

NEWSLETTER SOCIAL

Newsletter Mai / Juin 2019

JURISPRUDENCE

1°) Décompte journalier de la durée du travail (CJUE 14 mai 2019 aff. 55/18, CCOO c/ Deutsche Bank)

La CJUE a été amenée à statuer sur la conformité au droit de l'Union Européenne de la législation espagnole qui impose la tenue d'un registre des heures supplémentaires réalisées par les salariés mais ne prévoit pas de décompte quotidien des heures normalement effectuées.

La Cour a souligné qu'en l'absence d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque salarié, « *il n'est possible de déterminer de façon objective et fiable ni le nombre d'heures de travail ainsi effectuées par le travailleur ainsi que leur répartition dans le temps ni le nombre des heures effectuées au-delà du temps de travail normal, en tant qu'heures supplémentaires. Dans ces conditions, il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter les droits qui leur sont conférés en vue de jouir effectivement de la limitation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire.* »

Toujours selon la CJUE, l'instauration d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du **temps de travail journalier** effectué par chaque travailleur :

- relève de l'obligation générale, pour les États membres et les employeurs, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs ;
- est nécessaire pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions.

La Cour a néanmoins précisé qu'il incombe aux États membres de définir les **modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système**, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille.

Si la législation française semble conforme à ces exigences s'agissant des salariés travaillant selon le même horaire collectif de travail et ceux soumis à une convention de forfait en heures, la question se pose s'agissant des **forfaits jours** pour lesquels le décompte s'effectue par nature en jours travaillés et non en heures.

Le droit français prévoit cependant un système de contrôle du temps de travail pour cette catégorie de salariés dont il sera possible de tirer argument en faveur de la conformité du droit français à la législation européenne telle qu'interprétée par la CJUE.

Toutefois, une évolution des dispositions législatives en la matière ne peut être complètement exclue.

Dans ce numéro :

JURISPRUDENCE

Décompte journalier de la durée du travail (CJUE 14 mai 2019 aff. 55/18, CCOO

p. 1

Notion de temps de travail effectif (Cass. Soc. 9 mai 2019, n° 17-20740)

p. 2

Report de l'entretien préalable et délai de notification du

p. 2

Recevabilité des contestations lors d'une opposition à contrainte (Cass. 2e civ. 4 avril

p. 3

REGLEMENTATION

Reconduction du dispositif du contrat de sécurisation

p. 5

Publication de la loi « PACTE » (JO du 23 mai 2019)

p. 5

2°) Notion de temps de travail effectif (Cass. Soc. 9 mai 2019, n° 17-20740)

L'article L. 3121-1 du Code du travail définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Le temps de travail effectif se distingue du **temps de déplacement professionnel**, visé par l'article L. 3121-4 du Code du travail.

Selon ce texte en effet, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Qu'en est-il toutefois du temps au cours duquel le salarié doit, au sein d'un périmètre sécurisé, après avoir passé des contrôles de sécurité, emprunter une navette lui permettant d'accéder à son lieu de travail ?

C'est la question qu'a eu à connaître la Cour de cassation dans l'affaire ayant donné lieu à son arrêt du 9 mai 2019.

Un salarié travaillant sur le site d'Orly devait en effet chaque jour, après avoir passé des contrôles de sécurité, emprunter une navette lui permettant de rejoindre les pistes où se situait son lieu de travail, soit un temps de transport évalué à trente minutes par jour.

Le salarié sollicitait l'assimilation de ces temps de déplacement à du temps de travail et la rémunération correspondante, demande à laquelle la Cour d'appel de Paris avait fait droit.

Cette solution est toutefois censurée par la Cour de cassation qui s'attache au strict respect de la définition du temps de travail effectif, telle que prévue par le Code du travail.

Les Hauts magistrats reprochent à la Cour d'appel d'avoir fait droit à la demande du salarié sans avoir pour autant caractérisé l'existence d'un temps de travail effectif au sens de la loi, c'est-à-dire sans caractériser qu'au cours de ses trajets le salarié se trouvait à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

A défaut de caractériser les éléments de la définition du temps de travail effectif, ces temps de trajet, même accomplis au sein d'une enceinte sécurisée et au moyen d'une navette spécifiquement dédiée, ne pouvaient que relever de temps de déplacement professionnel.

Sans exclure la qualification de temps de travail effectif dans son principe, la Cour de cassation censure la motivation des juges de fond et renvoie devant une autre formation de la Cour d'appel de Paris qui devra à nouveau statuer sur le sujet.

3°) Report de l'entretien préalable et délai de notification du licenciement disciplinaire (Cass. Soc. 17 avril 2019, n° 17-31228)

La mise en œuvre d'une procédure de licenciement implique le respect de règles de procédure strictes, notamment lorsque celui-ci est consécutif à une faute commise par le salarié et revêt un **caractère disciplinaire**.

Outre le respect du délai de prescription des faits fautifs qui impose l'engagement d'une procédure de licenciement dans les deux mois de la connaissance des faits fautifs par l'employeur et le respect d'un délai de cinq jours ouvrables entre la présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable et la tenue de celui-ci, il est également nécessaire de notifier le licenciement dans le délai d'un mois au plus à compter de la date de l'entretien préalable.

A défaut de respecter ce délai de notification, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

Or, il convient d'être particulièrement vigilant dans l'application de ce délai en cas de report de l'entretien préalable.

En effet, si la Cour de cassation a été amenée à juger à plusieurs reprises qu'en cas de report de l'entretien préalable **à la demande du salarié**, le délai d'un mois ne court qu'à compter de la date à laquelle l'entretien s'est effectivement tenu (Cass. Soc. 3 février 2004 n° 01-46318 ; Cass. Soc. 17 septembre 2014 n° 13-19449), elle ne retient pas la même solution en cas de report à **l'initiative de l'employeur**.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable et que l'employeur, soucieux de pouvoir échanger avec celui-ci sur les fautes qui lui sont reprochées, décide de reporter l'entretien, le délai d'un mois pour la notification du licenciement aura commencé à courir dès la date prévue pour le premier entretien.

C'est ce que confirme clairement la Cour de cassation dans cet arrêt du 17 avril 2019, affaire dans laquelle l'employeur avait notifié le licenciement au-delà du délai d'un mois, de sorte que la rupture du contrat de travail a été jugée sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu des délais de convocation, l'initiative d'un report de l'entretien préalable en dehors de toute demande formée par le salarié est donc une source de risques qui impose une particulière vigilance.

Afin de tenter de faire respecter le caractère contradictoire de la procédure de licenciement, en cas d'absence du salarié lors de l'entretien préalable, notamment en cas de faits particulièrement graves reprochés à ce dernier, il peut être envisagé de lui adresser un courrier consignait les fautes qui lui sont reprochées et sollicitant ses explications dans un délai précis.

Si cette seconde solution permet une meilleure maîtrise des délais, elle n'exclut pas, en toute état de cause, de notifier le licenciement disciplinaire dans le délai maximal d'un mois à compter de la date fixée pour l'entretien préalable. A défaut, là encore, le licenciement serait dénué de cause réelle et sérieuse.

4°) Recevabilité des contestations lors d'une opposition à contrainte (Cass. 2e civ. 4 avril 2019, n° 18-12.014)

La mise en demeure constitue une invitation impérative adressée par l'Urssaf au débiteur de cotisations d'avoir à régulariser sa situation dans le délai d'un mois. Elle peut concerner à la fois les cotisations proprement dites et les majorations et pénalités de retard afférentes.

A l'expiration du délai d'un mois imparti par la mise en demeure pour permettre au débiteur de régulariser sa situation, l'Urssaf peut engager des poursuites.

Pour éviter l'action en recouvrement de l'Urssaf, le cotisant a trois possibilités :

- il peut payer les cotisations réclamées tout en formulant une demande de remise des majorations et des pénalités de retard ;
- il peut solliciter des délais de paiement ;
- il peut contester le bien-fondé des sommes qui lui sont réclamées en saisissant la commission de recours amiable (CRA) de l'Urssaf dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la mise en demeure puis, si la décision rendue par la CRA ne le satisfait pas, saisir les juridictions de sécurité sociale (le pôle social du Tribunal de Grande Instance, anciennement Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS)).

Lorsque le délai d'un mois imparti par la mise en demeure est expiré, l'Urssaf peut poursuivre le recouvrement forcé des cotisations et des majorations de retard par plusieurs moyens :

- la délivrance d'une **contrainte** avec intervention d'huissier ;
- la demande en paiement directement formée auprès du pôle social du Tribunal de Grande Instance ;
- la procédure sommaire qui permet au trésorier-payeur général d'assurer le recouvrement des cotisations.

L'exécution de la **contrainte** peut être interrompue par **opposition** faite par le débiteur devant le secrétariat du Tribunal de Grande Instance dans les 15 jours à compter de la signification par huissier ou de la notification avec demande d'avis de réception.

S'il n'a pas été fait opposition à cette contrainte devant le juge du contentieux de la sécurité sociale, celle-ci aura tous les effets d'un jugement.

Dans son arrêt du 4 avril 2019, la Cour de cassation a jugé que **la recevabilité du recours en opposition à contrainte ne garantissait pas au requérant de pouvoir contester le bien-fondé du redressement qui en est la cause, si la mise en demeure préalable n'avait pas fait l'objet des voies de recours qui lui sont propres.**

Les faits de l'espèce étaient les suivants :

- l'Urssaf avait adressé une mise en demeure à la société le 14 décembre 2012 ;
- la société avait saisi la CRA pour contester ladite mise en demeure ;
- la CRA avait rendu une décision le 8 avril 2013 réduisant le montant du redressement, **décision qui n'avait pas fait l'objet de recours juridictionnel par la société ;**
- l'Urssaf avait parallèlement fait signifier une contrainte le 22 janvier 2013 ;
- la société s'était opposée à cette contrainte devant le TASS de Paris ;
- le TASS de Paris, par jugement du 10 février 2014, avait validé la contrainte en retenant l'autorité de la chose décidée par la CRA, ce que la Cour d'appel avait confirmé dans un arrêt du 23 novembre 2017.

Dans son pourvoi en cassation, la société a soulevé que :

- le délai de forclusion du recours contre la décision de la CRA avait été interrompu en raison de l'opposition à contrainte qui avait été faite avant l'expiration du délai de recours contre ladite décision (2 mois), opposition qui reprenait l'ensemble des moyens de contestation du bien-fondé des sommes réclamées au titre du redressement ;
- la Cour d'appel avait porté une atteinte disproportionnée à son droit à un recours effectif à l'encontre du redressement en violation de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

La Cour de cassation a jugé qu'« *il résulte des dispositions des articles R. 133-3 et R. 142-18 du Code de la sécurité sociale, qui ne méconnaissent pas les exigences de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dès lors que l'intéressé a été dûment informé des voies et délais de recours qui lui sont ouverts devant les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale, que le cotisant qui n'a pas contesté en temps utile la mise en demeure qui lui a été adressée au terme des opérations de contrôle, ni la décision de la commission de recours amiable saisie à la suite de la notification de la mise en demeure, n'est pas recevable à contester, à l'appui de l'opposition à la contrainte décernée sur le fondement de celle-ci, la régularité et le bien-fondé des chefs de redressement qui font l'objet de la contrainte* ».

Compte tenu de cette jurisprudence, **il convient donc de contester la mise en demeure et les décisions de la CRA selon les voies de recours prévues par le Code de la sécurité sociale** sans attendre la notification de la contrainte.

En d'autres termes, la procédure d'opposition à contrainte ne peut être regardée comme une « seconde chance » si les décisions prises par les organismes de sécurité sociale n'ont pas été contestées en temps utile. Dans une telle hypothèse, l'opposition à contrainte ne pourra en effet porter que sur la question très résiduelle de la régularité formelle de la contrainte, mais en aucune façon sur le bien-fondé du redressement.

REGLEMENTATION

1°) Reconstitution du dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (« CSP »)

Les partenaires sociaux ont signé à l'unanimité, le 12 juin 2019, un avenant prorogeant la convention du 26 janvier 2015 relative au dispositif du CSP qui demeure en conséquence en vigueur jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard.

Ce dispositif permet aux salariés travaillant dans une entreprise (ou celles faisant partie d'un groupe) de moins de 1000 salariés, de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement spécifique et d'une indemnisation majorée à hauteur de 75 % du salaire journalier de référence pendant une durée de 12 mois.

Les nouveautés issues de l'avenant du 12 juin 2019 concernent la possibilité de prolongation de la durée du CSP en cas d'arrêt maladie, dans la limite de 4 mois, et de congé maternité, dans la limite de la durée légale du congé, ainsi que la mise en place d'un entretien final au terme de l'accompagnement du salarié afin de réaliser un bilan écrit du dispositif.

2°) Publication de la loi « PACTE » (JO du 23 mai 2019)

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE, contient un nombre important de dispositions modifiant notre droit du travail.

Outre la réforme des seuils sociaux (dont l'entrée en vigueur est différée au 1^{er} janvier 2020), cette loi comporte de nombreuses innovations en matière d'épargne salariale et notamment d'intéressement, dont beaucoup sont d'ores et déjà applicables.

Ainsi, pour l'intéressement, le montant maximal de la prime susceptible d'être versé aux salariés bénéficiaires est revalorisé et passe de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale aux trois quarts du plafond (soit 30 393 € pour 2019). Concomitamment, le plafond d'exonération fiscale de la prime d'intéressement est revalorisé à la même hauteur.

Il est également désormais possible, par stipulations expresses de l'accord d'intéressement, de prévoir une répartition des montants de l'intéressement qui n'auraient pu être distribués à certains salariés atteignant le plafond individuel, au bénéfice des autres salariés n'ayant pas eux-mêmes atteint ce plafond, selon les mêmes modalités que la répartition originelle (nouvel article L. 3314-11 du Code du travail).

La sécurisation de l'accord au regard des exonérations sociales et fiscales est elle-même renforcée. En effet, selon la nouvelle rédaction de l'article L. 3313-3 du Code du travail, en l'absence d'observations de la Direccte dans le délai de 4 mois suivant le dépôt de l'accord, les exonérations sociales et fiscales attachées à l'accord sont réputées acquises pour la durée d'application de l'accord et plus seulement pour les exercices en cours ou antérieurs à la contestation.



Contact Newsletter social : jftreton@pechdelacause.com