



Actualités législatives et réglementaires

► Indemnités kilométriques

L'arrêté du 11 mars 2019, fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, est paru au *JO* du 16 mars.

► Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Le décret n°2019-196 du 15 mars 2019, relatif à la composition du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la limite d'âge applicable à son président, est paru au *JO* du 17 mars.

► Entreprises de travail temporaire - Mayotte

Le décret n°2019-197 du 15 mars 2019, fixant le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à Mayotte, est paru au *JO* du 17 mars.

Jurisprudence

► Loi travail - Temps de travail

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, une période de référence supérieure à un an et pouvant atteindre trois ans pour le calcul de la durée moyenne du travail, instaurée par la loi Travail du 8 août 2016 et telle qu'elle est prévue dans le code du travail, n'est pas raisonnable et est contraire à l'article 4§2 de la Charte portant sur le droit aux majorations pour heures supplémentaires (CEDS, 15-3-19, réclamation n°154/2017).

► Salaire minimum conventionnel

En l'absence de dispositions conventionnelles contraignantes, toutes les sommes versées en contrepartie du travail entrent dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum garanti (Cass. soc., 13-3-19, n°17-21151).

► Prévoyance

La contribution de l'employeur au financement des garanties collectives entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (...) s'il n'a pas été procédé à la remise, à chacun des intéressés, d'un écrit constatant la décision unilatérale de l'employeur (Cass. civ. 2^{ème}, 14-3-19, n°18-21380).

► Jour de pont - Récupération

Les modalités de récupération d'un jour de pont peuvent être mises en place par une convention ou un accord collectif mais également par un protocole signé par l'employeur et les salariés (Cass. soc., 20-2-19, n°17-20651).

► Accident du travail - Licenciement

L'employeur qui a rompu la période d'essai d'un salarié en accident du travail ne peut revenir sur sa décision sans l'accord de l'intéressé.

A défaut, la rupture de la période d'essai est nulle (Cass. soc., 20-2-19, n°17-27089).

► Arrêt maladie - Licenciement

Si, à l'issue d'un arrêt maladie, le salarié n'a pas été convoqué à une visite médicale de reprise, son licenciement pour abandon de poste est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 13-2-19, n°17-17492).

► Plafonnement

L'application du barème résultant des dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail doit être écartée comme non conforme aux engagements internationaux de la France, notamment de la convention n°158 de l'organisation internationale du travail en son article 10 et de la charte européenne du 3 mai 1996 en son article 24 (CPH Dijon, 19-3-19, n°18-00464).

► Loi relative à l'organisation des juridictions - Constitutionnalité

Le Conseil constitutionnel juge, dans sa décision n°2019-779 du 21 mars 2019, conforme à la Constitution les dispositions de la loi organique relatives au renforcement de l'organisation des juridictions.

► Période d'essai

La durée maximale de la période d'essai d'un CDI, prévue par le code du travail, est de deux mois pour les employés sans pouvoir dépasser le délai de quatre mois renouvellement compris. Ces dispositions ont un caractère impératif, sauf les durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi du 25 juin 2008. La convention collective des hôtels, cafés, restaurants prévoyant une période d'essai d'un mois avec une durée maximale de deux mois renouvellement compris conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi précitée n'est pas applicable (Cass. soc., 13-3-19, n°17-22783).

► Requalification CDD d'usage en CDI

Le CDD d'usage peut être requalifié en CDI si l'employeur ne démontre pas que le motif de recours au CDD d'usage n'est pas objectivement indispensable à l'activité normale et permanente de la société. En l'espèce, le salarié avait travaillé en moyenne 130 jours par an pour le compte de l'employeur sur plusieurs années (de 2005 à 2010). Une telle fréquence sur l'année montrait à elle seule la permanence de l'activité de la société (Cass. soc., 13-3-19, n°18-10857 et 18-10859).

► Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence imprécise et ayant pour effet de mettre le salarié dans l'impossibilité d'exercer une activité normale conforme à son expérience professionnelle est nulle (Cass. soc., 13-3-19, n°17-11197).

► Requalification

La requalification, par la cour d'appel, d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est revêtue de l'autorité de la chose jugée. En conséquence, elle s'impose aux parties sans qu'il soit nécessaire de la consacrer par voie d'avenant (Cass. soc., 13-3-19, n°17-18927).

► Reçu pour solde tout compte

Sont irrecevables, faute de dénonciation du reçu pour solde de tout compte dans les six mois de sa signature, les prétentions du salarié à titre d'heures supplémentaires et de garantie annuelle de rémunération qui constituent des demandes de rappel de salaire. En effet, le reçu pour solde de tout compte présente un effet libératoire pour les sommes versées à titre de salaire (Cass. soc., 13-3-19, n°17-31514).

► Arrêts de travail - Inaptitude

La délivrance de nouveaux arrêts de travail postérieurs à la déclaration d'inaptitude n'est pas de nature à ouvrir une nouvelle suspension du contrat de travail et à tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude, dès lors que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail (Cass. soc., 13-3-19, n°17-26127).

FOCUS

Quid du RS au CHSCT en cas de mise en place d'un CSE ?

Le représentant syndical (RS) au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est pas prévu par le code du travail mais par l'accord-cadre du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 sur l'amélioration des conditions de travail.

Cet accord n'a pas été modifié suite aux ordonnances Macron instituant le comité social et économique (CSE) et plus particulièrement la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le mandat de RS au CSSCT n'est donc pas prévu.

Le rôle du RS au CSE est le même que celui de RS au CE.

Le représentant syndical au CSE, qui représente son organisation syndicale auprès du comité, participe aux réunions de ce comité sans voix délibérative. Il n'est pas chargé de présenter les réclamations des salariés ni de signer des accords collectifs, prérogatives qui appartiennent au délégué syndical.

L'article L 2314-2 du code du travail, pris à la lettre, laisse sous-entendre que le RS au CSE devrait également se charger des questions de santé lorsque celles-ci sont abordées lors des séances du CSE mais il n'est pas membre de droit à la CSSCT (art. L 2315-39 du code du travail).

Il convient de traiter de cette question dans un accord d'entreprise ou, à défaut de DS, par accord entre l'employeur et le CSE.

Article L 2314-2

Modifié par ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux

séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L 2314-19.

Article L 2315-39

Modifié par ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L 2314-11.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les dispositions de l'article L 2314-3 s'appliquent aux réunions de la commission.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les dispositions de l'article L 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.