



Textes législatifs et réglementaires

► Rupture conventionnelle collective

Le Ministère du travail a mis en ligne, le 11 avril 2018, sur son site Internet un « questions/réponses » sur la rupture conventionnelle collective (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-rcc.pdf>).

► Comité social et économique

Le Ministère du travail vient de publier, le 19 avril 2018, sur son site Internet un « questions/réponses » sur le CSE : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_comite_social_et_economique.pdf

► Réduction du temps de travail à Mayotte

Le décret n°2018-278 du 17 avril 2018 relatif au dispositif d'accompagnement financier à la réduction du temps de travail à Mayotte est paru au JO du 19 avril.

► Nomination des conseillers prud'hommes (mandat 2018/2021)

Un arrêté du 12 avril 2018 portant nomination complémentaire des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021 est paru au JO du 19 avril.

Jurisprudence

► Délit de harcèlement moral

Une cour d'appel rajoute à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que les conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être avérées, alors que la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral (Cass. crim., 23-1-18, n°16-87709).

► Harcèlement moral et qualification des faits

Pour pouvoir obtenir la nullité de son licenciement, le salarié doit expressément qualifier les faits de harcèlement.

Le juge considère que : « Le salarié qui relate des faits qualifiés par lui de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis » (Cass. soc., 21-3-18, n°16-24350).

► Télétravail et indemnisation

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (Cass. soc., 5-4-18, n°16-26526).

► Forfait annuel en heures et bénéfice du repos compensateur

Les salariés ayant signé une convention de forfait en heures sur l'année, qui sont exclus du champ d'application du contingent annuel d'heures supplémentaires le sont en conséquence également de celui du repos compensateur (Cass. soc., 28-3-18, n°16-16466).

► Fin du contrat de chantier dans le BTP et obligation de réemploi

Dans le cadre de la fin d'un contrat de chantier dans le secteur du BTP, les dispositions de la convention collective des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (article 7.10.1) ne mettent à la charge de l'employeur aucune obligation de recherche de réemploi dans les entreprises du groupe dont il dépend (Cass. soc., 11-4-18, n° 17-10899).

Le licenciement intervenant à la fin d'un contrat de chantier revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession.

Sauf dispositions conventionnelles particulières, ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions relatives aux licenciements économiques.



► ***Mobilité d'un chef de chantier et modification du contrat de travail***

Ne constitue pas une modification du contrat de travail, le déplacement d'un chef de chantier, prévenu dans un délai raisonnable et informé régulièrement de la durée prévisible de la mission, justifié par l'intérêt de l'entreprise et s'inscrivant dans le cadre habituel de son activité (Cass. soc., 22-3-18, n°16-19156).

Dans la mesure où le salarié n'invoquait aucun élément sur sa vie privée et familiale, celui-ci ne pouvait s'opposer à ce déplacement.

► ***OPA visant une maison mère et obligation d'information/consultation du CCE d'une filiale***

Le comité central d'entreprise d'une filiale française détenue à 99,99% par une société mère qui fait l'objet d'une OPA doit être consulté dans la mesure où cette filiale est directement affectée par l'OPA exercée sur sa société mère (TGI Nanterre, ord. référé, 22-3-18, n°RG 18/00526, CCE Gemalto SA c/ SA Gemalto).

► ***Licenciement d'un salarié protégé et appréciation par le Ministre du sérieux du reclassement***

Si l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement demandé et que le salarié a été licencié par l'employeur avant que le ministre ne se prononce sur son recours hiérarchique ou sur le recours formé en son nom, il n'y a lieu, pour le ministre qui a annulé la décision de l'inspecteur du travail, d'apprécier les possibilités de reclassement du salarié que jusqu'à la date de son licenciement.

A cette fin, le ministre doit prendre en compte l'ensemble des éléments portés à sa connaissance, y compris ceux qui, bien que postérieurs à la date du licenciement, sont de nature à éclairer l'appréciation à porter sur le sérieux de la recherche de reclassement jusqu'à cette date (CE, 13-4-18, n°401767).

Dans une précédente décision, le Conseil d'Etat avait déjà jugé que lorsque le Ministre du travail est saisi, suite au refus de l'inspecteur du travail d'autoriser un licenciement économique en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, celui-ci peut tenir compte, pour se prononcer, des recherches de reclassement postérieures au refus de l'inspecteur du travail (CE, 21-9-16, n°383940).

► ***Invalidation de l'homologation d'un PSE et expertise comptable***

La seule circonstance que l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise n'avait pas eu accès aux documents qu'il réclamait ne justifie pas l'annulation de l'homologation d'un PSE.

Pour prononcer l'annulation de l'homologation du PSE, le juge doit rechercher si l'accès à ces documents était ou non nécessaire à ce que le comité d'entreprise soit informé dans des conditions lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause (CE, 13-4-18, n°386376).



FOCUS

Isoloirs et urnes : le secret du vote doit être garanti

L'isoloir est-il obligatoire ?

Les électeurs doivent bénéficier d'un dispositif d'isolement et non obligatoirement d'un isoloir.

Ainsi, dès lors qu'il n'est constaté aucune atteinte à la confidentialité du vote, il n'y a pas lieu d'annuler les élections même en l'absence d'isoloir (Cass. soc., 28-3-18, n°17-60278).

Dès lors que les isoloirs ont bien été mis à la disposition des électeurs, le scrutin est régulier, même si certains salariés ne sont pas passés par l'isoloir comme ils en avaient pourtant la faculté (Cass. soc., 11-6-86, n°85-60640).

Même si la convention collective applicable à l'entreprise prévoit que « les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe », l'employeur n'a pas l'obligation absolue d'installer des isoloirs s'il permet effectivement aux électeurs de s'isoler autrement (Cass. soc., 3-3-04, n°02-60656).

Faut-il nécessairement une urne transparente pour chaque élection « titulaire et suppléant » ?

Le scrutin étant secret, les bulletins doivent être déposés sous enveloppe dans des urnes, que l'employeur a l'obligation de fournir. Il revient normalement à l'employeur de mettre en place des urnes séparées pour les titulaires et les suppléants.

Le fait de mettre une seule urne au lieu de deux à la disposition des salariés ne suffit pas à lui seul à entraîner l'annulation des élections dès lors que la différenciation du matériel de vote par collègue ne permettait aucune confusion (Cass. soc., 17-5-94, n°93-60352).

Malgré cette décision, il reste préférable, selon nous, de fournir aux électeurs un nombre d'urnes suffisant.

A noter que l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral (Cass. soc., 20-9-17, n°16-19767).



Interruption durant le Congrès Confédéral FORCE OUVRIERE Reprise de la veille le 4 mai 2018.

