



PECH DE LA CLAUSE.BATHMANABANE

& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris

Téléphone : 01.44.94.98.98

Télécopie : 01.44.94.98.99

Newsletter Novembre 2019

Dans ce numéro :

JURISPRUDENCE

L'audition personnelle et individuelle du salarié protégé est obligatoire dans le cadre de l'enquête contradictoire de l'administration du travail p. 1

La salariée qui ne retrouve pas son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à son retour de congé parental d'éducation peut invoquer une discrimination indirecte fondée sur le sexe

Notion de groupe pour la mise en place du comité de groupe p. 2

Secret des correspondances provenant d'une boîte aux lettres électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle p. 2

REGLEMENTATION

Arrêté du 4 novembre 2019 fixant les modalités de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au ministre chargé du travail p. 3

Un nouveau portail pour communiquer avec l'administration en cas de rupture du contrat de travail consécutive à un licenciement économique, une rupture conventionnelle collective ou un congé de mobilité

PLFSS pour 2020 - Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat p. 4

Circulaire Unédic n° 2019-12 du 1^{er} novembre 2019 - Assurance

NEWSLETTER SOCIAL

JURISPRUDENCE

1°) L'audition personnelle et individuelle du salarié protégé est obligatoire dans le cadre de l'enquête contradictoire de l'administration du travail (CE 8 nov. 2019 n° 412566)

Dans le cadre de la procédure spéciale de licenciement d'un salarié protégé, le premier alinéa de l'article R.2421-11 du Code du travail dispose que : « *L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat* ».

Dans son arrêt du 8 novembre 2019, le Conseil d'Etat a jugé que :

- cette disposition implique, pour le salarié dont le licenciement est envisagé, le droit d'être entendu personnellement et individuellement par l'Inspecteur du travail, sauf s'il s'abstient, sans motif légitime, de donner suite à la convocation ;
- ce droit ne saurait être exercé collectivement, même si le salarié protégé demande à être entendu en même temps qu'un autre salarié protégé faisant également l'objet d'une procédure d'autorisation administrative de licenciement.

Il en résulte que :

- le fait d'être auditionné demeure un droit que le salarié ne perd que si celui-ci ne répond pas à la convocation et ce sans motif légitime. Le salarié peut donc invoquer un motif légitime pour ne pas se rendre à l'entretien, ce qui contraint l'Inspecteur du travail à le convoquer de nouveau pour que la procédure soit régulière ;
- l'audition personnelle et individuelle du salarié est obligatoire et ne peut être remise en cause ni par l'Inspecteur du travail, ni par le salarié. L'Inspecteur du travail doit donc impérativement recevoir chaque salarié protégé un par un, rien ne lui interdisant d'organiser, en plus, un entretien collectif à la demande des intéressés.

A défaut, la décision de l'Inspecteur du travail est susceptible d'être annulée.

2°) La salariée qui ne retrouve pas son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à son retour de congé parental d'éducation peut invoquer une discrimination indirecte fondée sur le sexe (Cass. soc. 14 nov. 2019 n° 18-15.682)

Aux termes de l'article L.1225-55 du Code du travail : « *A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L.1225-52 (prévue en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer), le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.* »

Dans son arrêt du 14 novembre 2019, la Cour de cassation a jugé que, si l'employeur ne respecte pas cette obligation, la salariée peut agir sur le terrain d'une discrimination indirecte en raison du sexe, décision fondée sur l'article L.1132-1 du Code du travail qui prohibe les mesures discriminatoires et l'accord-cadre européen sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 qui promeut l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Selon la Haute juridiction, la Cour d'appel ne saurait débouter une salariée n'ayant pas été réintégrée dans son précédent emploi à l'issue d'un congé parental d'éducation de ses demandes indemnitaires au titre de la discrimination liée à son état de grossesse *« sans rechercher si, eu égard au nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental, la décision de l'employeur en violation des dispositions susvisées de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe et si cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination »*.

3°) Notion de groupe pour la mise en place du comité de groupe (Cass. Soc. 14 nov. 2019, n° 18-21.723)

Aux termes de l'article L.2331-1 du Code du travail : *« un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce »*.

L'institution d'un comité de groupe suppose ainsi au préalable l'identification d'une entreprise dominante située en France.

Dans son arrêt du 14 novembre 2019, la Cour de cassation a précisé que le fait que l'entreprise dominante située en France soit elle-même contrôlée par une ou plusieurs sociétés domiciliées à l'étranger était sans incidence.

La Cour a également jugé que, si l'article L.2331-4 du code du travail exclut notamment de la qualification d'entreprises dominantes les sociétés de participation financière visées au point c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations, c'est à la condition, toutefois, que les droits de vote attachés aux participations détenues ne soient exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dont elles détiennent des participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et non pour déterminer directement ou indirectement le comportement concurrentiel de ces entreprises, c'est-à-dire à la condition, précisée par l'article 5 du paragraphe 3 de la directive 78/660/CEE du Conseil auquel renvoient les dispositions du règlement précité, que la société de participation financière ne s'immisce pas directement ou indirectement dans la gestion des entreprises filiales.

Ainsi, dès lors qu'une immixtion dépassant le cadre de l'intervention normale d'une société en participation est identifiée, le comité de groupe doit être constitué.

4°) Secret des correspondances provenant d'une boîte aux lettres électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle (Cass. Soc., 23 octobre 2019, n° 17-28.448)

En se connectant à l'ordinateur professionnel de sa secrétaire qui était en arrêt maladie pour récupérer des documents de travail, un employeur a découvert que la salariée avait installé sur son ordinateur la messagerie « MSN Messenger » et qu'elle avait adressé, via cette messagerie, à une autre salariée, des fiches de paie, attestations Pôle emploi, certificats de travail d'autres salariés de l'entreprise. La salariée a été alors licenciée pour faute grave.

Cette dernière a saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester son licenciement en soutenant que l'employeur ne pouvait pas prendre connaissance de tels messages ni les produire en justice sans porter atteinte au secret des correspondances.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont fait droit à sa demande et jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que les messages « *échangés au moyen d'une messagerie instantanée, provenaient d'une boîte aux lettres électronique personnelle distincte de la messagerie professionnelle dont la salariée disposait pour les besoins de son activité* » et sont dès lors couverts par le secret des correspondances.

II- REGLEMENTATION

1°) Arrêté du 4 novembre 2019 fixant les modalités de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au ministre chargé du travail (Journal officiel du 16 novembre 2019)

Aux termes de l'article D.2122-7 du Code du travail, un exemplaire du procès-verbal des élections au comité social et économique ou un exemplaire du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué. Les transmissions peuvent être effectuées sur support électronique selon une procédure sécurisée.

Un arrêté du 4 novembre 2019 a défini cette procédure de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail.

Cette transmission est réalisée via un téléservice accessible à l'adresse internet suivante : <http://www.elections-professionnelles.-travail.gouv.fr>.

2 °) Un nouveau portail pour communiquer avec l'administration en cas de rupture du contrat de travail consécutive à un licenciement économique, une rupture conventionnelle collective ou un congé de mobilité (Arrêté du 21 octobre 2019, Journal officiel du 25 novembre 2019)

Jusqu'à présent, la transmission des informations et demandes relatives aux licenciements collectifs pour motif économique, aux congés de mobilité et aux ruptures conventionnelles collectives s'effectuait via le système d'information Si-homologation (<http://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>).

Il faudra désormais y procéder via le système d'information Rupco, dont l'adresse internet est <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>.

En cas de dysfonctionnement de ce système, la communication pourra se faire par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine.

Ce nouveau système doit être utilisé :

- ▶ à compter du 1^{er} janvier 2020 s'agissant de :
 - la notification au Direccte du nombre de licenciements dans les 8 jours de leur notification pour les petits licenciements économiques (moins de 10 salariés sur 30 jours) (art. D.1233-3 du Code du travail) ;
 - l'information du Direccte sur les modifications apportées au projet de licenciement et à son calendrier dans les grands licenciements économiques (au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés) (art. R.1233-6 du Code du travail).
- ▶ dès le 2 décembre 2019 s'agissant des autres informations et documents.

3°) PLFSS pour 2020 - Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit la reconduction en 2020 de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mise en place dans le contexte de la crise des "gilets jaunes".

Cette prime, versée librement par l'employeur aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, est exonérée fiscalement et socialement dans la limite de 1.000 euros.

A la différence du dispositif précédent, les exonérations seront, en 2020, conditionnées à l'existence d'un accord d'intéressement. L'article 7 du projet prévoit que le versement devra intervenir entre la date d'entrée en vigueur de la loi en 2020 et le 30 juin 2020.

4°) Circulaire Unédic n° 2019-12 du 1^{er} novembre 2019 - Assurance chômage

L'Unedic a publié une circulaire le 1^{er} novembre 2019 composée de 15 fiches détaillant les nouvelles dispositions applicables aux demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail (ou la date d'engagement de la procédure de licenciement) intervient entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 mars 2020.

Cette circulaire et ses fiches techniques feront l'objet d'une actualisation afin d'intégrer l'ensemble de la réglementation applicable aux salariés privés d'emploi dont la fin de contrat de travail interviendra à compter du 1^{er} avril 2020 inclus ou dont la procédure de licenciement sera engagée à compter de cette date.


