

Actualité jurisprudentielle

(février 2020)

| | |
|---|----------|
| 1 – Nature du contrat de travail | 2 |
| a – Journaliste professionnel..... | 2 |
| b – Temps partiel | 2 |
| 2 – Exécution du contrat de travail | 2 |
| a – Travail dominical | 2 |
| b – Temps de travail | 2 |
| c – Harcèlement..... | 3 |
| 3 – Rupture du contrat de travail | 3 |
| a – Indemnisation du licenciement | 3 |
| b – Régime fiscal des indemnités (PSE)..... | 3 |
| c – Violation de l’ordre des licenciements..... | 3 |
| d – Licenciement disciplinaire..... | 4 |
| e – Licenciement discriminatoire..... | 4 |
| f – Liberté religieuse et laïcité | 4 |
| g – Avantage de retraite | 4 |
| 4 – La représentation du personnel..... | 5 |
| a – Travail temporaire | 5 |
| b – Instance temporaire de coordination des CHSCT | 5 |
| c – Délai de consultation | 6 |
| d – UES..... | 6 |
| e – Libre circulation | 6 |
| 5 – Elections..... | 7 |
| 6 – Syndicat..... | 7 |
| 7 – Contentieux de la sécurité sociale | 7 |
| a – Travail dissimulé..... | 7 |
| b – Compétence juridictionnelle..... | 7 |
| c – Suspension de prestation sociale | 8 |

1 – NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Journaliste professionnel

Un arrêt du **12 février 2020 (n° 18-10.263 D)** approuve une cour d'appel d'avoir reconnu la qualité de journaliste à un dessinateur employé par une entreprise de presse pour illustrer des événements ou des thèmes, dès lors qu'elle constatait qu'il **recevait des instructions** de la rédaction du journal à cette fin et qu'il percevait en contrepartie une **rémunération mensuelle régulière**, ce qui confirmait la présomption de **salariat**.

b – Temps partiel

L'indépendance dont jouit un **VRP** dans l'exercice de son travail ne permet pas d'imposer la **mention**, dans son **contrat** de travail à temps partiel, de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que les conditions de modification de la répartition et les limites assignées aux heures complémentaires. Mais un arrêt du **12 février 2020 (n° 18-16.337 D)** rappelle toutefois que la **durée** hebdomadaire et, le cas échéant, mensuelle du travail doit en revanche y figurer.

2 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Travail dominical

Le **12 février 2020 (n° 19-40.035 PBL)**, la chambre sociale a **refusé de transmettre** au Conseil constitutionnel une **QPC** qui mettait en cause la constitutionnalité des dispositions régissant le travail dominical (articles L. 3132-3 et L. 3132-13), en ce qu'elles imposent la **fermeture des commerces de détail alimentaire** à partir de 13 heures le dimanche, alors que les commerces fournissant des produits **cashier** sont fermés à partir du vendredi soir et toute la journée du samedi. L'arrêt relève que ces dispositions - à l'exclusion du dernier alinéa de l'article L.3132-13 du code du travail, qui n'est pas applicable au litige - ont été jugées conformes à la Constitution le 6 août 2009 (décision n° 2009-588DC) et qu'aucun changement de circonstances n'est advenu depuis, qui permettrait d'invoquer de nouveaux griefs.

b – Temps de travail

Deux arrêts du **12 février 2020 (n° 18-22.590 D et 18-22.999 D)** rappellent que le **temps d'habillage et de déshabillage** ne doit donner lieu à une **contrepartie** en temps de repos ou sous une forme financière qu'à la double condition, d'une part, que le port d'une tenue de travail soit **imposé** par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ; d'autre part, que les opérations d'habillage et de déshabillage soient effectuées **dans l'entreprise ou sur le lieu de travail**. Sont ainsi cassés des arrêts qui avaient attribué aux salariés une prime d'habillage sans constater que cette opération devait s'effectuer sur le lieu de travail.

c – Harcèlement

Bien que le contrôle exercé par la chambre sociale en la matière soit aujourd'hui limité, un arrêt du **12 février 2020 (n° 18-24.119 D)** rappelle l'exigence d'une **appréciation d'ensemble** des éléments qu'invoque le salarié.

3 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a – Indemnisation du licenciement

L'article L. 1235-16 du code du travail déroge aux dispositions qui sanctionnent de nullité les licenciements prononcés à la suite de l'homologation ou de la validation d'un PSE, lorsque **la décision administrative est annulée en raison de l'absence ou d'insuffisance du PSE** (L. 1235-11). Il s'applique lorsque l'annulation de la décision administrative repose sur une autre cause et prévoit en ce cas comme sanction de la nullité la **réintégration** du salarié licencié, si les deux parties y consentent ou, à défaut, le paiement d'une **indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois**. Par arrêt du **5 février 2020 (n° 19-40.036 PB)**, la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC qui faisait état d'atteintes à la liberté d'entreprendre, au principe de responsabilité, au droit de propriété, à la proportionnalité des délits et des peines et au principe d'égalité, en retenant que ce texte était destiné à indemniser le salarié non réintégré en raison de la perte injustifiée de son emploi, qu'il n'interdisait pas à l'employeur de demander réparation du préjudice causé par l'illégalité de la décision administrative, qu'il ne créait pas une sanction ayant le caractère de punition et qu'il ne méconnaissait pas le principe d'égalité. Cet arrêt peut être rapproché de la décision du Conseil constitutionnel du 7 septembre 2018 (n° 2018-729 QPC, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2018, 3, c), retenant la conformité à la Constitution de l'article L. 1235-11 du code du travail et excluant la qualification de peine à l'indemnisation qu'il prévoit.

b – Régime fiscal des indemnités (PSE)

Les indemnités de rupture versées en vertu d'un PSE ne sont en principe pas assujetties à l'impôt sur le revenu. Un arrêt du Conseil d'Etat (**12 février 2020, n° 423914**) fait une **interprétation restrictive** de cette exonération, en excluant de son champ d'application une **indemnité transactionnelle** versée par l'employeur, à l'occasion de la mise en place d'un PSE, à un salarié investi d'un mandat, en contrepartie de la démission de son mandat, négociée pour faciliter son licenciement. Cette indemnité supplémentaire ne relevait pas du régime fiscal des indemnités de rupture prévues par le PSE.

c – Violation de l'ordre des licenciements

S'inscrivant dans le cadre de l'évolution de la jurisprudence qui a abandonné la notion de préjudice « nécessaire » (Soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293, voir Actualité jurisprudentielle mars-avril 2016, 4, e), un arrêt du **26 février 2020 (n° 17-18.136 PBL)**

rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait débouté le salarié de sa demande indemnitaires en retenant qu'il **ne justifiait pas d'un préjudice causé par la méconnaissance de l'ordre des licenciements**. L'arrêt renvoie au **pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond** en ce qui concerne l'existence et l'évaluation d'un préjudice. Cet arrêt revient ainsi sur une jurisprudence antérieure qui considérait que la méconnaissance des critères d'ordre des licenciements constituait une illégalité entraînant un préjudice qui ne pouvait être réparé par la seule allocation d'une somme symbolique (Soc., 14 janvier 1997, n° 95-44.366 ; 6 juillet 1999, n° 97-40.055). **Il incombe donc au salarié de prouver le préjudice** causé par cette violation de l'article L. 1233-5. La méconnaissance de ces dispositions expose toutefois l'employeur au paiement d'une amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

d – Licenciement disciplinaire

Un arrêt du **26 février 2020 (n° 18-10.017 PBL)** rappelle, dans la lignée de précédents (Soc., 4 juin 2002, n° 00-40894 PB) que **l'exercice d'une activité non concurrentielle par un salarié pendant la suspension de son contrat de travail due à la maladie ne suffit pas à constituer un manquement à la loyauté** justifiant un licenciement disciplinaire, **sauf si cette activité cause un préjudice à l'employeur** (en ce sens : Soc., 12 octobre 2011, n° 10-16.649 PB). Il précise qu'un tel préjudice ne peut résulter du seul paiement d'indemnités complétant les allocations journalières.

e – Licenciement discriminatoire

Un arrêt du **5 février 2020 (n° 18-22.399 D)** casse une décision qui, tout en constatant qu'un salarié avait été licencié pour **insuffisance professionnelle** peu de temps **après avoir signalé un état de santé déficient lié à un burn out** et que l'insuffisance professionnelle invoquée n'était pas établie, avait exclu toute discrimination en rapport avec l'état de santé de l'intéressé. Cependant, ces constatations faisaient **présumer l'existence d'une discrimination liée à la santé** du salarié et il revenait alors à l'employeur de prouver que sa décision de mettre fin au contrat reposait sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination.

f – Liberté religieuse et laïcité

Rendu à propos de la rupture du contrat d'un **agent hospitalier** du secteur public, soumis au principe de laïcité lui interdisant de manifester ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions, un arrêt du Conseil d'Etat (**12 février 2020, n° 418299**) retient que **le seul fait de porter une barbe importante ne suffit pas à caractériser une manifestation de convictions religieuses**, en l'absence d'autre élément.

g – Avantage de retraite

Les avantages « de retraite » sont des **avantages que l'employeur accorde aux salariés retraités, en cette seule qualité**. Du fait de cette caractéristique, ils obéissent à un régime particulier de dénonciation ou de mise en cause. Quelle que soit leur source (convention collective, engagement unilatéral, usage), **une dénonciation par**

L'employeur n'entraîne pas leur disparition, tant qu'un accord de substitution négocié avec des organisations syndicales représentatives ne les supprime pas (Soc., 30 novembre 2004, Bull. n° 307 ; 20 mai 2014, n° 12-26322 PBR). C'est sur la **qualification** d'avantage de retraite, dont dépend ce régime particulier, que se prononce un arrêt du **26 février 2020 (n° 18-20.544 PB)**. Il exclut cette qualification pour les retraités d'une société concessionnaire d'autoroute bénéficiant d'une gratuité de circulation sur cette autoroute, en vertu d'un accord d'entreprise dénoncé par l'employeur. Cette exclusion est motivée par la prise en considération de l'objet de l'avantage en cause, qui était consenti en raison de la **qualité d'usager éventuel du réseau autoroutier et non en raison de la qualité de retraité**. Un parallèle peut être fait avec d'autres arrêts qui ont refusé également la qualification d'avantage de retraite à des avantages tarifaires liés à l'utilisation éventuelle d'un service fourni par l'employeur (Soc., 17 mai 2011, n° 10-17.228 : conditions tarifaires avantageuses en tant qu'éventuel client de produits financiers d'une caisse d'épargne ; 4 avril 2012, n 10-19.541 : tarif de gaz favorable pour les anciens salariés d'une entreprise de distribution).

4 – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

a – Travail temporaire

Un arrêt du **26 février 2020 (n° 18-22.556 PBRI)** reconnaît au **CHSCT d'une entreprise de travail temporaire** le pouvoir de faire appel à un **expert en cas de risque grave et actuel encouru par les salariés au service de l'entreprise utilisatrice** à la double condition que **cette entreprise n'ait pas pris les mesures de protection nécessaires** et que **le CHSCT de l'entreprise utilisatrice n'ait pas fait usage de ce même pouvoir**. Cette solution est motivée par une référence à l'exigence constitutionnelle du **droit à la santé** des travailleurs, consacré par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946 et par l'article 31 § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'arrêt relève notamment que ceux qui emploient des travailleurs ont l'obligation de veiller à leur santé et à leur sécurité, sous la vigilance des institutions représentatives du personnel investies d'une mission de protection de la santé physique ou mentale et de la sécurité des travailleurs. En somme, c'est la **carence de l'institution en place dans l'entreprise utilisatrice**, en présence d'un danger grave et immédiat, qui justifie que le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire se substitue à elle afin de vérifier le risque encouru et de déterminer les moyens d'y mettre fin. La disparition du CHSCT ne prive pas cette jurisprudence de toute application puisque l'article L. 2315-94 du code du travail attribue désormais ce pouvoir de faire appel à un expert au CSE, en cas de risque grave.

b – Instance temporaire de coordination des CHSCT

Deux arrêts se sont prononcés sur les conséquences de la mise en place d'une instance de coordination temporaire par l'employeur :

- l'un retient (**Soc., 5 février 2020, n° 18-26.131 PB**) que l'existence d'une instance temporaire de coordination appelée à donner son avis sur un **projet important**

affectant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail (L. 4614-12, 2°) **ne prive pas le CHSCT d'un établissement du pouvoir de faire appel à un expert en raison de l'existence d'un risque grave au sein de cet établissement.**

- l'autre juge en revanche ([Soc., 26 février 2020, n° 18-23.590 PB](#)) que lorsqu'une instance temporaire de coordination des CHSCT a été mise en place pour les besoins d'une consultation sur un **projet de règlement intérieur** affectant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail, **les CHSCT des établissements concernés perdent le pouvoir de faire appel à un expert pour les éclairer sur ce projet**, alors même que l'instance temporaire de coordination, appelée à exprimer un avis unique, n'a pas recours à une expertise dans le cadre de sa consultation.

c – Délai de consultation

L'article L.2323-3 du code du travail, alors en vigueur, imposait des délais au comité d'entreprise pour donner son avis consultatif, et disposait qu'à **défaut d'avis à l'expiration du délai, l'institution représentative était réputée avoir donné un avis négatif**, tandis que l'article suivant autorisait ses membres à **saisir le président du TGI, statuant en la forme des référés pour obtenir communication d'éléments d'information manquants et nécessaires**. Un arrêt du **26 février 2020 (n° 18-22.759 PBRIL)** précise que cette juridiction peut **ordonner la production d'éléments d'information complémentaires et prolonger à ce titre le délai d'avis ou fixer ce délai de consultation à compter de la communication des éléments complémentaires**. La position prise dans cet arrêt constitue une évolution par rapport à ce qui avait été jugé le 21 septembre 2016 (n° 15-13.363 et 15-19.003, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2016, 5), en ce qu'elle admet que le juge puisse se prononcer après l'expiration du délai de consultation et accorder à ce titre un nouveau délai.

d – UES

Lorsqu'une **expertise** a été mise en place au niveau d'une UES, le litige auquel elle donne lieu exige que **toutes les entités** qui forment cette UES soient **appelées à la procédure, à moins que l'une d'elles ait reçu mandat** à cette fin. C'est ce que retient un arrêt du **26 février 2020 (n° 18-22.123 PB)**, à propos d'une contestation portant sur le montant des honoraires d'un expert mandaté par le CHSCT mis en place au niveau d'une UES, qui est dépourvue de la personnalité morale, en jugeant irrecevable une contestation des honoraires d'une expertise décidée au niveau de l'UES par une seule des entités qui la composent.

e – Libre circulation

Un arrêt du **26 février 2020 (n° 18-24.758 D)** rappelle que la libre circulation dans l'entreprise dont doivent jouir les membres du CHSCT ne peut être réduite qu'en considération d'impératifs de **sécurité** et doit rester **proportionnée à la protection des**

intérêts commerciaux de l'entreprise.

5 – ELECTIONS

Un arrêt du **5 février 2020 (n° 19-13.444, D)** rappelle que **l'effectif à prendre en compte pour le calcul du nombre de membres de la délégation du personnel à élire au CSE est apprécié à la date du premier tour de scrutin**. Il casse en conséquence un jugement qui avait pris en compte dans l'effectif des salariés ayant quitté l'entreprise quatre jours avant ce premier tour.

6 – SYNDICAT

Un arrêt du **5 février 2020 (n° 19-19.397 PB)** admet qu'un syndicat puisse être reconnu comme **indépendant**, pour bénéficier d'une **représentativité**, au regard de l'article L. 2121-1 du code du travail, bien qu'il fasse l'objet d'une procédure de **redressement judiciaire**, que ses **ressources** propres soient **modestes** et qu'il bénéficie d'un **appui financier de la confédération** dont il fait partie, en s'en remettant sur ce point au pouvoir souverain d'appréciation du tribunal saisi de la contestation.

7 – CONTENTIEUX DE LA SECURITE SOCIALE

a – Travail dissimulé

Un arrêt de la deuxième chambre civile du **13 février 2020 (n° 19-11.645 PBI)** se prononce sur le régime de la mise en oeuvre de la **solidarité financière entre le donneur d'ordre et son sous-traitant**, pour le paiement des cotisations sociales, majorations et pénalités dues par ce dernier en cas de travail dissimulé, tel qu'il résulte des articles L. 8222-1 et suivants du code du travail. L'arrêt retient à cet égard qu'à peine de nullité, **le redressement notifié par l'Urssaf au donneur d'ordre doit mentionner le montant des cotisations dues année par année et non leur montant total**, que la cour d'appel avait à tort jugé suffisant. Cette exigence de précision annuelle est motivée par la nécessité d'assurer le caractère **contradictoire** du contrôle et la garantie des droits de la défense.

b – Compétence juridictionnelle

Un arrêt de la chambre sociale du **12 février 2020 (n° 18-17.752 D)** rappelle que, si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître des règles régissant la rupture du contrat de travail, **la juridiction du contentieux de la sécurité sociale est en revanche exclusivement compétente pour se prononcer sur les conséquences indemnitaires d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, même si l'atteinte corporelle est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**. Le salarié ne peut donc soumettre au conseil de prud'hommes une demande indemnitaire fondée sur un manquement à l'obligation de sécurité, en

rapport avec l'accident ou la maladie professionnelle.

c - Suspension de prestation sociale

Un arrêt du **13 février 2020 (2^{ème} civ, n° [18-24.590 PBI](#))** rappelle que la **lettre recommandée adressée à un assuré social pour lui notifier la suspension d'une prestation** est réputée avoir été portée à la connaissance de celui-ci à la date à laquelle il a été régulièrement avisé de la **mise en instance du pli au bureau de poste**, après présentation sans succès à l'adresse connue de la caisse.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter :

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr