



Revue d'actualité en droit social – Janvier 2020

1/ Relations individuelles :

P.S.E / Compétence du juge judiciaire en matière de risques psychosociaux

Cass. soc., 14 novembre 2019, 18-13.887

Dans cet arrêt largement commenté, la Cour de cassation reconnaît la compétence du juge judiciaire pour apprécier les conséquences d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sur les risques psychosociaux (RPS).

La chambre sociale considère en effet que le bloc de compétence administrative en matière de P.S.E prévu par l'article L. 1235-7-1 du Code du travail n'inclut pas la question des RPS.

Ce faisant, la Cour de cassation donne **compétence résiduelle au juge judiciaire pour, le cas échéant, suspendre l'exécution d'un PSE en cas de RPS avérés ou de surcharge de travail.**

La loi du 14 juin 2013 avait pour intention de garantir une certaine sécurité juridique en

matière de P.S.E via le bloc de compétence administratif.

Il y a désormais une brèche dans le dispositif.

En pratique, il est à prévoir que cette décision entraîne de nombreuses actions en justice, fondées notamment sur les conclusions d'un expert désigné par le CSE (ancien expert CHSCT pour « projet important » ou « risque grave »).

Dénonciation d'un usage / engagement unilatéral de l'employeur – délai suffisant

Cass. soc., 4 décembre 2019, 18-20.763

De jurisprudence constante, la dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur est subordonnée aux conditions suivantes :

- Information des représentants du personnel ;
- Notification individuelle à chaque salarié ;



- Respect d'un délai de prévenance suffisant avant la mise en œuvre effective de la dénonciation, pour permettre d'éventuelles négociation.

Dans l'arrêt commenté, la question posée à la Cour de cassation était celle de l'opposabilité de la dénonciation si le délai de prévenance était jugé insuffisant.

La chambre sociale retient que **l'insuffisance du délai de prévenance rend inopposable aux salariés la dénonciation.**

En l'espèce, le délai de prévenance était légèrement inférieur à un mois (information des représentants du personnel le 24 octobre 2013, information des salariés le 5 novembre 2013, prise d'effet le 1^{er} décembre 2013).

En pratique, il est recommandé de retenir une durée de délai de prévenance de trois mois (à minima deux mois).

Harcèlement moral – réaction obligatoire suite à un signalement

Cass. soc., 27 novembre 2019, 18-10.551

Dans cet arrêt, la chambre sociale considère que l'employeur saisi par un salarié d'une situation de harcèlement moral allégué doit nécessairement réagir et ne peut laisser sans suite cette saisine.

Il doit en particulier diligenter une enquête pour vérifier les dires du salarié, et le cas échéant, prendre les mesures qui s'imposent.

A défaut, **l'employeur peut voir sa responsabilité mise en cause au titre de son obligation générale de prévention des risques professionnel, et ce même si le harcèlement n'est pas caractérisé *in fine*.**

Frais professionnels – Prescription

Cass. soc., 20 novembre 2019, 18-20.208

Cet arrêt apporte une précision utile concernant la prescription applicable aux frais professionnels.

La Cour de cassation retient que **les frais professionnels sont soumis au délai de prescription de deux ans propre à l'action en justice relative à l'exécution du contrat de travail** (*C. trav., art. L. 1471-1*).

Elle écarte donc le délai de prescription de trois ans applicable en matière de salaire.

Forfait jours – Dispositif invalidé

Cass. soc., 6 novembre 2019, 18-19.752

Le « tableau de chasse » de la Cour de cassation en matière de forfait jours s'est encore étoffé.

Dans cet arrêt, la chambre sociale invalide le dispositif conventionnel de branche prévue par la convention collective des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Conformément à sa jurisprudence désormais bien affirmée, la Haute Cour a en effet estimé que ce dispositif ne prévoyait pas un suivi



« effectif et régulier » des décomptes mensuels établis par les salariés.

2/ Relations collectives

Fusion absorption – BDES – Information du CSE
Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-22.532

Selon la Chambre Sociale, dans le cas d'une opération de fusion, les informations fournies au CSE pour sa consultation doivent porter, sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer, sur les entreprises parties à l'opération.

Sont visées en particulier les informations devant figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES), qui doivent donc être **étendues à l'ensemble des entreprises concernées par le projet de fusion.**

Elections professionnelles – parité hommes / femmes

Cass. Soc., 11 décembre 2019, 8 arrêts (n° 18-23.513, n° 18-26.568, n° 19-10.855, n° 19-13.037, n° 19-10.826, n° 18-19.3379, n° 19-12.596, n° 18-20.841)

Par une série de huit arrêts du 11 décembre 2019, la Cour de cassation a apporté plusieurs précisions sur les règles de parité hommes-femmes applicables lors des élections professionnelles.

Les points suivants peuvent être relevés :

- Lorsque deux sièges sont à pourvoir et qu'un sexe est « ultra-minoritaire » dans le collège (moins de 0,5 siège, donc 0 siège), une liste peut ne comporter aucun candidat de ce sexe ;
- Le tribunal judiciaire (ex Tribunal d'instance) peut être saisi d'un contentieux préélectoral sur ce point, déclarer une liste irrégulière et reporter la date de l'élection ;
- L'annulation de l'élection d'un candidat pour manquement aux règles de parité hommes / femmes n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de sa désignation comme délégué syndical suite aux élections ;
- Une organisation syndicale ayant signé sans réserve un protocole d'accord préélectoral ne peut plus contester, après l'élection, la proportion hommes / femmes qui était mentionnée dans ce protocole.

CSSCT – conditions de désignation

Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 19-14.224

Conformément à l'article L. 2315-39 du Code du travail, les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres par une résolution prise à la majorité des membres présents.



Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise que la désignation n'a pas à être précédée d'une résolution préalable du CSE fixant les modalités de cette désignation (contrairement à l'ancienne désignation des membres du CHSCT).

3/ Législation

Elections professionnelles – Transmission du procès-verbal

Décret n° 2019-1345 du 11 décembre 2019

Les procès-verbaux des élections professionnelles doivent désormais être transmis au Ministère du Travail et non plus à l'inspecteur du travail.

La transmission peut être effectuée par internet sur le site dédié : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

Réforme de la procédure civile

Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019

Cet important décret réforme largement la procédure civile, étant rappelé qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, le Tribunal judiciaire remplace le Tribunal de grande instance et le Tribunal d'instance.

De nombreux points sont adaptés ou modifiés en conséquence.

Cela entraîne certaines conséquences en matière sociale. C'est ainsi que, notamment, la saisine du Conseil de prud'hommes par la présentation volontaire des parties n'est désormais plus possible.

Par ailleurs, les requêtes introductives doivent contenir un certain nombre de mentions obligatoires prévues à peine de nullité par les articles 54 et 57 du Code de procédure civile.

4/ Décryptage juridique

Certificat A1

Extension dérogatoire de la durée maximale de 24 mois

En application de l'article 12 du règlement CE n° 883/2004 un salarié détaché dans un autre état membre de l'UE peut demeurer soumis à la législation du premier état à condition que la durée prévisible du détachement n'excède pas 24 mois.

Les conditions du maintien du régime français de sécurité sociale sont les suivantes :

- L'entreprise doit exercer normalement ses activités dans l'État à partir duquel elle procède à l'envoi de ses collaborateurs ;
- Il doit subsister un lien organique entre l'entreprise qui procède au détachement et le salarié détaché.
- La durée maximale prévisible du détachement est de 24 mois.



a) Le Certificat A1 - formalités

Le maintien au régime français de sécurité sociale est subordonné à l'autorisation préalable de la C.P.AM compétente.

La demande doit être sollicitée par écrit par l'employeur avant le départ du salarié. Doit être rempli le formulaire « Maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur salarié détaché hors du territoire français ».

Le Certificat A1 constitue la preuve que le travailleur reste soumis à la législation de son pays d'origine.

Dans le cadre d'un détachement d'une durée maximale prévisible de 24 mois, l'accord de l'État dans lequel le salarié est envoyé temporairement n'est pas requis.

b) Prolongation possible de la période initiale de détachement dans la limite de 24 mois

Si le travailleur détaché n'a pas pu, en raison d'événements imprévus, terminer son travail, peut être demandée une prolongation de la période initiale de détachement afin de terminer le travail en question, dans la limite d'une durée totale de 24 mois).

Cette règle est prévue par le Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne de la Commission européenne.

La notion d'« événements imprévus » n'est pas précisée.

Sont *a priori* visées des situations liées au travailleur détaché (maladie, problèmes

familiaux), au contexte local (grève) ou au travail à accomplir (événement ne permettant pas de terminer la mission objet du détachement).

c) Délai de carence de deux mois après la fin d'un détachement avant un nouveau détachement

La durée maximale de 24 mois est suivie d'un délai de carence.

Au terme d'une période de détachement, au moins deux mois doivent s'écouler avant qu'un nouveau détachement puisse être autorisé pour le même travailleur, les mêmes entreprises et le même État membre (décision A2 du 12 juin 2009 de la Commission Administrative pour la Coordination des Systèmes de Sécurité Sociale).

Ce délai de carence ne s'applique toutefois pas en cas de prolongation de la période initiale du détachement dans la limite de 24 mois (point b ci-dessus).

d) Exception à la durée de 24 mois dans le cadre d'un « accord article 16 »

Il est possible de solliciter une extension de la durée maximale de 24 mois dans le cadre d'un « accord article 16 ».

Dans ce cas, un accord doit intervenir entre le CLEISS et l'organisme compétent en matière de détachement de l'autre État.



Les accords exceptionnels de l'article 16 sont utilisés pour :

- le détachement d'une période excédant dès le départ 24 mois ;
- la prolongation d'une période de détachement au-delà de 24 mois ;
- la régularisation de certaines situations (retard dans l'accomplissement des procédures de détachement) ;
- le maintien d'affiliation du salarié à son régime de protection sociale lorsque les conditions du détachement ne sont pas remplies (ex: lien de subordination établi avec l'entreprise d'accueil).

Dans l'intérêt des travailleurs concernés, les accords de prolongation de détachement peuvent couvrir des périodes déjà écoulées (CJCE, 29 juin 1995, aff. C-454/93, Van Gestel).



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