

16 au 31 juillet 2019

Textes	
Nouvelles règles d'indemnisation du chômage	<i>Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage</i>
Droit à indemnisation chômage aux salariés démissionnaires sous certaines conditions	<i>Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi</i>
Modalités pratiques et règles applicables aux nouveaux plans d'épargne retraite	<i>Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite</i>
Complémentaire santé : droit de résiliation de contrats sans frais	<i>Loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé</i>
Zoom	
Fractionnement des congés payés : droit à des jours supplémentaires	
Droits de la salariée en congé maternité	
Jurisprudence	
Barème Macron : la Cour de cassation dit oui à son application	<i>Avis n° 15012 et n° 15013 de la formation plénière de la Cour de cassation du 17 juillet 2019</i>
La remise au salarié d'un exemplaire d'une convention de rupture ne se présume pas	<i>Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-14.414</i>
Le remplacement d'un membre suppléant au CSE central doit être prévu par le protocole d'accord préélectoral	<i>Cass. Soc., 29 mai 2019 : n° 17-31.029</i>
Participation aux frais de crèche : un avantage en nature	<i>Cass. Civ., 29 mai 2019 : n° 18-11436</i>
Indemnité de congés payés : une prime annuelle de vacances peut être incluse dans l'assiette	<i>Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-16.351</i>
Le CHSCT peut désigner un expert sur décision de la DIRECCTE	<i>Cass. Soc., 26 juin 2019 : n° 17-22.080</i>
Chaque membre de la section syndicale peut diffuser des tracts syndicaux	<i>Cass. Soc., 9 avril 2019 : n° 18-80.921</i>
Pas d'indemnité compensatrice de préavis en cas de faute grave sauf... si le contrat le prévoit	<i>Cass. Soc., 20 mars 2019 : n° 17-26999</i>



Textes



Nouvelles règles d'indemnisation du chômage

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

Le décret abroge l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés.

Le nouveau décret a un double objectif :

- définir les nouvelles règles d'indemnisation du chômage applicables aux travailleurs privés d'emploi ;
- définir les nouvelles règles relatives aux contributions chômage applicables aux employeurs et à certains salariés.

Ainsi, il définit :

- les modalités d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi,
- les mesures favorisant le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels,
- les règles relatives aux contributions chômage et les mesures de coordination avec d'autres régimes d'assurance chômage ou d'allocations.

Il modifie en particulier la durée minimale d'affiliation exigée pour s'ouvrir des droits au chômage ainsi que le seuil permettant un rechargement des droits.

Il adapte également les durées de la période de référence d'affiliation et de la période de référence calcul.

Il définit aussi les modalités d'application et de coordination des nouveaux droits à indemnisation ouverts par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants, y compris pour le régime d'assurance chômage mahorais.

Il prévoit l'application d'un coefficient de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et fixe un montant plancher d'indemnisation en-dessous duquel la dégressivité ne s'applique pas.

Il modifie également les modalités de calcul du salaire journalier de référence afin de mieux prendre en compte, dans le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la moyenne des rémunérations antérieures perçues sur la période de référence.

Enfin, il met en place une modulation des contributions chômage patronales des entreprises pour celles relevant d'un secteur d'activité à taux de séparation très élevés.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} novembre 2019 sous réserve des dispositions du II et du III de son article 5.

Modification de la durée minimale d'affiliation pour toucher l'assurance chômage

Actuellement, il faut avoir travaillé 4 mois sur les 28 derniers mois (*la période de référence*) pour ouvrir ses droits à indemnisation. Cependant, à partir du 1^{er} novembre, il faudra avoir travaillé 6 mois (*130 jours ou 910 heures*) au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (*terme du préavis*). Sauf pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail : leur *période de référence* reste de 36 mois.

En conséquence, la durée minimale d'indemnisation passe également de 4 à 6 mois.

Le décret prévoit la modification du seuil de rechargement des droits à l'assurance chômage. En effet, le salarié devra justifier une *durée d'affiliation au régime d'assurance chômage (...) d'au moins 910 heures travaillées au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.*

Indemnités dégressives pour les salaires les plus élevés

En ce qui concerne les salariés dont le revenu est supérieur à 4 500 euros brut par mois, le décret prévoit de réduire leurs indemnités de 30 % à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation. Un montant plancher est fixé à 2 261 euros net, auquel cas le coefficient de dégressivité ne s'applique pas.

En revanche, les salariés de 57 ans ou plus ne sont pas concernés par cette mesure. Le plafond de l'indemnisation maximale reste à 6 615 euros net.

Des droits au chômage pour les salariés démissionnaires

Sous certaines conditions, les salariés pourront bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de démission à partir du 1^{er} novembre 2019.

Ils devront poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise présentant un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Les salariés démissionnaires devront justifier également d'une durée d'affiliation spécifique équivalant à au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (*terme du préavis*). Soit 5 ans à temps plein.

Des allocations pour les travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants dont l'entreprise fera l'objet, à partir du 1^{er} novembre 2019, d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire pourront bénéficier d'une allocation forfaitaire de 800 euros par mois pendant 6 mois, à condition que l'activité professionnelle ait généré un revenu minimum de 1 000 euros par an sur les 2 dernières années avant la liquidation.

Assurance-chômage : les entreprises visées par le futur bonus-malus sur les contrats courts

Principe : dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, il est mis en place un système de bonus-malus afin de limiter le recours aux contrats courts. Les entreprises des secteurs d'activités concernés pourront voir le taux de leur contribution patronale d'assurance chômage modulé entre 3 % et 5,05 % suivant le niveau de leur taux de séparation. Pour rappel, le taux initial de la contribution patronale d'assurance chômage est de 4,05 %

Les entreprises concernées

Le système du bonus-malus ne fonctionnera que pour les entreprises de plus de 11 salariés, et ne visera dans un premier temps que les secteurs d'activités suivants :

- l'agro-alimentaire (denrées alimentaires, boissons, tabac) ;
- la publicité ;
- l'hébergement-restauration ;
- l'assainissement des eaux et la gestion des déchets ;
- le transport et l'entreposage ;
- la fabrication de caoutchouc et plastique ;
- le travail du bois, l'industrie du papier et l'imprimerie.

Ces 7 secteurs sont les premiers à être visés car ils représentent 34 % des ruptures de contrat de travail et ils ont tous un taux de séparation (rapport entre l'effectif de l'entreprise et le nombre d'inscriptions à Pôle

emploi de salariés ayant travaillé pour l'entreprise) supérieur à 150 %. Cela signifie que les entreprises emploient, en moyenne, 2 personnes en contrat stable pour plus de 3 personnes en contrat précaire, soit par exemple plus de 3 CDD pour 2 CDI, ou plus de 150 intérimaires pour 100 CDI.

Cela étant, il est d'ores et déjà prévu que, après évaluation, le système pourra être étendu à l'ensemble de l'économie.

Fonctionnement du bonus-malus

Le bonus-malus fonctionnera de la manière suivante :

- plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus une entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage.
- à l'inverse, plus une entreprise réduira le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi (moins de fins de CDD, de fins de mission d'intérim, de licenciements, de ruptures conventionnelle...), moins elle paiera de cotisations.

Ainsi, si le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé dans l'entreprise est important par rapport à son effectif, plus le taux de la contribution à l'assurance chômage sera majoré. Mais, ce taux pourra également être minoré si l'entreprise réduit son nombre de salariés qui sortent de l'entreprise.

Toutes les fins de contrats de travail sont prises en compte à l'exception :

- des démissions ;
- des fins de contrat de mission (salarié-entreprise d'intérim) ;
- des fins de contrat d'apprentissage ;
- des fins de contrat de professionnalisation ;
- des fins de contrat à durée déterminée ou de mise à disposition qui ont pour objet de favoriser le retour vers l'emploi ;
- des fins de contrat unique d'insertion.

Le taux de contribution sera fixé, dans la limite d'un plafond et d'un plancher déterminés par secteur d'activité et fixés par arrêté. Ce plafond et ce plancher ne doivent pas avoir pour effet de porter le taux de la contribution à un niveau supérieur à 5,5 % ou inférieur à 3 %.

Le taux de séparation et le taux de contribution seront notifiés à l'entreprise dans des conditions qui seront fixées par arrêté.

Tant que l'employeur n'est pas informé du nouveau taux, il verse sa contribution sur la base de son taux antérieurement applicable. Une régularisation devra être effectuée lors de la notification du nouveau taux.

Une nouvelle taxe sur les CDD d'usage

CDD d'usage : L'idée est d'inciter les entreprises à proposer des contrats d'une semaine ou d'un mois plutôt que de quelques heures par jours, indique Muriel Pénicaud. Ce type de contrat non seulement coûte 9 milliards d'euros de déficit par an à l'Unedic, mais surtout précarise la plupart des demandeurs d'emploi. Des entreprises en font carrément une politique de ressources humaines. Il faut dissuader les abus.

Le CDD d'usage (ou contrat d'extra), est un CDD particulier qui permet aux employeurs de certains secteurs d'activité strictement défini d'augmenter son effectif en employant rapidement un extra. Ce contrat ne peut être utilisé que pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique et limités dans le temps.

En plus éventuellement du malus ci-dessus, les CDD d'usage se verront appliquer une taxe forfaitaire de 10 €, pour inciter les entreprises à proposer des contrats d'une semaine ou d'un mois plutôt que de quelques heures chaque jour.

Toutefois, les employeurs de salariés intermittents (*annexes VIII et X de l'assurance chômage*) ne seront pas concernés par cette mesure, mais conserveront la cotisation patronale supplémentaire de 0,5 % introduite par la convention de mars 2017.

Entrée en vigueur

S'agissant du bonus-malus, le ministère du Travail a précisé que le dispositif s'appliquera aux comportements des entreprises constatés à partir de 2020, et donc pour la première fois aux cotisations chômage dues à partir du 1^{er} janvier 2021.

Par contre, la taxe sur les CDD d'usage s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2020.



Droit à indemnisation chômage aux salariés démissionnaires sous certaines conditions

Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi

Le décret est pris pour l'application des articles 49, 50, 51 et 58 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que pour l'adaptation de dispositions réglementaires actuellement en vigueur aux évolutions législatives et réglementaires liées à la réforme du régime d'assurance chômage.

Dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, le décret fixe les critères selon lesquels le caractère réel et sérieux du projet est attesté par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L 6323-17-6 du code du travail.

Le décret fixe en outre les modalités procédurales de cet examen et définit enfin les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert.

Dans le cadre de la création de l'allocation des travailleurs indépendants, le décret fixe les conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité auxquelles est subordonné le droit à cette allocation.

Par ailleurs, le décret prévoit les modalités de mise en œuvre et d'évaluation de l'expérimentation visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par le renseignement d'un journal de la recherche d'emploi lors du renouvellement mensuel de leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.



Modalités pratiques et règles applicables aux nouveaux plans d'épargne retraite

Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite

Prise sur le fondement de l'habilitation donnée au Gouvernement par l'article 71 de la loi PACTE, cette ordonnance :

- définit les règles applicables aux différents produits d'épargne retraite, individuels ou souscrits dans le cadre d'une activité professionnelle ;
- fixe les règles spécifiques aux plans d'épargne retraite souscrits dans le cadre d'un contrat d'assurance ;
- définit le régime fiscal et le régime social applicables aux plans d'épargne retraite (PER) ;
- fixe les conditions dans lesquelles le nouveau régime de l'épargne retraite sera applicable aux contrats en cours.

Article 1^{er}	modifie les règles d'investissement des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) souscrits dans le cadre d'un plan d'épargne retraite, afin permettre la création de FCPE concentrés sur certaines thématiques, telles que le capital investissement
Article 2	<p>définit la liste des gestionnaires habilités à gérer un plan d'épargne retraite.</p> <p>Il fixe les règles relatives aux plans d'épargne retraite d'entreprise. Deux produits sont ainsi créés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, ouvert à tous les salariés et ayant vocation à succéder aux actuels PERCO ; - un plan d'épargne retraite d'entreprise pouvant être réservé à certaines catégories de salariés et prenant la succession des actuels contrats <i>article 83</i>. <p>Ces produits devront prévoir une gouvernance paritaire lorsqu'ils seront alimentés par l'intéressement et la participation.</p> <p>L'ordonnance prévoit aussi la possibilité pour les entreprises de regrouper ces produits en un seul plan d'épargne retraite.</p> <p>Il fixe les règles relatives aux plans d'épargne retraite individuels, qui ont vocation à succéder aux actuels contrats <i>PERP</i> et <i>Madelin</i>. Ces produits pourront être ouverts sous la forme d'un compte-titres ou d'un contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, ils seront souscrits par l'intermédiaire d'une association souscriptrice représentant les intérêts des épargnants. Certains produits réservés à des publics ciblés, comme le contrat <i>Préfon</i> pour les agents publics, pourront conserver leur gouvernance spécifique.</p> <p>Il prévoit la possibilité pour les épargnants disposant d'un produit d'épargne retraite actuel (<i>PERP</i>, <i>Madelin</i>, <i>PERCO</i>, <i>Préfon</i>, <i>CRH</i>, <i>COREM</i>, <i>article 83</i>) de transférer leur épargne vers un nouveau plan d'épargne retraite. Cette mesure permettra ainsi aux épargnants de bénéficier largement des apports de la réforme. L'article prévoit aussi la possibilité d'une transformation collective des anciens produits, dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des associations souscriptrices</p>
Article 3	<p>fixe le régime fiscal des PER. Celui-ci dépend de l'origine des sommes épargnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les versements volontaires et les versements obligatoires sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu (<i>IR</i>) à l'entrée dans la limite de plafonds de déductibilité. A la sortie, les versements obligatoires et les versements volontaires déduits de l'<i>IR</i> sont soumis à l'<i>IR</i>, en rente comme en capital (<i>dispositif du report d'imposition</i>) ; à l'inverse, pour les versements volontaires non déduits de l'assiette de l'<i>IR</i> à l'entrée, seules les plus-values sont fiscalisées en sortie ; - les sommes issues de l'épargne salariale (<i>intéressement</i>, <i>participation</i>, <i>abondement de l'employeur</i> et <i>jours de compte-épargne temps</i>) conservent leur régime d'exonération fiscale à l'entrée et à la sortie
Article 4	<p>définit le régime des prélèvements sociaux applicables aux produits d'épargne retraite. A l'entrée, le dispositif d'exonération de cotisation sociale et d'assujettissement au forfait social est maintenu pour les versements de l'employeur, par parallélisme avec les produits actuels. En sortie, l'ordonnance prévoit d'appliquer les prélèvements sociaux des revenus de placement aux plus-values des sommes issues des versements volontaires</p>
Article 5	<p>prévoit l'adoption de règles de déontologie par les associations souscriptrices de contrats d'assurance vie afin de renforcer leur indépendance vis-à-vis des organismes d'assurance</p>
Article 6	<p>fixe les règles relatives aux plans d'épargne retraite souscrits dans un cadre assurantiel, notamment la liste des garanties complémentaires pouvant être proposées. L'article fixe également une obligation de cantonnement de l'épargne retraite au sein d'une comptabilité auxiliaire des assureurs, afin de renforcer la protection des épargnants et d'assurer une répartition plus équitable des rendements</p>

Article 7	procède à des mesures de coordination dans le code des assurances, le code du travail et le code de la mutualité
Article 8	met fin à la commercialisation des anciens produits d'épargne retraite, au terme d'une période transitoire à fixer par décret. Toutefois, les anciens contrats transformés en plans d'épargne retraite et mis en conformité avec la loi PACTE pourront continuer à être commercialisés
Article 9	renvoie à un décret d'application deux dates d'entrée en vigueur : <ul style="list-style-type: none"> - la date à compter de laquelle les nouveaux produits pourront être commercialisés, fixée au plus tard au 1^{er} janvier 2020 ; - la date d'entrée en vigueur de la fin de la commercialisation des anciens produits, fixée au plus tard au 1^{er} décembre 2020. Cet article prévoit également des dispositions transitoires permettant de faciliter la transformation des produits actuels en nouveaux plans d'épargne retraite



Complémentaire santé : droit de résiliation de contrats sans frais

Loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé

Le texte vise à permettre de résilier sans frais et à tout moment après la première année de souscription les complémentaires santé proposées par les sociétés d'assurance, les institutions de prévoyance et les mutuelles. Les dispositions de la loi du 17 mars 2014 relative à la consommation (*loi Hamon*) sont ainsi étendues aux assurances santé.

Lorsque l'assuré a le droit de résilier le contrat, la notification de la résiliation peut être effectuée, au choix de l'assuré :

- soit par lettre ou tout autre support durable ;
- soit par déclaration faite au siège social ou chez le représentant de l'assureur ;
- soit par acte extrajudiciaire ;
- soit, lorsque l'assureur propose la conclusion de contrat par un mode de communication à distance, par le même mode de communication ;
- soit par tout autre moyen prévu par le contrat.

Le destinataire confirme par écrit la réception de la notification.

La résiliation du contrat prend effet à la fin du mois suivant la notification.

Le nouvel organisme complémentaire peut procéder à la résiliation des garanties existantes ou de l'ancienne adhésion.

Dans le cas où l'assuré souhaite résilier un contrat conclu pour le remboursement et l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident afin de souscrire un nouveau contrat auprès d'un nouvel organisme, celui-ci effectue pour le compte de l'assuré souhaitant le rejoindre les formalités nécessaires à l'exercice du droit de résiliation. Les organismes intéressés s'assurent de l'absence d'interruption de la couverture de l'assuré durant la procédure.

La date d'entrée en vigueur de ce texte sera fixée par décret en Conseil d'État, et au plus tard le 1^{er} décembre 2020.

Zoom



Fractionnement des congés payés : droit à des jours supplémentaires

Principe : chaque année, les salariés ont droit à 5 semaines de congés payés (*soit 2,5 jours ouvrables par mois*) quelle que soit la nature du contrat de travail : CDI, CDD... (*Article L 3141-1*)

Ils peuvent poser jusqu'à 24 jours ouvrables continus (*20 jours ouvrés*) (*Article L 3141-17*) au cours de la période de référence, c'est-à-dire 4 semaines de vacances.

Le congé principal peut être fractionné (*Article L 3141-19*), à condition que l'une au moins de ces fractions soit d'une durée minimale de 12 jours ouvrables continus pris entre 2 jours de repos hebdomadaires dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (*Article L 3141-13*). Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une période différente dès lors qu'elle contient la période du 1^{er} mai au 31 octobre (*Article L 3141-15*).

Ainsi, un salarié peut prendre jusqu'à 24 jours ouvrables continus mais l'une des 2 parties (*salarié ou employeur*) peut vouloir fractionner, ce congé, c'est-à-dire diviser ce congé en plusieurs périodes plutôt qu'en 4 semaines consécutives.

La seule condition à respecter est de ne pas fractionner ce congé en deçà de 12 jours ouvrables consécutifs (*Article L 3141-18*), compris entre deux repos hebdomadaires.

Exemple : *un salarié veut partir en vacances début septembre. Il peut s'absenter du dimanche 1^{er} septembre au dimanche 15 septembre inclus. Ses vacances débuteront et se termineront par un jour de repos hebdomadaire. Admettons que son jour de repos hebdomadaire soit le dimanche, il posera donc 12 jours de congés du lundi 2 au samedi 7 inclus et du lundi 9 au samedi 14 inclus. Ses vacances prendront fin le 15 septembre, par un dimanche, jour de repos hebdomadaire*

Les 2 semaines restantes, ainsi que la 5^{ème} semaine, pourront être posées à loisir durant l'année, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Si un salarié ne bénéficie pas de ces 12 jours ouvrables consécutifs de congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, il peut saisir le juge des référés. Celui-ci peut mettre fin à cette situation en lui accordant un jour de congé supplémentaire (*Cass. Soc., 7 novembre 1989 : n° 88-40957*).

Attention :

- le fractionnement nécessite l'accord des deux parties : l'employeur ne peut pas l'imposer et le salarié ne peut pas décider de ce fractionnement sans l'accord de son employeur.
- si ce fractionnement résulte de la fermeture de l'entreprise, l'employeur peut imposer le fractionnement, sans recueillir l'avis des salariés.

Lorsque le salarié est à l'initiative du fractionnement, l'employeur peut :

- soit refuser sa demande,
- soit l'accepter sans condition,
- soit l'accepter à la condition que le salarié renonce à l'octroi des jours supplémentaires pour fractionnement.

En effet, lorsque le salarié fractionne son congé, il se voit automatiquement attribuer des jours supplémentaires de congés et ce, peu importe la partie à l'initiative du fractionnement (*Cass. Soc.*, 28 octobre 2009 : n° 08-41630).

Le salarié a droit à (*Article L 3141-23*) :

- 2 jours supplémentaires, si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours ;
- 1 jour supplémentaire, si le reliquat pris hors période légale est compris entre 3 et 5 jours.

Ces dispositions sont supplétives, et ne s'appliquent qu'à défaut de stipulations prévues dans une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, dans une convention ou un accord de branche (*Article L 3141-22*).

L'employeur ne peut pas refuser d'accorder les jours de congés supplémentaires dus, à défaut, il pourra être sanctionné (*Cass. Soc.*, 8 juin 1972 : n° 71-40328 et *Cass. Crim.*, 27 mars 1973 : n° 90.94272) et sera passible d'une contravention de 5^{ème} classe (soit 1500 € maximum) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (*Article R 3143-1*).

Toutefois, des exceptions existent à l'octroi de jours supplémentaires :

Moins de 2 jours de congés en dehors de la période légale	Si le salarié prend moins de 2 jours en dehors de la période légale, sauf si un texte conventionnel en dispose autrement, il ne peut pas prétendre à un jour supplémentaire de congé
24 jours de congés dans la période légale	Le salarié ne peut pas y prétendre s'il a bénéficié de 4 semaines de congés au cours de l'été, continues ou non Les jours de congés dus au-delà de 24 jours ouvrables, ce qui correspond en pratique à la 5 ^{ème} semaine de congés payés, ne sont pas pris en compte pour le calcul du droit aux jours supplémentaires de congés pour fractionnement
Renoncement à ces jours de congés supplémentaires	Cette renonciation peut être faite lorsque le salarié est à l'origine de la demande de fractionnement et qu'il ne souhaite pas ces jours supplémentaires ou, lorsque le salarié demande à l'employeur la permission de fractionner ses jours de congés
	L'employeur peut accepter, à condition que le salarié renonce aux jours de congés supplémentaires accordés en raison de ce fractionnement (<i>Cass. Soc.</i> , 6 octobre 2015 : n° 14-21168)
	Il appartient à l'employeur qui se prévaut de cette renonciation d'en apporter la preuve. La renonciation du salarié ne se présume pas. Elle doit être expresse et non équivoque (<i>Cass. Soc.</i> , 10 juillet 1986 : n° 83-45402 et <i>Cass. Soc.</i> , 13 décembre 2006 : n° 05-42116)
	Une note de service ou une information par voie informatique ne suffisent pas à prouver la renonciation (<i>Cass. Soc.</i> , 1 ^{er} décembre 2005 : n° 04-40811). Le salarié doit donc faire parvenir un écrit à l'employeur pour lui signifier sa renonciation aux jours de congés supplémentaires
	Attention cependant, il a été jugé que la mention figurant sur un formulaire de demande de congés payés, mentionnant la renonciation aux éventuels jours de fractionnement est valable même si elle est pré-rédigée par l'employeur et qu'elle figure en lettres minuscules en bas du formulaire (<i>Cass. Soc.</i> , 30 septembre 2014 : n° 13-13315)
	A défaut de renonciation individuelle expresse, le salarié est fondé à demander le paiement des jours de congés supplémentaires
Renoncement résultant d'un accord collectif	Une convention ou un accord collectif peut imposer le renoncement aux jours de repos supplémentaires
	La renonciation individuelle du salarié n'est donc pas requise en présence d'un accord collectif d'entreprise stipulant que le fractionnement à la demande du salarié ne lui ouvre pas droit aux congés supplémentaires (<i>Cass. Soc.</i> , 1 ^{er} décembre 2005 : n° 04-40811 ; <i>Cass. Soc.</i> , 23 novembre 2011 : n° 10-21973)



Droits de la salariée en congé maternité

Congés et ancienneté	Pendant la durée du congé de maternité, le contrat de travail est suspendu (<i>Article L 1225-24</i>)
	La durée de cette interruption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que détient la salariée de son ancienneté mais également pour la détermination de la durée de ses congés payés (<i>Article L 3141-5</i>)
	Cela signifie donc que pendant tout le temps du congé, la salariée continue d'acquérir des droits à congés payés, qu'elle pourra prendre à son retour
	Ainsi, à l'issue de son congé maternité, la salariée doit retrouver son poste ou un emploi similaire à celui qu'elle avait laissé avant de partir en congé
Protection contre le licenciement	En principe, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail si la salariée est en état de grossesse médicalement constatée, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit (<i>Article L1225-4</i>) : <ul style="list-style-type: none">- au titre de son congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit ;- au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ;- pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de son congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité
	Si l'employeur méconnaît cette règle, le licenciement prononcé à l'encontre de la salariée peut être frappé de nullité. Elle peut, dans un tel cas, saisir le Conseil de prud'hommes afin de faire annuler son licenciement
	Pendant le congé maternité, la salariée a la possibilité de conclure une rupture conventionnelle, peu importe que l'initiative de la rupture vienne d'elle ou de l'employeur (<i>Cass. Soc., 25 mars 2015 : n° 14-10149</i>)
Protection contre les discriminations	Toute mesure discriminatoire en raison d'un état de grossesse ou du congé maternité est interdite
	Le fait d'être privée d'une promotion professionnelle suite à l'absence pour congé de maternité ou de subir un retard dans le déroulement de la carrière constitue une discrimination (<i>Cass. Soc, 16 juillet 1998 : n° 90-41231</i>)
Indemnisation pendant le congé maternité	En congé maternité la salariée peut bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pour compléter sa perte de salaire
	Elle doit toutefois remplir certaines conditions d'ouverture de droits pour prétendre aux prestations d'assurance maternité (<i>Article R 313-3</i>)
	La durée de la période pendant laquelle la salariée est indemnisée correspond à la durée légale du congé de maternité. Elle varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge ainsi que du nombre d'enfants attendus, à savoir (<i>Article L 331-3</i>) : <ul style="list-style-type: none">- 16 semaines pour un 1^{er} ou 2^{ème} enfant (<i>grossesse unique</i>) ;- 26 semaines à partir du 3^{ème} enfant (<i>grossesse unique</i>) ;- 34 semaines pour la naissance de 2 enfants (<i>jumeaux</i>) ;- 46 semaines pour la naissance de 3 enfants et plus (<i>triplés, quadruplés...</i>)
	La salariée peut renoncer à une partie de son congé maternité mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après son accouchement
	L'indemnité journalière due au titre du congé maternité est égale au gain journalier de base (<i>Article R 331-5</i>), calculé en fonction des salaires que la salariée a perçus les mois précédents
Salaires maintenus par l'employeur	En plus des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, il se peut que la salariée bénéficie d'un complément de salaire
	La convention collective peut prévoir un complément de salaire versé par l'employeur, voire un maintien intégral du salaire

Jurisprudence

Barème Macron : la Cour de cassation dit oui à son application

Avis n° 15012 et n° 15013 de la formation plénière de la Cour de cassation du 17 juillet 2019

On ignorait si la Cour de cassation allait accepter de donner son avis sur la compatibilité d'une disposition de droit interne avec des dispositions européennes et internationales ce qu'elle n'avait jamais fait jusqu'à présent. La réponse est positive dès lors qu'il s'agit d'un *contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait relevant de l'office du juge du fond*. Une évolution décidée dans un souci de sécurité juridique et d'unification rapide face à une question juridique nouvelle.

Sur le fond du débat, la Cour de cassation a écarté d'emblée la charte sociale européenne, celle-ci n'ayant pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Elle a en revanche accepté de se prononcer sur la comptabilité du barème Macron avec la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail qui est d'application directe en droit interne. Cette convention prévoit que les juges doivent être *habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée*.

La Cour de cassation souligne que le conseil de prud'hommes peut proposer une réintégration ou, si elle n'est pas acceptée, octroyer au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dans les limites de montants minimaux et maximaux. Elle rappelle aussi que le barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse est écarté en cas de nullité du licenciement. Pour elle, avec ces différentes possibilités, l'État français n'a fait qu'user de sa marge d'appréciation du terme adéquat. Dès lors il n'y a pas d'incompatibilité entre le barème et la convention OIT.

Il n'y a en réalité pas un seul barème mais deux (*il en existe un spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés*). Ces barèmes tiennent compte à la fois de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise.

La ministre du Travail s'est félicitée de la décision de la Cour de cassation qui apporte selon elle *la sécurité juridique attendue par les entreprises et les salariés*.

Plusieurs syndicats (CGT et FO) ont annoncé de leur côté qu'ils allaient porter cette affaire devant l'OIT et le Comité européen des droits sociaux.

En attendant, on peut penser que la majorité des juges du fond vont se rallier à la position de la Cour de cassation car même s'il ne s'agit que d'un simple avis, en cas d'appel puis de pourvoi en cassation, le mot final appartient à la Cour de cassation qui est donc pour l'application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rappelons que les premières cours d'appel doivent se prononcer sur le sujet le 25 septembre prochain.

La remise au salarié d'un exemplaire d'une convention de rupture ne se présume pas

Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-14.414 FS-PB, J. c/ Sté Morin frères

Selon la jurisprudence, même si cette modalité n'est pas expressément prévue par la loi, l'employeur doit remettre un exemplaire de la convention de rupture au salarié lors de sa signature (*Cass. Soc., 6 février*

2013 : n° 11-27.000 ; Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n°17-14.232). En effet, cette formalité permet au salarié de demander l'homologation de la convention et d'exercer en toute connaissance de cause son droit de rétractation.

À défaut pour l'employeur de respecter cette modalité, la convention de rupture est nulle sans qu'il soit besoin d'invoquer un vice du consentement et la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce :

Un salarié soutenait que la convention de rupture était nulle dans la mesure où aucun exemplaire ne lui avait été remis.

Les juges du fond le déboutent de sa demande en considérant que la convention de rupture rédigée sur le formulaire Cerfa mentionnait qu'elle avait été établie en 2 exemplaires et que, quand bien même il n'était pas indiqué que chacun de ses exemplaires avait été effectivement remis à chaque partie, il devait être présumé que tel avait bien été le cas.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation qui refuse de faire peser sur le salarié la charge de la preuve de l'absence de remise de l'exemplaire. La Cour suprême reproche aux juges du fond d'avoir statué ainsi sans avoir constaté qu'un exemplaire avait été remis au salarié.

À défaut de présomption, l'employeur a intérêt à établir qu'il a remis un exemplaire au salarié. Pour se constituer une telle preuve, il lui doit :

- faire signer au salarié une décharge ou un récépissé attestant qu'un exemplaire lui a été remis,
- ou de faire apposer par l'intéressé sur le formulaire une mention manuscrite selon laquelle un exemplaire de la convention lui a été remis ce jour.



A savoir : *le seul fait que la convention de rupture mentionne qu'elle a été établie en deux exemplaires ne suffit pas à établir qu'un exemplaire a été remis au salarié*

Le remplacement d'un membre suppléant au CSE central doit être prévu par le protocole d'accord préélectoral

Cass. Soc., 29 mai 2019 : n° 17-31.029

Le CSE central est composé	De l'employeur ou son représentant, qui a une voix délibérative. Il préside le CSE central et peut éventuellement être assisté de 2 collaborateurs qui n'ont qu'une voix consultative
	D'un nombre égal de titulaires et suppléants, désignés par chaque comité d'établissement parmi ses membres, qui ont une voix délibérative ; Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants
	Du médecin du travail, de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, de l'agent de la CARSAT, de l'agent de l'OPPBTP dans le secteur du BTP, du responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou de l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Ces personnes n'ont qu'une voix consultative
	Du représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'a qu'une voix consultative

Lorsque qu'un salarié élu suppléant démissionne de son mandat, la question s'est posée de savoir comment il pouvait être remplacé. La Cour de Cassation a rendu une décision concernant un CCE (*comité central d'entreprise*) transposable au nouveau CSE central.

La désignation d'un suppléant en remplacement d'un membre démissionnaire doit être prévu par un accord collectif spécifique ou une disposition spécifique du protocole d'accord préélectoral. A défaut, elle est nulle.

En l'absence de disposition négociée, il est donc impossible de procéder à une nouvelle désignation.



A savoir : la désignation d'un suppléant en remplacement d'un membre démissionnaire doit être prévu par un accord collectif spécifique ou une disposition spécifique du protocole d'accord préélectoral. A défaut, elle est nulle

Participation aux frais de crèche : un avantage en nature

Cass. Civ., 29 mai 2019 : n° 18-11436

Le comité d'entreprise (ou CSE) ou l'entreprise peut attribuer une aide financière aux salariés, afin de leur faciliter l'accès à des activités de service assurées par les crèches, halte-garderie, jardins d'enfants, assistants maternels et centre de loisirs.

Cette aide financière peut prendre un des 2 formes suivantes :

- soit l'attribution de chèques emploi service ;
- soit le versement d'une somme d'argent

En application de l'article L 7233-4 du code du travail, cette aide financière n'a pas le caractère de rémunération pour l'application de la législation du travail.

L'aide bénéficie d'un régime social de faveur comme suit	Exclusion de toutes les cotisations sociales, dans la limite d'une valeur plafonnée à 1.830 € par an et par salarié
	La fraction excédentaire est alors soumise à toutes les cotisations sociales (y compris CSG/CRDS), et taxes sur les salaires
	La limite de 1.830 € est évaluée en prenant en considération, en cas d'aide concomitante CSE et entreprise, sur le cumul des aides financières attribuées
	D'autre part, l'exonération est limitée au montant du coût supporté par le bénéficiaire de l'aide
Régime fiscal : selon l'article L 7233-7 du code du travail, cette aide financière	Est exonérée d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires
	N'est pas prise en compte dans le montant des dépenses à retenir pour l'assiette du crédit d'impôt accordé au titre des sommes versées pour l'emploi d'un salarié à domicile, à une association agréée ou à un organisme habilité ou conventionné ayant le même objet
	Est limité à un montant de 1.830 € par an et par salarié, en cas de dépassement du seuil, seule la fraction excédentaire est soumise à l'impôt sur le revenu et donc au PAS

En l'espèce :

A la suite d'un contrôle portant sur les années 2007 et 2008, les services de l'URSSAF notifient à un département, un redressement, suivi de la notification, le 11 juin 2010, d'une mise en demeure, portant notamment sur la réintégration dans l'assiette des cotisations de l'avantage en nature représenté par le financement par le département, au profit de ses agents, d'une crèche interne de garde d'enfants.

Contestant le bien-fondé de ce chef de redressement, le département saisit d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

La Cour d'appel de Douai, dans son arrêt du 30 novembre 2017, déboute le département de sa demande, mais ce dernier décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi formé par le département, confirmant ainsi le redressement notifié par les services de l'URSSAF, comme suit : *Il résulte de la combinaison des articles L 7233-4 et D 7233-8, que n'ont pas le caractère d'une rémunération entrant dans l'assiette des cotisations sociales, les aides financières de l'entreprise versées en faveur des salariés lorsqu'elles sont destinées à financer, dans la limite d'un montant maximum de 1.830 € par année civile et par bénéficiaire, des établissements et services gérés par une personne physique ou morale de droit privé accueillant des enfants de moins de 6 ans ou des établissements et services publics accueillant des enfants de moins de 6 ans.*

Constatant dans l'affaire présente que :

- d'une part, que le département du Nord avait mis à la disposition exclusive de ses agents, durant leur temps de travail, une crèche départementale accueillant leurs enfants jusqu'à l'âge de 3 ans ;
- d'autre part, que la participation financière des agents, fixée par le règlement intérieur, était inférieure au coût effectif du service rendu supporté par l'employeur.

Il en résultait un avantage en nature pour la partie du financement excédant 1.830 € par an et par bénéficiaire.



A savoir : *n'ont pas le caractère d'une rémunération entrant dans l'assiette des cotisations sociales, les aides financières de l'entreprise versées en faveur des salariés lorsqu'elles sont destinées à financer, dans la limite d'un montant maximum de 1.830 € par année civile et par bénéficiaire, les services d'une crèche*

Indemnité de congés payés : une prime annuelle de vacances peut être incluse dans l'assiette

Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-16.351

Selon la jurisprudence, les primes et indemnités versées en complément du salaire entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés :

- si elles sont versées en contrepartie du travail,
- si elles ne rémunèrent pas un risque exceptionnel,
- si elles n'indemnisent pas déjà la période de congés.

Sont donc exclues les primes annuelles versées globalement pour l'année, périodes de travail et de congés confondues, et dont le montant n'est pas affecté par la prise de congés. Jugé dans ce sens à propos :

- d'un 13^{ème} mois (*Cass. Soc., 8 juin 2011 : n° 09-71.056 ; Cass. Soc., 26 mars 2014 : n° 13-10.586*),
- d'une prime de résultat (*Cass. Soc., 20 septembre 2005 : n° 03-41.549*),
- d'une prime de vacances (*Cass. Soc., 12 novembre 1987 : n° 83-45.490*).

Toutefois, une prime annuelle peut être incluse dans l'assiette de calcul des congés payés lorsqu'elle est assise uniquement sur les périodes de travail, exclusion faite de la période de congés payés, car, dans ce cas, elle n'est pas payée, même pour partie, une seconde fois par l'employeur (*Cass. Soc., 25 mars 1982 : n° 80-40.589*).

En l'espèce :

Selon l'article 67 bis de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, les salariés ont droit à une prime annuelle de vacances, calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif qu'ils réalisent sur une période de 12 mois comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, cette prime conventionnelle, dont le montant est déterminé en fonction du temps de travail effectif accompli par le salarié, n'a pas pour objet de rémunérer des périodes

de travail et de congés confondues. Elle doit donc être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, même si elle est allouée pour l'année entière.

La prime annuelle de vacances prévue par la convention collective, dont le montant est déterminé en fonction du temps de travail effectif accompli au cours de la période de référence, n'ayant pas pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés confondues, doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des congés payés, peu important qu'elle soit allouée pour une année entière.



A savoir : une prime annuelle est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est calculée globalement pour l'année, périodes de travail et de congés confondues. Mais, rappelle la Cour de cassation, une prime annuelle peut être incluse lorsqu'elle est assise uniquement sur les périodes de travail du salarié

Le CHSCT peut désigner un expert sur décision de la DIRECCTE

Cass. Soc., 26 juin 2019 : n° 17-22.080

La Cour de cassation ouvre la voie à une nouvelle possibilité pour le CHSCT (*valable également pour le CSE*) de désigner un expert sur des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Il est bien connu qu'en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CHSCT peut avoir recours à deux types d'expertise :

- en cas de risque grave
- ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*article L 4614-12*).

Cette possibilité a été maintenue par les ordonnances *Macron* pour le CSE (*Article L 2315-94*).

En ce qui concerne le CSE, les ordonnances ont également donné, de fait, une nouvelle possibilité de recours à une expertise sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (*SSCT*) des salariés. En effet, l'article L 2312-27 du code du travail prévoit que le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et le programme annuel de prévention (*qui constituaient auparavant les deux consultations annuelles du CHSCT*) sont désormais inclus dans la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, qui elle-même peut faire l'objet d'une expertise décidée par le CSE (*Article L 2315-91*). Ainsi, cette expertise pourra traiter, au moins partiellement, d'aspects relevant de la SSCT.

Dans son arrêt du 28 juin 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation ouvre la voie à une nouvelle forme d'expertise : l'expertise réalisée pour se conformer à mise en demeure de la DIRECCTE.

En l'espèce :

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (*DIRECCTE*) avait mis en demeure l'employeur de procéder à une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise avec réalisation d'un diagnostic par un intervenant extérieur à désigner par le CHSCT.

Le 20 juillet 2016, la société a contesté la mise en demeure, par voie de recours hiérarchique, devant le ministère du travail.

Le CHSCT considérant qu'en raison du silence gardé par ce dernier pendant plus de 2 mois (*valant décision implicite de rejet*), la décision de la DIRECCTE (*mise en demeure*) était devenue définitive.

Le 27 mars 2017, il a alors désigné un cabinet d'expertise afin de réaliser le diagnostic.

Le 6 avril 2017, l'employeur a assigné le CHSCT ainsi que ses membres devant le président du Tribunal de Grande Instance, demandant à ce dernier d'annuler la délibération du 27 mars 2017.

L'employeur soutenait :

- en premier lieu que l'absence de décision du ministère valait acceptation du recours contre la mise en demeure et que la désignation de l'expert reposant sur l'injonction n'avait plus lieu d'être ;
- en second lieu, il considérait que l'expertise ne pouvait être votée par le CHSCT que dans les cas prévus par l'article L 4614-12 du code du travail, en cas de risque grave ou de projet important et qu'ainsi le comité ne justifiait pas le risque grave.

Le Tribunal de grande instance a rejeté la demande de l'employeur en retenant d'une part que l'absence de réponse du ministère du travail valait rejet implicite de la contestation de la mise en demeure et, d'autre part que le CHSCT n'avait pas décidé de l'expertise sur le fondement de l'article L 4614-12 du code du travail mais conformément à la mise en demeure du 27 juin 2016, de sorte que l'argument de l'employeur visant à contester l'existence d'un risque grave ne pouvait prospérer.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation. Deux points principaux étaient soumis à la haute juridiction :

- sur les conséquences de l'absence de réponse du ministère du travail à la contestation de la mise en demeure faite par l'employeur
- sur la possibilité pour le CHSCT de désigner un expert en dehors du projet important et du risque grave

L'employeur considérait que le CHSCT pouvait désigner un expert à l'unique condition que cette désignation réponde aux conditions visées à l'article L 4614-12 du code du travail (*expertise en cas de risque grave ou en cas de projet important*). Ainsi, selon l'entreprise, en l'absence de risque grave, la délibération ayant désigné l'expert devait être annulée.

Cette position visant à se demander si le CHSCT avait démontré l'existence d'un risque grave aurait été logique si le comité avait fondé sa délibération sur l'article L 4614-12 du code du travail. Cependant, la Cour de Cassation, comme l'avait fait le TGI auparavant, s'est attachée à rechercher sur quel fondement l'expert avait été réellement désigné.

C'est après avoir procédé à cette recherche que la Cour de cassation a rejeté les arguments de l'employeur, constatant que le recours à l'expertise n'avait pas été voté sur le fondement de l'article L 4614-12 du code du travail mais pour répondre à l'injonction de la DIRECCTE, et que le comité n'avait donc pas l'obligation de d'établir l'existence d'un risque grave.

La mise en demeure étant devenue définitive, après le rejet implicite de la contestation par le ministère, et en l'absence de recours contentieux administratif (*un recours devant le Tribunal Administratif aurait été possible dans un délai de 2 mois à la suite du rejet implicite*), rien ne s'opposait à ce que le CHSCT désigne l'expert.

Ainsi, dans cette affaire, ce n'est pas le CHSCT qui avait décidé de l'expertise, mais la DIRECCTE à travers sa mise en demeure de procéder à *une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise avec réalisation d'un diagnostic par un intervenant extérieur à désigner par le CHSCT*. Cette mise en demeure étant une décision administrative, le bien-fondé de l'expertise ne pouvait être examiné, à travers un recours administratif, que par la DIRECCTE elle-même (*le seul recours qui a un effet suspensif de la mise en demeure article L 4723-1 du code du travail*), par le ministère du travail (*recours hiérarchique*) ou par le Tribunal administratif (*recours contentieux*), la saisine de ce dernier étant également possible à l'issue des deux premières possibilités de recours ou directement dans les 2 mois suivant la mise en demeure.

Cette jurisprudence, ouvre la voie à de nouvelles possibilités pour l'inspecteur du travail et pour les représentants du personnel d'agir pour réduire les risques professionnels et plus particulièrement les risques psychosociaux. La mise en demeure de réaliser une expertise pourra, par exemple, être utilisé en appui et à

la suite des actions du CHSCT du CSE (*en cas de danger grave et imminent, enquêtes, conséquence de projets importants*).

Il est utile de préciser que, si cette jurisprudence concerne des fait pris sous l'ère du CHSCT, elle est tout à fait transposable au CSE et valable pour l'avenir, ce qui la rend d'autant plus intéressante.



A savoir : *cette jurisprudence, ouvre la voie à de nouvelles possibilités pour l'inspecteur du travail et pour les représentants du personnel d'agir pour réduire les risques professionnels et plus particulièrement les risques psychosociaux*

Chaque membre de la section syndicale peut diffuser des tracts syndicaux

Cass. Soc., 9 avril 2019 : n° 18-80.921

Principe : *les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.*

En dehors de l'entreprise, les tracts peuvent être diffusés librement sauf si leur contenu présente un caractère diffamatoire ou injurieux.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales (*tracts syndicaux par exemple*) au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'un tel accord ou de l'autorisation de l'employeur, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

La jurisprudence admet qu'un accord d'entreprise peut prévoir la limitation ou l'interdiction de la diffusion d'informations par les syndicats en cas d'envoi de mails groupés sur la messagerie électronique professionnelle des salariés d'une entreprise.

Chaque message envoyé par un syndicat aux salariés doit les avertir de leur droit de s'opposer à la réception de tels messages et mentionner le caractère syndical du message dans son objet.

Les délégués syndicaux peuvent envoyer des tracts sur les messageries électroniques professionnelles des dirigeants de l'entreprise sans qu'un accord soit nécessaire.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que la diffusion de tracts syndicaux n'est pas une prérogative réservée au délégué syndical et peut être effectuée par chacun des membres de la section syndicale.

Chaque membre de la section syndicale, y compris le représentant syndical au CSE, a la qualité pour intervenir auprès des instances compétentes au sein de l'entreprise afin de faire procéder à la diffusion de documents syndicaux.



A savoir : *le délégué syndical n'est pas le seul à pouvoir diffuser des tracts syndicaux auprès des salariés. Chaque membre de la section syndicale bénéficie également de cette faculté*

Pas d'indemnité compensatrice de préavis en cas de faute grave sauf... si le contrat le prévoit

Cass. Soc., 20 mars 2019 : n° 17-26999

En l'espèce :

Un salarié est engagé à compter du 1^{er} janvier 2009 en qualité de directeur programme senior et en dernier lieu comme directeur de la stratégie des achats famille.

Il est convoqué à un entretien préalable le 14 mai 2012, avec mise à pied conservatoire, puis licencié pour faute grave le 7 juin 2012.

Il saisit la juridiction prud'homale, contestant notamment l'absence de paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, à laquelle il prétend avoir droit eu égard aux dispositions contractuelles en vigueur.

Dans un premier temps, la Cour d'appel de Versailles, dans son arrêt du 20 septembre 2017, déboute le salarié de sa demande, mettant en avant le licenciement pour faute grave dont il faisait l'objet.

Mais la Cour de cassation ne partage pas l'avis de la cour d'appel, cassant et annulant l'arrêt sur ce point.

Elle indique que le licenciement pour faute grave *n'est privatif des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié.*

Il s'avère, dans ce cas que, l'article 7 du contrat de travail prévoyait un préavis, en cas de rupture du contrat du fait de l'une ou de l'autre des parties, sans établir de distinction selon le motif de la rupture.

Il en ressortait que le salarié pouvait totalement prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, nonobstant le caractère grave de la rupture.

Le préavis non effectué	
Préavis non effectué à la demande du salarié (avec l'accord de l'employeur)	Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de préavis
	La durée du préavis non effectué sera néanmoins prise en compte par Pôle emploi afin de calculer la carence qui sera appliquée pour le versement des allocations chômage
	Le salarié quitte l'entreprise à la date prévue fixant le début du préavis, soit la première présentation de la notification du licenciement
	C'est à cette date que le RUP (<i>Registre Unique du Personnel</i>) doit être mis à jour et que le solde de tout compte doit être réalisé
	L'indemnité de licenciement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise à la notification du licenciement
Préavis non effectué à la demande de l'employeur	L'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis
	C'est la fin du préavis (<i>qui aurait dû être effectué</i>) qui marque la date de départ du salarié de l'effectif de l'entreprise
	C'est à cette date que le RUP (<i>Registre Unique du Personnel</i>) doit être mis à jour
	C'est aussi à cette date que le solde de tout compte doit être établi
	L'indemnité de licenciement doit tenir compte de l'ancienneté acquise à la fin du préavis (<i>même non effectué</i>)



A savoir : en cas de licenciement pour faute grave, le salarié est légalement privé du paiement d'une indemnité compensatrice, sauf si des dispositions contractuelles en décident autrement

