

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

OCTOBRE 2019

I. TEXTES

1) Droit à l'erreur dans le calcul et le paiement des cotisations sociales (Décret 2019-1050 du 11 octobre 2019)

Le décret énonce que le droit à l'erreur doit se traduire par une remise automatique des majorations et pénalités pour les infractions les moins graves (corrections d'une erreur peu importante effectuée rapidement) et ce même si la correction a été effectuée suite à une demande de l'organisme de recouvrement.

Le décret précise le régime des majorations des redressements suite à un contrôle en modulant les sanctions en fonction de la gravité des manquements constatés.

Enfin, en cas de travail illégal, il prévoit une modulation des annulations d'exonération de cotisations en fonction du montant des rémunérations concernées.

L'entrée en vigueur du décret est fixée au 1^{er} janvier 2020, sauf pour la remise des majorations en cas de contrôle fixée au 1^{er} avril 2020.

2) Délai de réponse de l'employeur aux observations de l'URSSAF suite à un contrôle. (Décret 2019-1050 du 11 octobre 2019)

Le décret prévoit la possibilité pour l'employeur de demander à disposer d'un délai de 60 jours au lieu de 30 jours.

La demande de l'employeur doit être reçue par l'URSSAF avant l'expiration du délai initial de 30 jours. A défaut de réponse de l'URSSAF, la demande doit être considérée comme acceptée.

Si l'URSSAF refuse la demande de prolongation, elle doit motiver sa décision de refus.

II. JURISPRUDENCE

1) Accord collectif – Référendum – Cass. Sociale 9 octobre 2019 n°19-10816

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation apporte deux précisions en ce qui concerne les modalités de consultation des salariés pour valider un accord signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés.

La Cour de Cassation précise que tous les salariés d'une entreprise, remplissant les conditions pour être électeur au CSE, doivent être consultés pour valider un accord intercatégoriel, y compris ceux qui ne sont pas directement concernés.

De plus, la Cour de Cassation décide que l'absence de notification de la demande de consultation faite par une ou des organisations syndicales signataires, aux autres syndicats de l'entreprise, ne peut entraîner l'irrégularité de la demande.

Dans cette hypothèse, selon la Cour, l'employeur peut suppléer la carence du syndicat en notifiant lui-même la demande.

2) Protocole d'accord préélectoral – Obligation de loyauté Cass. Soc. 9 octobre 2019 – n°19-10780

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce qu'un protocole d'accord préélectoral devant être négocié loyalement, l'employeur doit communiquer à un syndicat non représentatif dans l'entreprise, tous éléments sur l'identité des salariés et leur niveau de classification.

Faute pour l'employeur de satisfaire à cette obligation, le protocole d'accord préélectoral et les élections peuvent être annulés.

Dans un commentaire, la Cour de Cassation souligne que le « manquement doit toutefois être spécifiquement caractérisé par les juges du fond et il ne peut pas s'agir d'une simple irrégularité ».

Il résulte de cette jurisprudence que :

- les informations doivent être transmises à tous les syndicats participant à la réunion de négociation ;
- les informations doivent pouvoir être mises à la disposition des syndicats dès la première réunion du Protocole d'Accord ;
- le contenu de l'information est précisé. Il s'agit de la liste nominative des salariés et des éléments concernant leur niveau de classification. Pour la Cour de Cassation, ces informations précises permettent aux négociateurs de déterminer la répartition du personnel et des sièges entre les collèges.

- les informations doivent être expurgées des éléments confidentiels qui ne sont pas indispensables pour négocier utilement. Seules les informations nécessaires doivent être transmises. On peut penser que ne sont pas pertinentes les données telles que l'adresse des salariés, leur numéro de sécurité sociale, leur rémunération et leur numéro de téléphone (fixe ou portable).

Enfin, la Cour de Cassation précise que pour contester le protocole, il faut que la contestation ait été introduite judiciairement avant le premier tour des élections ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats.

3) Entretien préalable à sanction disciplinaire Cass. Soc. 9 octobre 2019 n°18-15029

Pour la Cour de Cassation, si un employeur a convoqué un salarié à un entretien préalable à sanction disciplinaire, celle-ci ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien, et ce, même si la sanction finalement notifiée est un avertissement.

Pour la Cour de Cassation, alors même que l'employeur n'est pas tenu de convoquer un salarié à un entretien préalable lorsque la sanction envisagée est un avertissement, dès lors qu'il choisit de le faire, il se réserve le droit de prononcer une sanction autre que l'avertissement et doit donc respecter le délai maximum d'un mois.

4) Accord Collectif – Différence de traitement discriminatoire Cass. Soc. 9 octobre 2019 n° 17-16642

Depuis un arrêt du 27 janvier 2015, la Cour de Cassation avait admis que les différences de traitement, prévues dans un accord collectif, bénéficiaient d'une présomption de justification au regard du principe d'égalité de traitement.

Le 3 avril 2019, la Cour de Cassation avait écarté cette présomption dans tous les cas où sa reconnaissance était contradictoire avec le droit de l'Union Européenne.

L'arrêt du 9 octobre 2019 va plus loin, en écartant la présomption de justification dans tous les cas où la différence de traitement repose sur un des motifs discriminatoires visés à l'article L1132-CT (notamment âge, sexe, état de santé, convictions religieuses ...). Dès lors que la présomption est écartée, l'employeur doit prouver que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

5) Licenciement nul – Accident du Travail - Régime Social de l'indemnité Cass. Soc. 16 octobre 2019 n°17-31624

Cet arrêt confirme que le salarié dont le licenciement prononcé en violation des dispositions protectrices sur les Accidents de Travail est nul et qui demande la réintégration, a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite des salaires dont il a été privé.

Dans un commentaire, la Cour de Cassation précise que le montant de cette indemnité est déterminé en tenant compte des revenus de remplacement perçus par le salarié pendant la période susvisée.

Toujours dans le commentaire, la Cour de Cassation précise que cette solution diffère de celle retenue lorsque le licenciement est annulé en cas d'atteinte à une liberté fondamentale constitutionnelle garantie (liberté d'expression, liberté de témoigner, exercice du droit de retrait et droit à la protection de la santé...). Dans ce cas, les revenus de remplacement perçus par le salarié ne sont pas déduits de l'indemnité d'éviction ».

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise également que cette indemnité d'éviction accordée au salarié est assujettie aux cotisations sociales.

6) Salariés protégés

Cass. Soc. 23 octobre 2019 n°18-16057

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation rappelle que l'autorisation de licenciement est requise si le salarié bénéficie toujours de la protection lors de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Le fait que la faute ait été commise après l'expiration du mandat est sans incidence.

7) Barème Macron (suite)

Cour d'Appel Paris 30 octobre 2019

La Cour d'Appel de Paris, dans cet arrêt, va dans le même sens que les avis rendus par l'Assemblée Plénière de la Cour de Cassation.

Cette décision diverge de celle adoptée par la Cour d'Appel de Reims le 25 septembre 2019.

Nous sommes dans l'attente de nouvelles décisions, et surtout de celle qui sera rendue par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

III. RAPPEL

1) Comité social et économique (CSE)

Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs, devront avoir mis en place un CSE.

Il convient de souligner que l'absence d'organisation des élections ou d'un procès-verbal de carence peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise. Parmi les risques encourus, on peut citer :

- l'irrégularité des licenciements pour inaptitude professionnelle et des licenciements collectifs pour motif économique.
- l'inopposabilité d'une dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral.
- le risque d'une condamnation pour délit d'entrave.

2) Entretien professionnel

Nous nous rapprochons de la fin du premier cycle de six ans, énoncé par la loi de mars 2014 soit mars 2020 , qui prévoit qu'un entretien récapitulatif doit être réalisé.