

JURIDIQUE ET SOCIAL

L'ESSENTIEL DU SOCIAL

UNION DES
ENTREPRISES | UE35

Janvier 2020

Sommaire

I. La législation et la réglementation en bref

- 1) Loi d'orientation des mobilités
- 2) Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020
- 3) Loi de finances pour 2020
- 4) Entrée en vigueur du dispositif bonus/malus sur les contrats courts
- 5) Questions-Réponses sur la participation et l'intéressement (Loi pacte)
- 6) Réforme des seuils d'effectif (Loi PACTE)

II. La jurisprudence en bref

- 1) Elections au CSE : une liste peut ne comporter aucun candidat d'un sexe ultra-minoritaire
- 2) Elections au CSE : la composition des listes de candidats peut faire l'objet d'un contentieux préélectoral
- 3) Etablissements distincts du CSE : contours du critère d'autonomie de gestion
- 4) Signalement d'un harcèlement potentiel : l'employeur doit réagir immédiatement
- 5) Accusations de harcèlement : une large diffusion expose à une action en diffamation
- 6) Une salariée non réintégrée après un congé parental peut invoquer une discrimination indirecte

LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION EN BREF

1. Loi d'orientation des mobilités

La loi d'orientation des mobilités a été publiée au journal officiel du 26 décembre 2019. Ses principales mesures sont les suivantes :

- Le versement transport évolue en « versement mobilité », évolution de dénomination visant à clarifier et faciliter le financement des nouvelles mobilités par les autorités compétentes ;
- Instauration d'un « forfait mobilités durables » : permet la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par un salarié se déplaçant en vélo, vélo électrique ou pratiquant le co-voiturage entre son lieu de résidence et son lieu de travail. Ce forfait remplace l'indemnité kilométrique vélo. Les modalités de cette prise en charge seront fixées par décret.
- La prise en charge des frais de transport pourra prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité ». Un décret viendra préciser les modalités d'application de ce titre mobilité.
- Détermination de la prise en charge des frais de transport par accord d'entreprise et, à défaut, par accord de branche. En l'absence d'accord, la prise en charge de ses frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

De plus, la loi fait des « mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail » un nouveau sujet entrant dans le champ de la négociation obligatoire sur l'égalité et la qualité de vie au travail.

Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019, JO 26 décembre

2. Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a été publiée au journal officiel du 27 décembre 2019.

Les principales mesures sont les suivantes :

- Indemnisation du congé de proche aidant pour les jours de congés pris après le 30 septembre 2020
- Assouplissement des modalités du congé de présence parentale : possibilité d'en permettre le fractionnement ou la transformation du congé en période d'activité à temps partiel, à compter du 30 septembre au plus tard
- Reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour 2020, sous condition d'être couvert par un accord d'intéressement

Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, JO 27 décembre

3. Loi de finances pour 2020

La loi de finances pour 2020 a été publiée au journal officiel du 29 décembre 2019.

Les principales mesures, en matière sociale, sont les suivantes :

- Création d'une taxe forfaitaire de 10€ sur le CDD d'usage, à compter du 01 janvier 2020
- Rétablissement de l'exonération de la taxe d'apprentissage dans les entreprises de moins de 11 salariés

Loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019, JO 29 décembre

4. Entrée en vigueur du dispositif Bonus/malus sur les contrats courts

Prévu par la réforme de l'assurance chômage, le dispositif bonus/malus sur les contrats courts entre en vigueur au 01 janvier 2020.

Il concerne les sept secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150% (entreprise de 11 salariés et plus) :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- Travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

Actuellement fixé à 4,05%, ce taux pourra être revu à la baisse (3%) ou à la hausse (5,5%). Tous les contrats signés à partir du 01 janvier 2020 seront pris en compte pour le calcul du taux de contribution dont la première modification interviendra au 1^{er} mars 2021.

5. Questions-Réponses sur la participation et l'intéressement (Loi Pacte)

Une instruction ministérielle « Questions-Réponses » du 19 décembre 2019 vient préciser les dispositions de la loi Pacte s'agissant de la participation et de l'intéressement.

Parmi les différentes mesures précisées, notamment :

- Nouvelles règles de franchissement du seuil : A partir de l'exercice 2020 et pour les exercices suivants, lorsque l'effectif d'une entreprise atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés une année donnée N sur la base des données de l'année précédente (N-1) et les 4 années consécutives (N+1,+2, +3, +4), le seuil n'est considéré comme franchi qu'à compter de la 5^{ème} année (N+4) ; L'employeur sera alors soumis à la participation au titre de l'année N+5 et aura jusqu'à la fin de l'année N+6 pour conclure un accord de participation.
- Articulation avec l'accord d'intéressement : Lorsqu'une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins 50 salariés, les obligations concernant les nouvelles règles d'assujettissement ne s'appliquent qu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à la participation. Dans ce cas, l'assujettissement à la participation peut donc être décalé de huit ans au total (3+5).
- Forfait social : une fois atteint ou dépassé l'effectif de 50 salariés, l'exonération de forfait social s'applique pendant la période de cinq ans au cours de laquelle l'entreprise n'est pas obligatoirement assujettie à la participation. Le forfait social sera dû à partir du premier exercice d'assujettissement à la participation à l'issue de la période de cinq ans.

Instr. Interministérielle N° DGT/RT3/DSS/DGT/2019/252 du 19 décembre 2019, publiée le 26 décembre.

6. Réforme des seuils d'effectif (Loi Pacte)

La réforme des seuils d'effectif (Loi Pacte) est entrée en vigueur le 01 janvier 2020. Deux décrets du 31 décembre 2019 sont venus préciser certains points, notamment :

- Catégories de personnes à inclure dans le décompte de l'effectif : doivent être comptabilisées les personnes titulaires d'un contrat de travail ainsi que les salariés non statutaires et non titulaires pouvant bénéficier de l'allocation chômage. Les mandataires sociaux n'entrent donc plus dans le calcul de l'effectif.
- Période de référence : l'effectif salarié annuel d'un employeur correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédentes. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.
- Décompte pour la mise en place du règlement intérieur : le règlement intérieur s'impose aux entreprises d'au moins 50 salariés. Il est prévu que cette obligation ne s'applique qu'au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs suivant la création de l'entreprise.
- Relèvement de seuils : Obligation de mise à disposition d'un local de restauration : établissements d'au moins 50 salariés, sans référence à un nombre de salarié ayant exprimé un souhait de prendre leur repas sur le lieu de travail

Décrets n°2019-1586 et N°2019-1591 du 31 décembre 2019, JO 01 janvier 2020

1. Elections du CSE : une liste peut ne comporter aucun candidat d'un sexe ultra-minoritaire

Disposition prévue par l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 applicable au 01 janvier 2017, les syndicats ont l'obligation de présenter des listes de candidats aux élections professionnelles reflétant la proportion de femmes et d'hommes du collège concerné, tout en assurant l'alternance des deux sexes.

Dans une série d'arrêts datés du 11 décembre 2019, la cour de cassation vient apporter une exception au principe selon lequel une liste doit obligatoirement comporter au moins un candidat de chaque sexe : ainsi, lorsque l'application des règles légales de proportionnalité et d'arrondi (prévu par l'article L. 2314-30 du code du travail) conduit à exclure totalement la représentation d'un sexe, la liste peut ne comporter aucun candidat de ce sexe ultra-minoritaire.

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n°18-23.513, n°18-26.568, n°19-10.855, n°19-13.037, n°19-10.826

2. Elections du CSE : la composition des listes de candidats peut faire l'objet d'un contentieux préélectoral

Selon la cour de cassation, le tribunal d'instance peut être saisi, avant l'élection du CSE, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats, alors même que la loi n'évoque pas expressément cette possibilité. Dans le cas du non-respect des règles de parité, le tribunal a la faculté, dans le cadre d'un litige préélectoral, de déclarer la liste électorale irrégulière et reporter la date de l'élection s'il statue avant celle-ci.

S'il est saisi après l'élection sur ce motif, le juge ne pourra qu'annuler l'élection des élus surnuméraires ou mal positionnés sur la liste.

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n°18-26.568, n°19-26.379, n°19-10.855, n°19-12.596, n°18-20.841

3. Etablissements distincts du CSE : contours du critère d'autonomie de gestion

Dans le cadre des élections CSE, la détermination des établissements distincts est effectuée par accord collectif. Dans ce cas, aucun critère de définition spécifique n'est à observer.

En revanche, lorsque cette détermination résulte d'une décision unilatérale de l'employeur suite à l'échec des négociations, c'est le critère de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement qui doit commander au découpage.

La cour de cassation est venue, dans un arrêt du 11 décembre 2019, préciser les éléments caractéristiques de ce critère : selon elle, « la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement ». En revanche, deux éléments permettent de caractériser de façon certaine une autonomie de gestion :

- L'existence de délégation de pouvoirs dans de nombreux domaines
- La conclusion d'accords collectifs au niveau des établissements.

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n°19-17.298

Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019, JO 26 décembre

4. Signalement d'un harcèlement potentiel : l'employeur doit réagir immédiatement

En vertu de l'article L 1154-1 du code du travail, « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ».

Dans le cadre de son obligation de prévention des risques, l'employeur averti d'une situation de harcèlement moral dont se plaint un salarié doit diligenter des mesures d'investigation en interne pour évacuer la situation et prendre, le cas échéant, les correctifs nécessaires.

Cette obligation existe quand bien même les faits allégués ne permettent pas, a posteriori, de caractériser la réalité du harcèlement moral.

A défaut de réaction, l'employeur manque à son obligation générale de prévention et peut être condamné à indemniser le salarié de son préjudice.

Cass. Soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551

5. Accusations de harcèlement : une large diffusion expose à une action en diffamation

Lorsqu'un salarié dénonce des faits qu'il estime constitutif de harcèlement, aucune sanction ne peut être prise à son encontre pour ce motif, sous peine de nullité. Il bénéficie en effet, d'une immunité disciplinaire, sauf à démontrer la mauvaise foi de celui-ci, à savoir sa connaissance de la fausseté des faits qu'il a dénoncé.

De la même manière, le salarié bénéficie également d'une immunité pénale, à savoir qu'il ne peut pas être poursuivi pour diffamation publique. Cependant, pour la chambre criminelle de la cour de cassation, cette immunité tombe si les faits ont été rapportés au-delà de l'employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail.

Cass. Crim., 26 novembre 2019, n°19-80.360

6. Une salariée non réintégrée après un congé parental peut invoquer une discrimination indirecte

Selon l'article L 1225-55 du code du travail, à l'issue d'un congé parental d'éducation, le salarié doit en priorité retrouver son précédent emploi ou, s'il n'est plus disponible, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

A défaut, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail et demander l'attribution de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. Il pourra également invoquer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe.

Cass. Soc., 14 novembre 2019, n°18.15.682