VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques

Du 4 au 11 février 2019

Actualités législatives et réglementaires

▶ *Prime d'activité - Mayotte*

Le décret n° 2019-71 du 4 février 2019 relatif à la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité à Mayotte est paru au JO du 5 février. Il revalorise de 90 euros le montant maximal de la bonification individuelle.

▶ *Brexit*

L'ordonnance n° 2019-76 du 6 février 2019 porte diverses mesures relatives à l'entrée, au séjour, aux droits sociaux et à l'activité professionnelle des citoyens britanniques, applicables en cas d'absence d'accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (*JO* du 7 février).

▶ *Commission nationale de la négociation collective*

Un arrêté du 4 février 2019 portant nomination des membres de la commission nationale de la négociation collective et des sous-commissions constituées en son sein est paru au JO du 5 février.

Jurisprudence

▶ *Harcèlement – nullité du licenciement*

Lorsque l'absence prolongée du salarié en raison de plusieurs arrêts de travail est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causée au fonctionnement de l'entreprise. Un tel licenciement est nul (Cass. soc., 30-1-19, n° 17-31473).

▶ *Démission*

Est nulle une démission donnée sous la menace d'une plainte pour vol, en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits reprochés, en présence du directeur, dans un contexte de grande fatigue et ayant fait l'objet d'une rétractation par le salarié quelques jours après (Cass. soc., 23-1-19, n°17-26794).

▶ *Contrat Unique d'insertion*

A droit aux allocations chômage, le salarié qui refuse le renouvellement d'un contrat unique d'insertion (Cass. soc., 16-1-19, n°17-11975).

▶ *Congé pour évènement familial*

En cas de différend sur le droit d'un congé pour événement familial, le conseil de prud'hommes peut être saisi en la forme des référés.
Celui-ci est compétent non seulement pour statuer sur la légitimité du refus de l'employeur mais aussi, en cas de reconnaissance du droit au congé du salarié, il peut se prononcer sur le délai dans lequel l'intéressé va pouvoir en bénéficier (Cass. soc., 23-1-19, n°17-28330).

▶ *Discrimination*

L'employeur (une association sportive) est responsable des agissements discriminatoires commis par un bénévole sur un salarié (Cass. soc., 30-1-19, 17-28905).

▶ *Frais de déplacement*

Le contrat de travail spécifie que le salarié est rattaché au siège de la société. De par ses fonctions d'agent de surveillance, l'intéressé est affecté à des sites dont la distance est très supérieure à celle entre son domicile et le siège de la société. Ces déplacements ne permettant pas l'utilisation des transports en commun, inhérents à l'emploi du salarié, étant effectués pour les besoins de son activité et dans l'intérêt de l'employeur, ne peuvent être assimilés à des trajets habituels domicile-travail. Ils doivent donc être indemnisés (Cass. soc., 23-1-19, n°17-19779).

▶ *Congé de reclassement - participation*

Les salariés titulaires d'un congé de reclassement bénéficient de la participation jusqu'à l'issue de leur congé, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois (Cass. soc., 30-1-19, n°17-27240).

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - fsouillot@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

▶ *Travail de nuit*

Le travail de nuit devant rester exceptionnel, il ne peut être mis en place dans un mode d'organisation normal de l'activité d'une entreprise. Il ne peut être mis en place seulement s'il est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 30-1-19, n°17-22018).

▶ *Salarié protégé – licenciement – annulation – congés payés*

Un salarié protégé, dont le licenciement a été annulé et qui est réintégré, ne peut obtenir une indemnité de congés payés pour la période de suspension de son contrat de travail, car cette dernière nécessite l'effectivité du travail (Cass. Soc., 30-1-19, n°16-25672).

▶ *Syndicat – transparence financière*

La transparence financière d'un syndicat peut être rapportée par tous documents produits par ce syndicat, peu importe qu'ils ne répondent pas aux exigences que la loi leur impose (confection et publication) (Cass. soc., 30-1-19, n°17-19238).

▶ *Ordre du jour – liquidation – comité d'entreprise – licenciement économique*

L'ordre du jour du comité d'entreprise établi sans l'accord du secrétaire par le mandataire-liquidateur, quand bien même il porte sur un projet de licenciement économique collectif et un PSE, ne cause pas un préjudice pour les salariés. Cette question relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond précise la Cour de cassation (Cass. soc., 30-1-19, n°17-20769).

▶ *Représentant de section syndicale - effectif*

La Cour de cassation applique au représentant de la section la condition d'effectif de 50 salariés atteint pendant 12 mois au cours des 3 années précédentes bien que l'article L 2142-1-1 du code du travail ne le précise pas (Cass. soc., 30-1-19, n°18-60136).

▶ *Faute grave*

Un manque de retenue d'un salarié envers un autre et une insubordination réitérée de ce même salarié peut caractériser une faute grave justifiant son licenciement (Cass. soc., 30-1-19, n°17-27549).

▶ *Vote par correspondance*

Ne constituent pas des violations des principes généraux du droit électoral susceptibles d'annuler les élections, le défaut de boite postale réservée pour les votes par correspondance et la désignation de personnes différentes que les membres du bureau de vote pour acheminer et conserver ces bulletins de vote (Cass. soc., 30-1-19, n°18-11899).

▶ *Liste de candidats - contestation*

La contestation portant sur les listes de candidats relève du contentieux de la régularité de l'élection. Elle doit donc être effectuée dans le délai de 15 jours (Cass. soc., 30-1-19, n°18-11899).

▶ *Conseiller prud'homme – licenciement - protection*

C'est au salarié d'informer son nouvel employeur, en cas de transfert de son contrat de travail, qu'il bénéficie d'un mandat prud'homal avant la date de l'entretien préalable à son licenciement, sinon il ne peut se prévaloir de la protection attachée à son mandat (Cass. soc., 30-1-19, n°17-24821).

▶ *Temps partiel modulé - requalification*

Dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé, les écarts de durée du travail ne peuvent porter cette durée du travail à un niveau égal ou supérieur à la durée légale de travail, quand bien même ce dépassement est sur une seule semaine. Ce contrat doit donc être requalifié en contrat à temps plein pour les 8 années qui ont suivi (Cass. soc., 23-1-19, n°17-19393). En l'espèce, il s'agissait d'un contrat signé avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

FOCUS

Plafonnement « MACRON » : La fronde continue…

Une véritable fronde a été lancée à l'encontre du plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En quelques mois, cinq conseils de prud'hommes ont jugé le barème comme étant contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne et la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (CPH Troyes, 13-12-18, n°18/00418 ; CPH Amiens, 19-12-18, n°18/00040 ; CPH Lyon., 21-12-18, n°18/01238 et du 7-1-19, n°15/01398 ; CPH Angers., 17-1-19, n°18/00046 ; CPH Grenoble, 18 janvier 2019, n°18/00989).

Le 5 février dernier, c'est la première fois, à notre connaissance, qu'un juge départiteur écarte le plafonnement du fait de son inconventionnalité (CPH Agen., 5-2-19, n°18/00049).

Cette première décision, rendue par un juge professionnel, est importante.

Elle tord le cou aux rumeurs, entendues dans les couloirs du Ministère du travail, visant à relativiser la portée de décisions gênantes à l'encontre du plafonnement par une tentative *« de discréditer les juges du travail (composés de magistrats non professionnels représentant à parité les employeurs et les salariés) en mettant en doute leur « formation juridique »*[1].

Le combat continue et ce, d'autant plus que certains conseils de prud'hommes, bien que minoritaires, ont jugé le barème comme étant conforme à nos engagements européens et internationaux (CPH Mans., 26-9-18, n°18/00046 et CPH de Caen., 18-12-18, n°17/00193).

Reste donc à obtenir une confirmation des jugements rendus en appel puis devant la Cour de cassation.

Reste également à obtenir, au niveau européen, une réponse positive sur notre réclamation portée devant le Comité européen des droits sociaux et, au niveau international, sur notre plainte portée devant l'Organisation Internationale du Travail.

Le feuilleton judiciaire est donc très loin d'être terminé !

[1] L'Humanité du 8 janvier 2019, *« Justice, les prud'hommes entrent en rébellion ».*