à certains abus en pratique (Comités faisant durer artificiellement la procédure de consultation).

Dans l'arrêt commenté, le Comité avait rendu ses avis plus de six mois après le début de la procédure. Il a tenté d'obtenir l'annulation de l'homologation du PSE en se fondant sur le dépassement du délai de deux mois précité.

Sans surprise, le Conseil d'Etat rejette cet argument et retient que « *la circonstance que le comité [...] ait rendu ses avis au-delà des délais [...] est sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation* ».

Législation

Réforme de l'Assurance Chômage

Deux décrets du 26 juillet 2019 réforme plusieurs points du régime d'assurance chômage.

Les nouvelles règles seront applicables aux fins de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019.

Bonus-malus

D. n° 2019-797 du 26 juillet 2019

Le bonus-malus sera institué dans certains secteurs à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le dispositif ne s'imposera qu'aux secteurs dont le taux de séparation médian est supérieur à un seuil fixé pour trois ans par arrêté. Ce seuil sera déterminé en fonction de l'écart constaté entre les différents secteurs et annoncé à 150% par le ministère du Travail.

Seules les entreprises de 11 salariés et plus seront concernées.

Le bonus ou le malus sera notifié à chaque entreprise par l'administration, en fonction de la comparaison entre le taux de séparation médian du secteur et celui au sein de l'entreprise.

Conditions d'affiliation

D. n° 2019-797 du 26 juillet 2019

Les conditions de bénéfice de l'assurance chômage sont durcies. La durée d'affiliation devra être au moins égale à 130 jours travaillés (contre 88 jours actuellement) ou 910 heures travaillées (610 heures actuellement).

Cela représente environ 6 mois de travail contre 4 actuellement.

Par ailleurs, la période de référence, de 28 mois actuellement, est minorée et sera de 24 mois, s'agissant des salariés âgés de moins de 53 ans



à la date de la fin de leur contrat de travail (36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus).

Durée et montant de l'indemnisation

D. n° 2019-797 du 26 juillet 2019

La durée d'indemnisation correspond actuellement au nombre de jours travaillés multiplié par un coefficient de 1,4.

Le décret modifie cette durée. A l'avenir, la durée d'indemnisation sera égale au nombre de jours calendaires déterminé à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation.

En conséquence, le salaire de référence sera établi à partir des rémunérations correspondant à la période de référence d'affiliation, et non plus à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

Modalités d'indemnisation des démissionnaires

D. n° 2019-796 du 26 juillet 2019

Il s'agissait d'une promesse de campagne du candidat Emmanuel Macron.

Les conditions pour qu'un salarié puisse bénéficier du chômage sont les suivantes :

- affiliation d'une durée continue de cinq années minimum,

- poursuite d'un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux devra être attesté par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

Un futur arrêté devra fixer le contenu de la demande à la CPIR et la liste des pièces justificatives à joindre.

Zoom sur la CSSCT

Quel est le nombre maximal de membres de la CSSCT ?

Dans une entreprise d'au moins trois cent salariés, l'ancien CHSCT est remplacé par une Commission interne au CSE, la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) (article L. 2315-36 du Code du travail).

La question du nombre maximal de membres a pu se poser dans plusieurs entreprises à l'occasion de l'institution de la Commission.

Nombre minimal de membres fixé par la loi

L'article L. 2315-39 du Code du travail, d'ordre public, prévoit les dispositions suivantes s'agissant du nombre de représentants du personnel au sein de la commission :

« ... Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11.



Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité...»

Ce texte détermine donc le nombre minimal de membres représentants du personnel de la commission, fixé à trois.

En revanche, aucun nombre maximal précis n'est prévu.

Les dispositions précitées prévoient uniquement que les membres représentants du personnel de la CSSCT doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Par voie de conséquence, en toute hypothèse, le nombre légal maximal de membres de la CSSCT correspond à l'ensemble des représentants du personnel, titulaires et suppléants, du CSE.

Renvoi du législateur à l'accord collectif, ou, à défaut, au règlement intérieur du CSE

Le Code du travail n'apporte pas davantage de précision sur la composition, pas plus que sur le nombre d'heures de délégation spécifiques à l'exercice du mandat au sein de la CSSCT.

C'est ainsi que le nouvel article L. 2315-41 du Code du travail prévoit qu'un accord collectif d'entreprise doit fixer :

« ...1° Le nombre de membres de la ou des commissions ; »

A défaut d'accord collectif, l'article L. 2315-44 du Code du travail prévoit que les points dans l'article L. 2315-41 précité sont déterminés par le règlement intérieur du CSE.

Cet article donne donc aux représentants du personnel le pouvoir de fixer eux-mêmes, dans le règlement intérieur du CSE, le nombre de membres de la CSSCT ainsi que leur nombre d'heures de délégation.

Aucun plafond n'est prévu à ce stade, ce qui implique le risque d'un « dérapage », comme par exemple une clause du règlement intérieur prévoyant que l'ensemble des représentants du personnel titulaires et suppléants du CSE sont membres de la CSSCT.

Interdiction des clauses abusives dans le règlement intérieur

S'agissant du règlement intérieur du CSE, l'article L. 2315-24 du Code du travail prévoit, dans sa version en vigueur issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 :

« Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai



raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique. »

Ces nouvelles dispositions légalisent une jurisprudence antérieure qui interdisait au Comité d'entreprise de faire figurer dans son règlement intérieur des clauses plus contraignantes que la loi pour l'employeur.

Dans ses « 100 questions – réponses sur le CSE », le Ministère du Travail rappelle que le règlement intérieur ne peut prévoir des modalités de fonctionnement de la CSSCT imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas d'obligations légales (question 88), sans toutefois préciser la portée pratique de cette limite.

Deux interprétations sont possibles :

- Soit le règlement intérieur ne peut prévoir, à défaut d'accord, que le nombre minimal de membres représentants du personnel prévu par la loi, c'est-à-dire trois ;
- Soit le règlement intérieur peut prévoir un nombre de membres librement, dans la limite du nombre total de membres du CSE.

Il serait possible de défendre la première interprétation, dès lors qu'il convient d'appliquer strictement l'article L. 2315-24 précité : à défaut d'accord collectif, le règlement intérieur ne pourra que s'en tenir au minimum légal. Toutefois, en l'état actuel du droit, il n'y a aucune sécurité juridique sur ce point, de telle sorte qu'un juge saisi d'un litige sur ce point pourrait retenir l'une ou l'autre de ces deux interprétations.

Recommandations

Dans la mesure du possible, compte tenu de l'importance de la CSSCT et de la large marge de manœuvre laissée par le législateur à la négociation collective, et compte tenu de l'incertitude juridique présentée ci-dessus, il est recommandé de conclure un accord collectif sur ce point.

En pratique, la plupart des entreprises proposent de s'inspirer des modalités de fonctionnement proches de celles existantes avec l'ancien CHSCT.

Si aucun accord collectif ne peut être trouvé, il reviendra aux représentants du personnel de fixer ces modalités, et notamment le nombre de membres, dans le cadre du vote du règlement intérieur.

En cas de « *dérapiage* », une action contentieuse peut être déclenchée devant le Tribunal de Grande Instance.

Seule cette juridiction a en effet le pouvoir d'annuler d'éventuelles clauses illicites du règlement intérieur, notamment en ce qu'elles seraient contraires à l'article L. 2315-24 précité.



THIVILLIER
avocats

Nous contacter :

Thivillier Avocats

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28

contact@thivillier-avocats.fr

www.thivillier-avocats.fr