



Actualités législatives et réglementaires

► Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

L'arrêté du 12 février 2019, modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au *JO* du 15 février.

Circulaire(s)

► Prime exceptionnelle

L'instruction ministérielle n°DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019, relative à l'exonération de primes exceptionnelles prévue par la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018, portant mesures d'urgence économiques et sociales modifiant l'instruction interministérielle n°DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019, est disponible en cliquant sur le lien suivant : <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&retourAccueil=1&r=44362>.

Jurisprudence

► Prime d'ancienneté - Temps partiel

A défaut de disposition conventionnelle contraire, le montant d'une prime conventionnelle d'ancienneté doit être proratisé lorsqu'elle est versée à un salarié à temps partiel (Cass. soc., 16-1-19, n°17-19929).

► Justice prud'homale

Le Conseil d'Etat vient d'annuler la deuxième phrase de l'article R 1454-13 du code du travail, issu du décret n°2016-660 du 20 mai 2016. Cependant, cette décision a une portée limitée car le décret du 10 mai 2017 avait déjà modifié cet article (CE, 30-1-19, n°401681).

► Durée du travail

C'est à l'employeur qu'incombe la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixés par le droit interne (Cass. soc., 6-2-19, n°17-28752).

► Equivalence

Constitue du temps de travail effectif, les permanences nocturnes en chambre de veille effectuées par les salariés d'une association, peu important qu'il englobe des périodes d'inaction prises en compte au titre des heures d'équivalence (Cass. soc., 6-2-19, n°17-28752).

► Référé prud'homal

La formation de référé de la juridiction prud'homale est compétente pour interpréter une convention ou un accord collectif (Cass. soc., 6-2-19, n°17-17190).

► Clause de non-concurrence

L'employeur qui renonce à l'obligation de non-concurrence doit manifester sa volonté par des actes non équivoques. La renonciation ne se présume pas et ne peut être déduite d'un reçu pour solde de tout compte (Cass. soc., 6-2-19, n°17-27188).

► Résiliation judiciaire - Licenciement

En présence d'une résiliation judiciaire faite par le salarié, suivie d'un licenciement organisé par l'employeur, les juges doivent d'abord rechercher si la demande du salarié - antérieure au licenciement - était justifiée. Tel était le cas d'une modification du salaire qui empêchait la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 6-2-19, n°7-26562).

► Préjudice d'anxiété - Prescription

Le délai de prescription des actions personnelles court du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits de risque d'exposition à l'amiante. En l'espèce, ce délai courrait à compter de la publication de l'arrêté ministériel au *JO*. Le salarié n'était donc plus en droit d'exercer une action pour préjudice d'anxiété plus de 5 ans après (Cass. soc., 6-2-19, n°17-21019).

► Licenciement - Inaptitude

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse, un licenciement pour inaptitude lorsque l'inaptitude est consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 6-2-19, n°17-22301).

► **Journaliste - Pigiste**

Une cour d'appel a requalifié, à bon droit, le contrat d'un pigiste en contrat de journaliste permanent, en relevant que le salarié bénéficiait d'une rémunération stable, qu'il devait se conformer aux consignes qui lui étaient données et qu'il n'avait pas le choix de ses sujets de reportages (Cass. soc., 6-2-19, n°16-19881).

FOCUS

Représentation équilibrée femmes/hommes : un texte conforme à la liberté syndicale ?

La Cour de cassation répond très clairement par l'affirmative à cette question dans un arrêt, à la publicité maximale, en date du 13 février 2019 (Cass. soc., 13-2-19, n°18-17042, PBRI, voir la note explicative : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_41332.html).

L'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répond à l'objectif légitime d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de promouvoir l'égalité effective des sexes.

Le législateur en prévoyant, d'une part, non une parité abstraite, mais une proportionnalité des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré au sein de l'entreprise, d'autre part, une sanction limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe, et dès lors que, par application de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, l'organisation d'élections partielles est possible dans le cas où ces annulations conduiraient à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège, les dispositions en cause ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale reconnu par les textes européens et internationaux visés au moyen et précédent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international.

Fermez le ban... ! Il ne semble plus possible de contester les règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes au regard des normes de l'OIT et de la convention européenne des droits de l'Homme garantissant la liberté syndicale. En réalité, pas tout à fait ! Explications...

En effet, il reste à la Cour de cassation d'affiner sa position extrêmement ferme dégagée dans les arrêts des mois de mai (Cass. soc., 9-5-18, n°17-60133 et n°17-14088) et juin 2018 (Cass. soc., 6-6-18, n°17-60263).

Pour nous, le syndicat doit, en vertu du principe de la liberté du syndicat dans l'établissement de ses listes, rester libre, s'il le souhaite, de présenter une candidature unique en présence d'une élection comportant plusieurs sièges à pourvoir dans la mesure où ce sexe fait partie des sexes représentés dans le collège et où un homme ou une femme peut être présenté indistinctement en tête de liste.

Nous espérons que la Cour de cassation revienne en partie sur sa position « stricte » concernant les listes incomplètes...

Par exemple, lorsque trois sièges sont à pourvoir et que la proportion de femmes et d'hommes dans le collège fait que 1 femme et 2 hommes doivent être normalement présentés en cas de liste complète, le syndicat doit pouvoir, s'il le souhaite, présenter une liste avec un seul candidat femme. Si un seul candidat de la liste était élu, le siège revenant à la femme ne devrait pas pouvoir être annulé même si la liste s'avérait incomplète. La présentation d'une liste complète avec une femme en tête de liste en lieu et place d'une candidature unique aurait abouti au même résultat, à savoir l'élection de la femme. Annuler l'élection de la femme conduirait à contourner l'esprit du législateur et donc de la loi.

Or, une interprétation trop rigide de la loi ou de la jurisprudence ne doit pas conduire à un non-sens juridique. Espérons que la Cour de cassation suive le même raisonnement que nous !

La logique de la défense de la liberté syndicale (notamment les articles 3 et 8 de la Convention n°87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), 4 de la Convention n°98 de l'OIT et 5 de la Convention n°135 de l'OIT ainsi que les articles 11-2 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pris en leur ensemble) nous conduit à penser qu'il ne peut en être autrement, sauf à créer un déséquilibre manifeste au profit de la promotion de l'égalité effective des sexes au détriment de la liberté syndicale.