



Actualités législatives et réglementaires

► **Manifestation - Contravention**

Le décret n°2019-208 du 20 mars 2019, instituant une contravention pour participation à une manifestation interdite sur la voie publique, est paru au JO du 21 mars.

► **Renforcement de l'organisation des juridictions**

La loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019, relative au renforcement de l'organisation des juridictions, est parue au JO du 24 mars.

► **Réforme pour la justice**

La loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, est parue au JO du 24 mars. Son article 95, touchant au greffe des conseils de prud'hommes, énonce que : « *Lorsqu'un conseil de prud'hommes a son siège dans la même commune que le siège d'un tribunal judiciaire ou de l'une de ses chambres de proximité, le greffe du tribunal judiciaire comprend, d'une part, les services de greffe de cette juridiction et, d'autre part, le service de greffe du conseil des prud'hommes, dans des conditions propres à garantir le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes. Le président du conseil de prud'hommes est consulté sur l'organisation du service de greffe du conseil de prud'hommes.* ».

Dans le cadre de l'application de cette loi, un projet de décret envisage de rendre obligatoire le recours à l'avocat devant le tribunal d'instance pour le contentieux des élections professionnelles. FO envisage d'écrire à la ministre pour s'opposer à la publication de celui-ci.

► **Emplois francs**

L'arrêté du 22 mars 2019, modifiant l'arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « *emplois francs* », est paru au JO du 27 mars 2019.

► **CNIL**

La délibération n°2019-001 du 10 janvier 2019, portant règlement type relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail, est disponible en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cnil.fr/fr/biometrie-sur-les-lieux-de-travail-publication-dun-reglement-type>.

Jurisprudence

► **Plafonnement**

Le CPH du Havre (15-1-19, 18/00318) a jugé le barème des indemnités, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, conforme aux textes européens et internationaux.

► **Réforme pour la justice**

La décision du Conseil constitutionnel n°2019-778 du 21 mars 2019 valide la loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice. La majorité des dispositions de nature civile a été validée.

En revanche, l'article 13 de la loi portant sur l'extension du règlement alternatif des différends a fait l'objet d'une réserve « *s'agissant d'une condition de recevabilité d'un recours contentieux, il appartient au pouvoir*

réglementaire de définir la notion de motif légitime et de préciser le délai raisonnable d'indisponibilité du conciliateur de justice à partir duquel le justiciable est recevable à saisir la juridiction, notamment dans le cas où le litige présente un caractère urgent ».

► **Salarié protégé – Licenciement**

Le licenciement ne doit pas être en rapport avec les mandats détenus par le salarié pour obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Le Conseil d'Etat considère que : « *la demande d'autorisation de licenciement présentée par la société doit être regardée comme n'étant pas sans rapport avec les mandats détenus par l'intéressé* ».

En l'espèce, le juge judiciaire avait retenu des manquements de l'employeur laissant supposer l'existence

d'une discrimination et l'employeur n'avait pas établi d'éléments justifiants ces manquements. (CE, 20-3-19, n°408659).

► Rupture conventionnelle collective

« A supposer que les suppressions de postes envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, cette circonstance ne fait pas obstacle à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle collective ». En d'autres termes, l'existence d'un motif économique n'exclut pas en soi le recours à la rupture conventionnelle collective (CAA Versailles, 4^{ème} ch., 14-3-19, n°18VE04158).

► Mise à pied - Salarié protégé

Lorsqu'un salarié protégé est mis à pied à titre conservatoire, l'autorisation de licenciement à l'inspection du travail doit être demandée dans des délais spécifiques. Un délai de 21 jours entre la date de la mise à pied conservatoire et la demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail pour un salarié protégé est excessif. L'autorisation doit donc être annulée peu

important l'absence d'incidence concrète de ce délai pour le salarié (CE, 27-2-19, n°413556).

► Accident du travail - Licenciement

Le licenciement intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail, à la suite d'une rechute d'un accident du travail dont la salariée a été victime, sur son lieu de travail et au temps de travail, et pour un motif autre que ceux énumérés à l'article L 1226-9 du code du travail (faute grave du salarié ou motif étranger à l'accident ou à la maladie), est nul (Cass. soc., 13-3-19, n°17-31805).

► Frais professionnels

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés. Tel est le cas lorsque le salarié est rattaché contractuellement au siège de l'entreprise mais affecté sur des sites variés dont la distance est supérieure à la distance domicile-siège et ne permet pas l'utilisation du transport en commun (Cass. soc., 23-1-19, n°17-19779).

FOCUS

L'insuffisance professionnelle peut-elle justifier une sanction ?

La faute disciplinaire est un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur.

La faute peut résulter d'un manquement au règlement intérieur (ex : discipline), aux règles de sécurité ou aux règles de vie en communauté de travail. Elle suppose une mauvaise volonté délibérée (Cass. soc., 16-2-12, n°10-18162).

L'inexécution fautive ou l'exécution volontairement défectueuse du travail (baisse volontaire de rendement...) peut justifier une sanction disciplinaire mais les simples insuffisances professionnelles ne sauraient constituer des fautes (Cass. soc., 19-6-02, n°00-43602).

L'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité du salarié à exécuter son travail de façon satisfaisante.

Des erreurs ou autres négligences imputables au salarié ne peuvent revêtir un caractère fautif (Cass. soc., 23-5-13, n°12-12914).

En revanche, la répétition des erreurs de caisse ainsi que l'énormité du déficit constaté dans une seule journée caractérisent un manque d'attention extrême de la part de la caissière et un total désintérêt pour son travail constituant une faute et non une simple insuffisance professionnelle (Cass. soc., 28-11-06, n°06-40013).

Pour justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle, l'employeur doit se baser sur des faits objectifs, précis et vérifiables, imputables au salarié.

Il peut notamment décider, en vertu de son pouvoir de direction, d'évaluer un salarié. Le salarié qui refuse de s'y soumettre commettrait une faute grave.

Toutefois, un résultat négatif à un test professionnel ne suffit pas, à lui seul, à justifier un licenciement (Cass. soc., 18-7-00, n°98-44591).

L'employeur qui n'a pas délivré au salarié les formations suffisantes pour lui permettre d'exercer convenablement ses fonctions ne peut valablement pas prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle (Cass. soc., 29-11-07, n°05-42004).

Sauf dispositions conventionnelles particulières, l'employeur, confronté à un problème d'insuffisance professionnelle, n'a pas en principe l'obligation de proposer au salarié un poste de travail plus adapté à ses capacités.