



Actualités législatives et réglementaires

► *Loi (rectificative) de programmation et de réforme pour la justice*

La loi (rectificative) n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice est parue au *JO* du 13 avril.

► *Transitions professionnelles*

L'arrêté du 8 avril 2019, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au *JO* du 13 avril.

► *Heures supplémentaires - Enseignants du second degré*

Le décret n°2019-309 du 11 avril 2019, portant création d'une seconde heure supplémentaire hebdomadaire non refusable par les enseignants du second degré, est paru au *JO* du 13 avril.

► *Crédit de temps syndical - Fonction publique*

L'arrêté du 9 avril 2019, fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique, est paru au *JO* du 13 avril.

Jurisprudence

► *Licenciement Insuffisance professionnelle*

Dans le cas d'espèce, la convention collective élargissait le champ du régime de licenciement du salarié en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle au cas du salarié en maladie ou accident non professionnel. L'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ne peut résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié : la faute grave ou lourde, et l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à la maladie. Le motif d'insuffisance professionnelle ne constituant pas une impossibilité de maintenir le contrat, l'employeur ne pouvait donc pas, pendant un arrêt de travail, procéder au licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle (Cass. soc., 27-3-19, n°17-27047).

► *CSE - Etablissements distincts*

Ce n'est que, lorsqu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu, que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts. De plus, l'employeur a une obligation d'information des syndicats avant l'organisation des élections CSE, lorsqu'il prend une décision relative au nombre et au périmètre des établissements distincts.

Le délai de contestation court à compter de la réception de l'information de cette décision (Cass. soc., 17-4-19, n°18-22948).

► *Mandat syndical - Instances paritaires*

Le juge administratif suspend une décision administrative relative à la nomination d'un inspecteur du travail comme représentant de la CGT au sein d'instances territoriales chargées du dialogue social et des conditions de travail. Une incompatibilité entre les missions de l'inspecteur du travail et le mandat syndical était soulevée. Le tribunal donne raison à l'inspecteur du travail qui soutient que cette décision porte une atteinte grave à la liberté syndicale et au droit de représentation (TA de Rouen, 13-3-19, n°1900567).

► *PSE*

S'il n'est pas démontré que la société gestionnaire d'un fonds commun de placement exerce le contrôle ou l'influence sur le groupe, un PSE ne peut être jugé insuffisant du seul fait qu'elle n'y a pas contribué (Cass. soc., 20-3-19, n°17-19595).

► *PSE et contrôle de la Directe*

La Directe n'a pas à exercer de contrôle lorsque l'employeur s'engage à rechercher un repreneur alors qu'il n'y est pas légalement obligé (CAA Nantes, 28-3-19, n°19NT00048).

► *Retraite*

Le délai de prescription de l'action fondée sur l'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite, jour où le salarié titulaire de la créance à ce titre a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action (Cass. soc., 3-4-19, n°17-15.568).

FOCUS

Entreprises de moins de 50 salariés : le DS ou le RSS peut-il être choisi parmi les membres suppléants du CSE ?

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un délégué du personnel (DP), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical (DS).

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme représentant de la section syndicale (RSS).

Seul un DP titulaire disposant d'un crédit d'heures peut être désigné comme DS ou RSS. En d'autres termes, le DP suppléant ne peut être désigné comme DS ou RSS au motif qu'il n'a pas d'heures de délégation pour exercer ses missions.

Dans le cadre d'un CSE, les ordonnances « Travail » ont repris cette possibilité de choisir un membre élu du CSE pour être désigné comme DS ou RSS dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'interdiction traditionnelle de choisir un membre élu du personnel suppléant pour exercer une fonction de DS ou RSS dans les entreprises de moins de 50 salariés va-t-elle perdurer avec le CSE ?

Cette position stricte et constante de la Cour de cassation pourrait être remise en cause avec l'instauration du CSE.

L'article L 2315-9 du code du travail prévoit, en effet, que les membres titulaires au CSE peuvent se répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures dont ils disposent. Un suppléant pourrait donc bénéficier d'un crédit d'heures par ce moyen et ainsi être désigné comme DS ou RSS.

Deux décisions de tribunaux d'instance ont reconnu la possibilité de choisir un membre suppléant du CSE pour être désigné comme DS ou RSS dans les entreprises de moins de 50 salariés. En d'autres termes, dès lors que le membre suppléant du CSE pouvait potentiellement bénéficier d'un crédit d'heures, il pouvait être désigné DS ou RSS (TI Antibes, 12 juillet 2018, n° 11-18-000558 ; TI Strasbourg, 9 avril 2019, n°11-19000379).

FO espère très fortement que la Cour de cassation suivra cette position défendue par certaines juridictions du fond. Plus rien désormais ne l'interdit !