

Lois et règlements

La loi « Avenir professionnel » : nouveau cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP)

Un arrêté en date du 29 mars 2019 fixe un nouveau cahier des charges qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2020. Ce cahier précise les finalités et les publics bénéficiaires du CEP, ses modalités de mise en œuvre et de suivi. Le CEP sera structuré autour de 2 niveaux :

- un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ;
- un accompagnement personnalisé.

Arr. 29 mars 2019 : JO du 30 mars

Publication de la loi portant réforme de la justice

La loi de réforme pour la justice est parue au Journal officiel du 24 mars 2019. Le Conseil constitutionnel a validé celle-ci.

Parmi les mesures qui nous intéressent :

- Fusion du tribunal d'instance et du tribunal de grande instance à compter du 1er janvier 2020. Dans les 12 mois, une ordonnance devra être adoptée notamment pour modifier les textes et codes concernés par cette fusion.
- Sont concernés le contentieux des élections professionnelles (contestation relative à l'électorat, à la composition des listes de candidats, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux au CSE). A l'avenir, nous ne parlerons plus du tribunal d'instance mais de tribunal judiciaire.
- Représentation obligatoire par un avocat : un futur décret devrait rendre obligatoire la représentation obligatoire par un avocat dans les litiges relatifs aux élections professionnelles.
- Modes amiables de règlement des conflits : La loi permet au juge judiciaire qui estime qu'une résolution amiable du litige est possible d'imposer aux parties de rencontrer un médiateur qu'il désigne et ce, à tout moment de la procédure y compris en référé.

Devant le conseil de prud'hommes aucun changement n'est à noter en la matière.

L. n°2019-222, 23 mars 2019 : JO 24 mars

Des conditions d'accès facilitées pour le congé et allocation parentale

Depuis le 11 mars 2019, les conditions d'accès au congé de présence parentale et aux allocations journalières sont assouplies afin de tenir compte de la durée des traitements médicaux. Le statut du salarié aidant est amélioré grâce à la prise en compte intégrale de la durée du congé dans l'ancienneté.

L. n° 2019-180 du 8 mars 2019 : JO, 10 mars

Publication du règlement type encadrant le recours à la biométrie sur les lieux de travail

Les conditions de recours par les entreprises aux dispositifs utilisant la biométrie en vue de contrôler l'accès des salariés aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail sont connues, avec la publication au Journal officiel du 28 mars 2019 du règlement type rédigé par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Délib. CNIL 2019-001 du 10 janvier 2019, JO 28 mars

Non-respect des règles liées à l'index de l'égalité F/H : les entreprises bientôt sanctionnées

Un projet de décret d'application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel met notamment en œuvre l'extension du champ de la pénalité financière prévue à l'article L.2242-8 du Code du travail en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont le montant peut atteindre 1% de la masse salariale de l'entreprise. Seront également sanctionnés l'absence de publication de l'index de l'égalité femmes/hommes ou de définition des mesures de correction en cas de résultat insuffisant.

Projet de décret relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle soumis à l'examen du CSEP le 4 mars 2019 (non publié à ce jour sur des sites officiels)

Guide pratique de la DGT à l'encontre du harcèlement sexuel au travail : « prévenir, agir, sanctionner »

Pour faire au harcèlement sexuel au travail dans les entreprises, la DGT publie un guide pratique et juridique à destination des employeurs. Sont mentionnées les dispositions suivantes :

- les conseils donnés à l'employeur sur la politique de prévention ;
- les missions du référent harcèlement sexuel désigné par l'employeur ;
- le signalement des faits de harcèlement sexuel par les salariés ;
- les étapes à suivre par l'employeur en cas de signalement ;
- la méthode de réalisation en cas d'enquête interne.

[Guide pratique](#)

Les procédures d'urgence et mesures applicables aux jeunes de moins de 18 ans

Un décret publié au JO du 30 mars 2019 fixe les modalités des procédures d'urgence qui permettent à l'inspection du travail d'intervenir pour protéger les jeunes de moins de 18 ans en cas de situation dangereuse. Sont prévus notamment la procédure de retrait d'affectation et celle permettant de suspendre et de rompre le contrat de travail ou la convention de stage ainsi que le recours en cas de contestation d'une mise en demeure prononcée par le DIRECCTE.

[Décret 2019-253 du 27 mars 2019, JO du 30](#)

Jurisprudence

Contrat à temps partiel : conséquences du non-respect du délai de prévenance

Lorsque l'employeur modifie la répartition du travail sans respecter le délai de prévenance de 7 jours, le salarié ne peut obtenir la requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps plein.

Cass soc. 27 mars 2019, n°17-21543 (non publié à ce jour)

Convention collective et protection du salarié malade

Une convention peut prévoir un régime protecteur pour le salarié malade et imposer à l'employeur de respecter le régime propre à la maladie professionnelle. En l'espèce, il s'agissait de la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes. Celle-ci prévoyait qu'en matière de maladie ou accident de la « vie courante » (non professionnel), l'employeur ne pouvait résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifiait d'une faute grave ou lourde ou d'une

impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou la maladie. Les juges de la Cour de cassation sanctionnèrent l'employeur qui n'avait respecté cette disposition. En d'autres termes, il est légitime pour une convention collective d'aligner le régime de protection du salarié malade sur celui applicable au salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Cass soc. 27 mars 2019, n°17-27047 (non publié à ce jour)

Forfaits-jours : l'autonomie du salarié doit être suffisante

La Cour de cassation a indiqué le critère indispensable des salariés soumis aux forfaits-jours :

une autonomie réelle dans l'organisation du travail ;
Un salarié ne bénéficie pas d'une clause de forfait annuel en jours lorsqu'il est soumis à un planning précis et à des horaires prédéterminés. Licencié, il peut légitimement réclamer un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et diverses indemnités.

Cass soc. 27 mars 2019, n°17-31375 (non publié à ce jour)

CHSCT et précisions sur le délai de contestation de l'expertise

L'article L.4614-13 du code du travail ne s'oppose pas à ce que le recours à l'expertise et la fixation de son périmètre fasse l'objet de délibérations distinctes. Le délai de 15 jours pour contester les modalités de l'expertise ou son étendue ne court qu'à compter du jour de la délibération les ayant fixés. De même, la contestation du périmètre induit le droit de contester le coût prévisionnel de l'expertise.

[Cass soc. 20 mars 2019, n°17-23027](#)

Preuve d'une discrimination du salarié protégé

Un arrêt du Conseil d'Etat reconnaît la discrimination d'un salarié protégé en se fondant sur une décision du juge judiciaire constatant les manquements de l'employeur qualifiés de discriminatoires. Le refus d'autorisation du licenciement d'un salarié protégé comme lié avec le mandat se justifie par le refus de paiement d'heures de délégation qualifié de discriminatoire par la cour d'appel.

[CE, 20 mars 2019, n°408658](#)

Temps de travail pluriannualisé sur trois ans : avis du Conseil de l'Europe

Le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe estime qu'une période de référence de trois ans pour la durée du travail n'est pas raisonnable et n'est pas conforme à la charte sociale européenne. Sont visées les dispositions sur la flexibilité du temps de travail introduites par la loi El Khomri du 8 août 2016. Pour la première fois, cette loi permet aux entreprises, à condition de signer un accord collectif dans un secteur où la branche l'autorise, de moduler le temps de travail sur une durée allant jusqu'à 3 ans. Pour la CGT, originaire de l'action, les salariés pourront désormais saisir le juge pour écarter l'application des mécanismes d'aménagement de leur temps de travail contraires à la Charte sociale européenne et demander le paiement des heures supplémentaires.

[CEDS, 15 mars 2019, n°154/2017, Confédération générale du travail \(CGT\) c/ France](#)

Désaffiliation du syndicat de la fédération après les élections : quelles conséquences pour le représentant syndical au CE ou au CSE ?

Dans un arrêt en date du 6 mars 2019, la Cour de cassation indique qu'en cas de désaffiliation de l'organisation syndicale représentative ayant procédé à la désignation

d'un représentant syndical au CE, la confédération, la fédération ou l'union est habilitée à procéder à une nouvelle désignation, laquelle met fin au mandat de représentant syndical préexistant. Une solution transposable au représentant syndical au CSE.

En l'espèce, un syndicat avait présenté des candidats aux élections du CE en 2015 sous la bannière de la fédération des services de la CFDT avec laquelle il était affilié. Compte tenu de ses résultats supérieurs à 10%, il avait, en tant que syndicat représentatif, nommé un représentant syndical au CE. En janvier 2016, le syndicat s'est ensuite désaffilié de la CFDT. La présente fédération a alors désigné un autre salarié en qualité de représentant syndical au comité. La direction de l'entreprise a agi en annulation de cette nouvelle désignation au motif que le premier représentant syndical n'avait pas été préalablement révoqué, de sorte que les deux mandats coexistaient illégalement.

Infirmant le jugement de première instance, la Cour de cassation :

- rappelle que l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat à présenter des élections au 1er tour constitue un élément essentiel du vote des électeurs ;
- en déduit qu'en cas de désaffiliation ayant recueilli au moins 10% des suffrages au premier tour des dernières élections, la confédération à laquelle ce syndicat était auparavant affilié peut désigner un RS au CE.

La nouvelle désignation met automatiquement fin au mandat précédent

En raison de la désaffiliation, la fédération, la confédération ou l'union peut continuer à exercer les prérogatives liées à la représentativité. Concernant les modalités de cette nouvelle désignation, il n'est pas nécessaire de solliciter au préalable le syndicat auteur de la désignation initiale, voire la confédération, pour qu'il révoque le mandat. La nouvelle désignation vaut en effet à elle seule révocation du mandat précédent, qui prend donc fin de manière concomitante à celle-ci.

Les effets de la désignation d'un délégué syndical

Le mandat de ce délégué « peut être révoqué » par la confédération syndicale, la fédération ou l'union à laquelle le syndicat désignataire était affilié (Cass. soc., 16 octobre 2013, n° 12-60.281). La confédération, la fédération ou l'union peut, à condition de constituer une section syndicale, désigner un nouveau délégué syndical en remplacement. Le précédent est de fait révoqué. Elle peut aussi décider librement de confirmer le mandat du délégué syndical déjà en place.

[Cass soc. 6 mars 2019, n°18-15238](#)

Rupture conventionnelle collective et motif économique

La Cour administrative d'appel de Versailles estime qu'il ne lui appartient pas, au titre de son contrôle de s'assurer que l'employeur a, avant la signature de l'accord, procédé à une consultation du comité d'entreprise sur le projet de réorganisation, de restructuration et de compression des effectifs qu'impliquerait la mise en œuvre de cet accord. De même, il n'appartient pas à la Direccte de vérifier que le CHSCT a été régulièrement consulté. Concernant l'existence d'un motif économique, la Cour relève que si un motif économique n'est pas exigé par la loi pour recourir à la RCC, l'existence d'un tel motif n'exclut pas en soi le recours à la RCC.

[CAA Versailles, 4e ch, 14 mars 2019, n°18VE04158](#)

Définition de la notion de groupe de reclassement

La Cour de cassation adapte sa définition du groupe de reclassement dans le respect des ordonnances Macron. Dans cet arrêt du 20 mars 2019, la Cour de cassation réintroduit les notions de contrôle et de société dominante pour identifier le groupe de reclassement. L'obligation de reclassement s'étend aux entreprises du groupe, lequel se définit par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle. Ce n'est que lorsque l'existence du groupe est établi en termes de contrôle ou d'influence dominante que l'on peut explorer les possibilités de permutation entre les entités du groupe.

[Cass soc. 20 mars 2019, n°17-19595](#)

Transfert conventionnel des contrats : protection des victimes d'accident de travail

La législation dont bénéficie le salarié victime d'un accident de travail chez son employeur initial, n'est pas opposable au nouveau prestataire auquel le contrat a été transféré conformément à un accord collectif. Dans cette décision du 20 mars 2019, rendue lors d'une saisine sur QPC, la Cour de cassation a jugé cette différence de régime justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité de traitement.

[Cass soc. 20 mars 2019, n°18-40048](#)

Durée de la période d'essai et concours de normes

La loi prime sur les durées de périodes d'essai conventionnelles inférieures négociées avant le 26 juin 2008.

La loi du 30 juin 2009 prévoit que les durées maximales de la période d'essai résultant des articles L.1221-19 et L.1221-21 du Code du travail se substituent aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives de branches conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008. Dans cette espèce en date du 13 mars 2019, la Cour de cassation décide que l'article 13 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 applicable, conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 instaure une durée de la période d'essai d'un mois et une durée maximale renouvellement compris, de deux mois auxquelles la durée de deux mois prévue par l'article L.1221-19 du Code du travail et la durée maximale de quatre mois prévue à l'article L.1221-21 se sont substituées à compter du 30 juin 2009. Les salariés ne peuvent se prévaloir de l'application de durées plus courtes prévues par des accords collectifs de branche qui n'ont pas été renégociés sur ce point après l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008. Depuis le 30 juin 2009 les durées légales supérieures priment sur les dispositions conventionnelles antérieures.

[Cass soc. 13 mars 2019, n°17-22783](#)

Rechute d'accident de travail et la protection du licenciement

Le licenciement intervenu au cours d'une suspension du contrat de travail à la suite d'une rechute d'un accident de travail dont la salariée a été victime sur son lieu de travail et pendant le temps de travail est nul lorsque le motif ne repose pas sur la faute grave et l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident.

[Cass soc. 13 mars 2019, 17-31805](#)

Examen annuel des comptes de l'établissement : possibilité pour le comité d'établissement de se faire assister d'un expert-comptable

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 20 mars 2019 que le recours à un expert-comptable n'est pas



réservé au comité central, en tant que destinataire de la consultation annuelle sur la situation économique. La cour de cassation confirme sa jurisprudence précédente (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-26.660, n° 71 FS - P + B) et juge que le comité d'établissement pouvait tout à fait se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes de l'établissement, dès lors que cette expertise lui permettait « de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements ».

[Cass. soc., 20 mars 2019, n° 17-26.600](#)

Protocole préélectoral : non-respect de la condition de double majorité

Le tribunal a constaté qu'un protocole d'accord préélectoral ne remplissait pas la condition exigée de double majorité. Il en a conclu que le protocole n'était pas valide au sens de l'article L 2314-3-1 du code du travail de sorte que l'employeur pouvait unilatéralement fixer les modalités de l'élection qui ne relevaient pas de la compétence 'administration du travail. L'employeur peut ainsi fixer unilatéralement les dates de dépôt des candidatures et professions de foi. Cette dernière action ne porté atteinte aux principes généraux du droit électoral.

[Cass. soc., 20 mars 2019, n°18-60063](#)