

# Sutra Corre & Associés

*Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris*

Alain SUTRA  
Michèle CORRE  
Romain SUTRA

*Avocats Associés*

Halima ABBAS TOUAZI  
Sophie BAILLY  
Murièle DEFAINS-LACOMBE  
Elsa GAILLARD-DIAZOU  
Clémentine DEBECQUE

*Avocats*

## QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

### JUILLET -AOUT 2019

#### **I – TEXTES**

##### **1) Retraite supplémentaire à prestations définies Ordonnance 2019-697 du 03/07/2019**

Cette ordonnance définit le cadre juridique d'un régime de retraite dit « *à droits certains* ».

Elle interdit de subordonner le bénéfice des droits à la présence du salarié dans l'entreprise au moment où celui-ci peut liquider ses droits. Il en résulte qu'en cas de départ de l'entreprise le salarié conserve les droits à la retraite qu'il a acquis, lesquels doivent être revalorisés annuellement dans les mêmes conditions que ceux des salariés présents dans l'entreprise.

Les régimes de retraite peuvent subordonner le bénéfice du régime à des conditions de durée de présence ou de cotisations, sans toutefois que la somme de ces deux durées puisse excéder trois ans.

Le régime social des sommes versées par l'employeur pour le financement du régime de retraite est modifié. Ces sommes sont désormais soumises à une contribution spécifique de 29,7% à la charge de l'employeur.

Concernant les régimes à prestations définies dits « *à droits aléatoires* » existant à la date de publication de l'ordonnance, ils doivent être fermés et ne peuvent plus générer de nouveaux droits conditionnels pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, sauf à les adapter au nouveau cadre défini par l'ordonnance.

##### **2) Frais de santé Loi 2019-733 du 14/07/2019**

La loi prévoit que les contrats et règlements d'assurance couvrant les frais de santé pourront être résiliés à tout moment au-delà de la première année de souscription.

La loi entrera en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2020. La faculté de résiliation s'appliquera aux contrats en vigueur à cette date.

### **3) Plan d'épargne retraite**

#### **3-1 Ordonnance 2019-766 du 24/07/2019**

Prise en application de la loi PACTE, cette ordonnance prévoit que l'entreprise pourra mettre en place :

- un PER à adhésion facultative succédant aux PERCO ;
- un PER à adhésion obligatoire succédant aux régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies. Ce PER pourra couvrir une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

#### **3-2 Décret n°2019-807 du 30/07/2019**

Suite à la publication de l'ordonnance du 24 juillet 2019, ce décret précise les contours des nouveaux plans d'épargne retraite et détermine notamment le plafond de versement par salarié. Il met aussi en application le dispositif du forfait social réduit sur les versements des employeurs en épargne retraite dès lors que ladite épargne est orientée vers le financement des PME.

### **4) Assurance chômage** **Décret n°2019-797 du 26/07/2019**

Ce décret qui fixe de nouvelles règles d'indemnisation s'appliquera aux ruptures du contrat de travail intervenues à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019.

Parmi les principales mesures prévues par le décret on peut mentionner :

- l'introduction d'un bonus-malus sur les contrats courts. Ce bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- un rehaussement de la durée minimale d'affiliation. Celle-ci devra être au moins égale à 130 jours travaillés (contre 88 jours aujourd'hui) au cours des 24 mois précédant la fin du contrat de travail (au lieu de 28 mois aujourd'hui) pour les salariés âgés de moins de 53 ans et au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de 53 ans et plus ;
- une modification du calcul du salaire journalier de référence. Ce dernier sera établi à partir des rémunérations correspondant à la période d'affiliation et non plus à partir des rémunérations des douze derniers mois ;
- une dégressivité de l'allocation pour les « *hautes rémunérations* ». Un coefficient de dégressivité est créé et est égal à 0,7. Ce coefficient est applicable aux salariés âgés de moins de 57 ans à la date de fin du contrat de travail et à partir du 183<sup>ème</sup> jour d'indemnisation.

Cette mesure devrait concerner, selon le gouvernement, les salariés percevant un salaire supérieur à 4.500 € brut.

#### **5) Index de l'égalité femmes / hommes**

Les entreprises de 251 à 999 salariés doivent publier leur index au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Le Ministère du travail a mis en ligne le 18 juillet 2019 un calculateur de cet index (<https://index-egapro.travail.gouv.fr>).

## **II – JURISPRUDENCE**

### **1) Rupture conventionnelle**

**Cass.Soc.03/07/2019 n° 17-14232 et 18-14414**

Dans ces deux arrêts la Cour de Cassation rappelle que l'employeur qui conclut une rupture conventionnelle doit remettre un exemplaire du document CERFA au salarié.

La Cour précise que l'employeur doit signer l'exemplaire de la convention de rupture remise au salarié et qu'il doit prouver qu'il a bien remis un exemplaire au salarié.

Faute de quoi, la rupture conventionnelle est nulle et est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### **2) Rupture anticipée d'un CDD**

**Cass.Soc.03/07/2019 n°18-12306**

Pour la Cour de Cassation l'indemnisation prévue par la loi (article L1243-4 CT), à savoir un montant égal aux salaires qui auraient été perçus jusqu'au terme du contrat, constitue un minimum. Si le préjudice est supérieur le salarié peut obtenir la réparation de son entier préjudice.

### **3) Salaires minimum conventionnel et titres restaurant**

**Cass.Soc.03/07/2019 n°17-18210**

Selon la Cour de Cassation, la part patronale à l'acquisition de titres-restaurant ne peut pas être prise en compte dans le salaire à comparer au salaire minimum conventionnel, au motif qu'elle n'est pas versée « *en contrepartie du travail* »

**4) Indemnité de congés payés**  
**Cass.Soc.03/07/2019 n°18-16351**

Selon la jurisprudence une prime annuelle doit être exclue de l'assiette servant au calcul de l'indemnité de congés payés. Il en est ainsi pour le 13<sup>ème</sup> mois.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que si une prime annuelle est assise sur les seules périodes de travail des salariés elle doit, alors, être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

**5) Supplément d'intéressement**  
**Cass.2<sup>ème</sup>Civ.11/07/2019 n°18-16412**

Dans une entreprise où a été conclu un accord d'intéressement, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement réparti selon les mêmes modalités que l'intéressement lui-même.

La Cour de Cassation dans cet arrêt précise que pour bénéficier du même régime social de faveur, le supplément d'intéressement ne peut être versé avant celui de la prime due en application de l'accord d'intéressement.

Dans l'espèce soumise à la Cour l'employeur avait, compte tenu des excellents résultats de l'exercice 2007, distribué en janvier 2008 un supplément d'intéressement, soit cinq mois avant l'intéressement lui-même.

Le redressement effectué par l'URSSAF a donc été validé par la Cour de Cassation.

**6) Règlement Intérieur**  
**Conseil d'Etat 08/07/2019 n°420434**

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat énonce que l'employeur peut introduire une « *tolérance zéro alcool* » sur certains postes de travail, et notamment les « *postes de sûreté et de sécurité ou à risque* » dans le Règlement Intérieur.

Le Conseil d'Etat précise qu'une telle interdiction doit être « *justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché* ».

**7) Entretien Préalable à licenciement**  
**Cass.Soc.10/07/2019 n°18-11528**

Pour la Cour de Cassation, le jour de remise de la lettre de convocation ne compte pas dans le délai de cinq jours devant séparer la convocation et l'entretien, étant précisé que si le délai expire un samedi, il est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant.

En conséquence, il y a non-respect de la procédure de licenciement si la convocation est remise en main propre un lundi pour un entretien prévu le lundi suivant.

**8) Salarié Protégé**  
**Conseil d'Etat 10/07/2019 n°408644**

Pour le Conseil d'Etat, le fait pour un représentant du personnel d'utiliser les outils informatiques mis à sa disposition par l'entreprise pour s'introduire dans la messagerie d'un collègue à son insu constitue un manquement à l'obligation de loyauté et peut donc justifier un licenciement pour faute, et ce, même si les faits ont été commis en dehors du temps et du lieu de travail.

**9) Et pour finir, la décision la plus importante du mois de juillet**  
**Barème MACRON – Avis Cass. Assemblée Plénière 17/07/2019**

Dans cet avis, la Cour de Cassation valide sans aucune réserve le barème MACRON en le déclarant compatible avec l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT.

Suite à cet avis, certains juges du fond résisteront le cas échéant... Mais le principal obstacle semble avoir été franchi.