

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

**LA SCP SUTRA CORRE & ASSOCIÉS VOUS PRÉSENTE SES
MEILLEURS VŒUX POUR CETTE ANNÉE 2021.**

10 rue des Pyramides, 75001 Paris — Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 — Fax. +33 (0)1 42 86 96 40
avocats@sutra-associes.com — www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 — TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 — Membre d'une association agréée.
Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Novembre et décembre 2020

TEXTES

I - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

1) Congé de paternité

A compter du 01/07/2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours (32 jours en cas de naissances multiples).

Ce congé est découpé en deux périodes :

- une 1^{ère} période de 4 jours calendaires consécutifs faisant suite au congé de naissance de 3 jours décompté en jours ouvrables. Pendant cette période, le salarié doit prendre le congé et il est interdit de l'employer.

Cette période de 4 jours est prolongée de plein droit à la demande du salarié lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins dans la limite d'une durée maximale qui doit être définie par décret.

- une 2^{ème} période de 21 jours (28 jours en cas de naissances multiples), laquelle est fractionnable dans des conditions à définir par décret. Il s'agit d'un droit pour le salarié qui décide de l'exercer.

Lorsque le droit à congé paternité est exercé, il ouvre droit à des IJSS dans les mêmes conditions qu'en cas de congé maternité.

2) Congé d'adoption

A compter du 01/07/2021, le congé des parents adoptants est porté à 16 semaines pour les familles de 2 enfants.

Les parents partageant le congé bénéficieront de 25 jours supplémentaires et pourront prendre ce congé de façon séparée ou simultanée.

La durée du congé ne peut-être fractionnée qu'en 2 périodes dont la plus courte est au moins égale à 25 jours.

3) Congé pour événement familiaux

La LFSS pour 2021 précise que les congés pour événements familiaux se décomptent en jours ouvrables en l'absence de précisions contraires prévues par la loi ou un accord collectif.

II - Loi ASAP du 07/12/20

Concernant l'épargne salariale, cette loi prévoit la possibilité pour toutes les entreprises de conclure un accord d'intéressement pour une durée comprise entre un et trois ans.

JURISPRUDENCE

1) Elections partielles

Cass. Soc. 04/11/20 n°19-12775

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation rappelle tout d'abord que l'employeur qui ne met pas en place un CSE, alors qu'il y est tenu par la loi, sans qu'un procès-verbal de carence ait été tenu, ouvre la possibilité aux salariés de réclamer des dommages intérêts même si ceux-ci ne justifient pas d'un préjudice.

Par contre, elle précise que si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour organiser des élections partielles lorsqu'il y est tenu, le salarié qui demande des dommages intérêts doit apporter la preuve d'un préjudice pour prétendre à une indemnisation.

2) Salariés protégés

Cass. Soc. 04/11/20 n°19-11865

La Cour de Cassation rappelle que les maires et les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins étant considérés comme des salariés protégés, il y a lieu en cas de rupture conventionnelle homologuée de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.

3) Licenciement

Cass. Soc. 04/11/20 n°19-12367

La Cour de Cassation énonce que le seul fait qu'une action en justice introduite par un salarié soit contemporaine d'un licenciement ne rend pas automatiquement nulle la rupture du contrat.

Sur cette question, il convient de rappeler que, si dans la lettre de licenciement il est fait grief au salarié d'avoir intenté une action en justice, le licenciement est obligatoirement nul.

Par contre, si la lettre de licenciement ne reproche pas l'action en justice, le juge prud'homal devra rechercher si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Mais attention, le dossier présenté par l'employeur devra être solide, car si la cause réelle et sérieuse n'est pas retenue, il y a un fort risque que la nullité de la rupture soit prononcée.

4) Licenciement économique

Cass. Soc. 04/11/20 n°18-23029

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que si le licenciement économique est justifié par la nécessaire sauvegarde de compétitivité et que celle-ci est indiscutable, le licenciement du salarié peut être jugé sans cause réelle et sérieuse en cas de faute de l'employeur.

Heureusement, la Cour de Cassation précise qu'une simple erreur de gestion ne peut caractériser une telle faute. Naturellement on peut espérer que la Cour de Cassation apportera dans le futur de plus amples précisions

5) Coemploi

Cass. Soc. 25/11/20 – n°18-13769

Cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence. Si la Cour de Cassation n'abandonne pas la notion de coemploi dans le cadre d'un groupe, elle en donne une nouvelle définition fondée sur « l'immixtion permanente de la société mère dans la gestion économique et sociale d'une filiale, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière ».

Cette nouvelle définition qui est plus restrictive que celle antérieurement retenue (confusion d'intérêts, d'activités, et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de la filiale) devrait diminuer les cas où la notion de coemploi pourrait être retenue par les juges..

6) Cessation d'activité et salariés protégés

Cass. Soc. 25/11/20 n°18-13771

Des salariés protégés qui avaient été licenciés après autorisation de l'inspection du travail suite à la cessation d'activité de leur employeur, avaient saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir une indemnisation pour la perte de leur emploi.

Ils justifiaient cette demande au motif que la cessation d'activité était due à une faute de l'employeur.

La Cour d'Appel les avait déboutés de leur demande en considérant que le préjudice ne pouvait pas être apprécié par le juge judiciaire en raison du principe de la séparation des pouvoirs.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel en précisant :

- que l'inspecteur du travail n'a pas à rechercher si la cessation d'activité est due à la faute de l'employeur.

- qu'en conséquence, la décision d'autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié mette en cause devant les juridictions sociales la responsabilité de l'employeur pour demander réparation des préjudices causés par cette faute, « y compris le préjudice résultant de la perte de l'emploi ».

7) Elections professionnelles – Candidats libres – Parité femme/homme

Cass. Soc. 25/11/20 n°19-60222

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce pour la première fois, que seules les listes présentées par les organisations syndicales doivent se voir appliquer les règles relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes.

Il en résulte pour la Cour que l'obligation de parité femme/homme ne s'applique pas à une liste de candidats libres au 2^{ème} tour des élections professionnelles.

8) Production en justice de données personnelles et droit à la preuve

Cass. Soc. 25/11/20 n°19523

Pour la Cour de Cassation, l'illicéité d'un moyen de preuve (en l'espèce le traitement de données personnelles n'avait pas été déclaré à la CNIL) « n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats ».

Le juge doit, selon elle, effectuer un contrôle de proportionnalité en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve.

S'il s'avère que la production du mode de la preuve illicite est indispensable à l'exercice d'un droit, ledit mode de preuve pourra être retenu. Dans la pratique, l'employeur devra établir que pour prouver les manquements d'un salarié, il n'y avait pas d'autres moyens de preuves possibles.

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence dû à l'influence de la jurisprudence européenne.

9) Démission

Cass. Soc. 25/11/20 n°19-12447

Au motif que la démission doit être un acte clair et non équivoque de rompre le contrat de travail, la Cour de Cassation juge que le salarié qui ne se présente pas au travail pendant 2 ans, ne peut pas être considéré comme démissionnaire.

Dans cette espèce, le salarié avait menacé l'employeur de démissionner et ne s'était plus représenté à son travail malgré les relances de son employeur.

Celui-ci l'ayant considéré démissionnaire, le salarié avait attendu 2 ans pour saisir le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Alors que la Cour d'appel avait rejeté la demande du salarié, la Cour de Cassation lui donne gain de cause.

Noter que depuis les faits ayant conduit à cette décision, la prescription a été réduite à un an.

10) CSE – Président

Cass. Soc. 25/11/20 n°19-18681

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que l'employeur peut déléguer à des salariés employés par d'autres entités du groupe la possibilité de présider à sa place le Comité d'entreprise dès lors qu'il a « la qualité et le pouvoir nécessaire à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel ».

Il résulte, entre autres, de cette décision que le DRH d'un groupe peut présider le CSE des filiales.

11) Accord de mobilité

Cass. Soc. 02/12/20 n°19-11986

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge que le refus d'application d'un accord de mobilité constitue un motif économique autonome par rapport aux motifs prévus à l'article L 1233-3 du Code du travail.

Cependant, selon elle, l'existence d'un motif autonome n'exclut pas un contrôle du juge sur la cause réelle et sérieuse du licenciement.

En effet, le juge doit non seulement vérifier la conformité de l'accord aux dispositions légales mais encore apprécier sa justification par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La question se pose de savoir si cette jurisprudence est transposable aux accords de performance collective (APC).

La réponse à cette question devrait être positive.

12) Licenciement dans les Associations

Cass. Soc. 09/09/20 n°18-18810

Cet arrêt de septembre 2020 est l'occasion de rappeler aux dirigeants des Associations de bien se reporter aux statuts avant toute mise en œuvre d'une procédure de licenciement.

En effet, selon cette jurisprudence, dès lors qu'il résulte des statuts d'une association qu'un salarié ne peut être démis de ses fonctions que sur décision du conseil d'administration, le manquement à cette obligation (laquelle n'est pas susceptible de régularisation) rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'absence de précision dans les statuts, il appartient au président de l'association de mettre en œuvre la procédure, étant précisé qu'il peut donner délégation au Directeur pour gérer le personnel. Dans ce cas, une délégation écrite est recommandée