

Newsletter Décembre 2018

Dans ce numéro :

JURISPRUDENCE

Détermination du périmètre des établissements distincts du CSE p. 1

Mise en cause de l'application du barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse p. 2

REGLEMENTATION

Publication de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales p. 2

Entrée en vigueur de la réforme du contentieux de la sécurité sociale le 1^{er} janvier 2019 p. 3

Précision sur les garanties encadrant l'exercice de la médiation au sein des organismes de sécurité sociale p. 4

Fixation du plafond mensuel de sécurité sociale pour l'année 2019 p. 4

I. JURISPRUDENCE

1°) Détermination du périmètre des établissements distincts du CSE (Soc. 19 décembre 2018 n° 18-23655)

Par un arrêt en date du 19 décembre 2018, la Haute Cour a été amenée à se prononcer, pour la première fois, sur les critères de reconnaissance des établissements distincts au sein du Comité Social et Economique (« CSE »).

Conformément à l'article L. 2313-2 du Code du travail, pour la mise en place du ou des CSE au sein de l'entreprise, en présence de délégués syndicaux, des négociations doivent être engagées en vue de la conclusion d'un accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit fixer le nombre et le périmètre de ces établissements, par décision unilatérale, « *compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* » (article L. 2313-4 du Code du travail).

Cette décision unilatérale est susceptible de recours devant la Direccte, dont la décision peut ensuite être contestée devant le Tribunal d'Instance.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 19 décembre 2018, plusieurs organisations syndicales contestaient, devant la Haute Cour, la décision prise par un Tribunal d'Instance ayant validé le découpage du Groupe SNCF tel que retenu par la Direccte et préalablement par l'employeur lui-même.

Par cet arrêt, la Cour de cassation précise tout d'abord qu'à défaut de toute autre voie de recours ouverte à l'égard de la décision prise par la Direccte, il appartient au Tribunal saisi de trancher tout litige s'y rapportant et notamment les questions dites de légalité externe ayant trait à la forme de la décision administrative.

Ensuite, il est précisé que, au regard de l'article L. 2313-4 du Code du travail, caractérise un établissement distinct « *l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service* ».

En cas de décision unilatérale, ce sont donc les pouvoirs effectifs dévolus aux chefs d'établissements, par le biais des délégations qui leur sont consenties, qui déterminent si ces derniers disposent ou non d'une autonomie suffisante en termes de gestion du personnel et d'exécution du service, de nature à caractériser un établissement distinct.

Reprenant à son compte la position dégagée par la jurisprudence administrative propre au comité d'entreprise, la Cour de cassation s'attache donc à l'effectivité de l'autonomie des chefs d'établissements, ajoutant à celle applicable à la « gestion du personnel », expressément visée par les textes, celle qui devra être caractérisée au regard de l'« exécution du service ».

Bien entendu, la réalité de cette organisation et des délégations consentie relève, en cas de contentieux, de l'appréciation souveraine des juges saisis.

Au cas d'espèce, le Tribunal d'Instance avait refusé de « descendre » au niveau des simples établissements de la SNCF pour mettre en place les CSE, comme le demandaient les organisations syndicales, et avait considéré qu'il fallait effectivement, comme le soutenait l'employeur, retenir un niveau plus large (un établissement unique pour l'EPIC SNCF et des établissements par Directions (régionales ou d'activité) pour les EPIC SNCF mobilité et SNCF réseau).

Il convient de rappeler que ces critères, qui président à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, ne sont prévus par les textes qu'en cas de décision unilatérale prise sur ce sujet et non en cas de conclusion d'un accord collectif.

2°) Mise en cause de l'application du barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse (Jugement du Conseil de Prud'hommes de Troyes du 13 décembre 2018 n° 18/00036)

Pour tout licenciement notifié depuis le 24 septembre 2017, conformément à l'article L. 1235-3 du Code du travail dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, en cas d'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement, les juges ne peuvent accorder des dommages et intérêts qu'en fonction d'un barème précis variant selon les effectifs de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

En dehors des exceptions limitativement énumérées à l'article L. 1235-3-1, telles par exemple qu'en cas de harcèlement moral ou de licenciement d'un salarié protégé sans autorisation préalable, ce barème s'applique à tout licenciement prononcé.

Or, par un **jugement en date du 13 décembre 2018**, le Conseil de Prud'hommes de Troyes a écarté ce barème, au motif qu'il serait contraire aux dispositions de la Charte Sociale Européenne et de la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail, dès lors :

- qu'il ne permettrait pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi ;
- qu'il ne permettrait pas d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause un salarié.

Les Conseillers ont accordé, après avoir accueilli la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail présentée, une indemnité de 9 mois de salaire, au-delà du plafond fixé à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

De nombreux Conseils de Prud'hommes sont saisis de cette question. Il faut donc s'attendre à des décisions contradictoires (même si, pour l'instant, les Conseils de Prud'hommes d'Amiens et de Lyon ont statué dans le même sens que celui de Troyes) jusqu'à ce que, par le jeu des recours, la Cour de cassation tranche définitivement cette problématique. D'ici là, la question de l'imprévisibilité des décisions judiciaires en matière de rupture du contrat de travail se posera à nouveau, alors même que les barèmes issus des ordonnances Macron avaient précisément pour objet d'apporter une certaine forme de sécurité juridique en la matière.

II. REGLEMENTATION

1°) Publication de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales (loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018, JO du 26 décembre 2018)

Publiée le 26 décembre dernier, cette loi met en œuvre les mesures annoncées par le Président de la République au cours de son allocution du 10 décembre 2018.

Parmi les mesures prévues par ce texte, figure la possibilité pour les employeurs d'octroyer à leurs salariés, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**.

Cette prime bénéficie, dans la limite d'un plafond de 1 000 €, d'une exonération de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dès lors que diverses conditions sont réunies, à savoir :

- être versée à un salarié lié à l'entreprise par un contrat de travail à la date du 31 décembre 2018 et ayant perçu une rémunération au cours de l'année 2018 inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC sur la base de la durée légale du travail ;
- ne pas se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'à tout élément de rémunération obligatoirement versé par l'employeur dans l'entreprise.

Les modalités de cette prime (c'est-à-dire son montant, ses conditions d'octroi voire sa modulation entre ses bénéficiaires au sein de l'entreprise) doivent être fixées par un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les mêmes modalités que les accords d'intéressement.

Il est toutefois possible pour l'employeur d'arrêter les modalités de cette prime par décision unilatérale, sous réserve que celle-ci intervienne avant le 31 janvier 2019. Il conviendra alors d'informer le CSE, le CE ou les délégués du personnel, s'ils existent, le 31 mars 2019 au plus tard.

Parmi les autres mesures prévues, figure également une **réduction de cotisations sociales salariales sur les heures supplémentaires**, les heures complémentaires et les jours travaillés au-delà du nombre de jours fixés au sein du forfait jours applicable, dont le montant doit toutefois être précisé par décret. Il est également prévu, pour les rémunérations versées à ce titre à compter du 1^{er} janvier 2019, une exonération d'impôt sur le revenu dans une limite annuelle de 5 000 €.

2°) Entrée en vigueur de la réforme du contentieux de la sécurité sociale le 1^{er} janvier 2019 (décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018, JO du 30 octobre)

Conformément au nouvel article L. 211-16 du Code de l'organisation judiciaire, à compter du 1^{er} janvier 2019, les recours contentieux en matière de sécurité sociale doivent être portés devant des Tribunaux de Grande Instance spécialement désignés, en lieu et place des Tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale pour le contentieux général et des Tribunaux du Contentieux de l'Incapacité pour le contentieux technique. L'appel est également porté devant des Cours d'appel spécifiquement désignées et un décret du 4 septembre 2018 fixe la liste de ces Tribunaux et Cours d'appel compétents.

Les contentieux techniques relatifs à la tarification AT/MP relèvent quant eux désormais de la Cour d'Appel d'Amiens qui statue en premier et dernier ressort.

Le décret du 29 octobre 2018 fixe les règles procédurales applicables aux contentieux devant ces juridictions ainsi que les modalités de transfert à ces nouvelles juridictions des contentieux en cours.

Ce décret modifie également les règles applicables aux décisions des Commissions de Recours amiable (CRA).

A compter du 1^{er} janvier 2019, la CRA, dont la saisine reste obligatoire préalablement à l'introduction d'un recours contentieux, dispose d'un délai de deux mois (et non plus d'un mois), suivant la réception de la réclamation pour faire connaître sa décision.

Ce n'est désormais qu'à l'expiration de ce délai de deux mois que le silence gardé vaut décision implicite de rejet de la CRA, autorisant une saisine du Tribunal dans le délai d'un mois.

3°) Précision sur les garanties encadrant l'exercice de la médiation au sein des organismes de sécurité sociale (décret n° 2018-1084 du 4 décembre 2018, JO du 6 décembre 2018)

La loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance (loi n° 2018-727) a créé un dispositif de médiation au sein de l'ensemble des organismes de sécurité sociale relevant du régime général (article L. 217-7-1 du Code de la sécurité sociale).

Ce texte est désormais complété par un décret qui fixe certaines garanties dans l'exercice de la mission du médiateur.

Alors même que les dispositions du décret n'entrent en vigueur que de façon différée (6 mois après sa publication au journal officiel), le site internet de l'Urssaf précise d'ores et déjà les modalités de saisine du médiateur et son rôle.

Il est rappelé à ce titre que le médiateur ne peut être saisi d'une réclamation que si des démarches préalables ont été engagées par l'employeur auprès des services de l'Urssaf et que la réponse apportée n'a pas été satisfaisante ou qu'aucune réponse n'a été apportée dans le délai d'un mois.

En outre, le médiateur ne peut être saisi en cas d'engagement d'un recours contentieux préalable et l'engagement d'un tel recours met fin à une médiation en cours. Toutefois, l'engagement de la procédure de médiation a pour effet de suspendre, à compter de la notification de la réclamation soumise au médiateur et jusqu'à communication de ses recommandations aux deux parties, les délais de recours prévus pour ces réclamations (article L. 217-7-1 II du Code de la sécurité sociale).

La médiation, qui s'exerce dans le respect du principe de confidentialité, doit amener le médiateur, après examen de la réclamation qui lui est soumise, à formuler des recommandations aux parties.

Le décret précise à ce titre que, sauf exceptions, les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être ni divulguées aux tiers, ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance judiciaire ou arbitrale sans l'accord des parties.

Ces exceptions sont liées à des raisons impérieuses d'ordre public ou des motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issue de la médiation est nécessaire pour son exécution (futur article D. 217-7-1 III du Code de la sécurité sociale).

4°) Fixation du plafond mensuel de sécurité sociale pour l'année 2019 (Arrêté du 11 décembre 2018, JO du 15 décembre 2018)

Conformément à l'arrêté du 11 décembre 2018, le plafond mensuel de sécurité sociale pour l'année 2019 est fixé à 3 377 €, soit un plafond annuel de 40 524 €.

Toute l'équipe vous souhaite une excellente année 2019