



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseil supérieur de la prud'homie*

L'arrêté du 10 octobre 2018, portant nomination au Conseil supérieur de la prud'homie de Mélanie Serre en remplacement de Véronique Lopez-Rivoire, au titre de FO, est paru au *JO* du 20 octobre.

► *Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle*

L'arrêté du 23 octobre 2018, portant nomination au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, est paru au *JO* du 24 octobre.

► *Conseil d'orientation des conditions de travail*

L'arrêté du 23 octobre, portant nominations à la commission spécialisée relative à la prévention des risques liés à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et des locaux et lieux de travail temporaires du Conseil d'orientation des conditions de travail, est paru au *JO* du 25 octobre.

Jurisprudence

► *Prime de médaille du travail*

Un accord modifiant les conditions de versement de la prime de médaille du travail peut être discriminatoire s'il prévoit des modalités d'attributions des gratifications moins favorables pour une catégorie de salariés (Cass. soc., 3-10-18, n°17-15936).

► *Résiliation judiciaire - Salarié protégé*

Le Conseil de prud'hommes est compétent pour examiner une demande de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat d'un salarié protégé fondé sur un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité. En revanche, il est incompétent pour se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire d'un salarié protégé licencié pour inaptitude postérieurement au prononcé d'un licenciement autorisé par l'administration (Cass. soc., 17-10-18, n°17-17985).

► *CDD successifs*

Un délai de carence doit être appliqué entre deux CDD successifs lorsque que les motifs de recours au CDD ne font pas partie des motifs limitativement énumérés dans l'article L 1244-4-1 du code du travail (Cass. soc., 10-10-18, n°18294).

► *Licenciement - IRP*

L'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement pour motif économique, alors qu'il n'a pas accompli les diligences nécessaires à la mise en place

d'institutions représentatives du personnel et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts (Cass. soc., 17-10-18, n°17-14392).

► *Comité d'entreprise*

En l'absence de dispositions le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au comité d'entreprise, dès lors que les réunions de ces commissions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur (Cass. soc., 17-10-18, n°17-13256).

► *Rupture conventionnelle collective*

Le défaut de consultation des IRP (CE et CHSCT), préalable à la validation par la DIRECCTE d'un accord de rupture conventionnelle collective, n'a pas pour effet la nullité de l'accord. De plus, l'information tardive de la DIRECCTE sur les négociations portant sur l'accord de rupture conventionnelle collective n'entraîne pas la nullité de la procédure. Le motif économique, justifiant les suppressions de poste envisagées dans le cadre de l'accord, n'impose pas la mise en œuvre d'un PSE dès lors que dans l'accord, la Direction, « *a expressément pris l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pendant une période de douze mois suivant les premiers départs* » (TA Cergy Pontoise, 16-10-18, n°16-18-07099).

► **Grève - Transports publics**

Une entreprise de transport public ne peut unilatéralement modifier un plan de prévisibilité en cas de grève qu'à défaut de conclusion d'un accord avec les organisations syndicales représentatives. Dans ce cas, des négociations avec les syndicats représentatifs doivent être engagées. L'organisation de réunions bilatérales avec les syndicats et la remise d'un document ne suffisent pas à remplir cette obligation (Conseil d'Etat, 22-10-18, n°41-5941).

► **Transparence financière du syndicat**

Un syndicat doit avoir publié ses comptes au moment de la désignation du représentant de la section syndi-

cale. La publication des comptes sur la page Facebook du syndicat ne permet pas de satisfaire au critère de transparence financière. La publication des comptes doit être faite sur le site internet du syndicat ou par toute autre mesure de publicité équivalente (Cass. soc., 17-10-18, n°18-60030).

Le critère de transparence financière doit être satisfait lors de la désignation du RSS. La confection et la publication des comptes du syndicat constituent des éléments de preuve de la transparence financière. Dès lors, leur défaut pouvant être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat doit être examiné par le juge (Cass. soc., 17-10-18, n°17-19732).

FOCUS

Transfert d'entreprise et règlement intérieur

Le règlement intérieur, s'imposant aux salariés avant le transfert de plein droit de leurs contrats de travail, aux termes de l'article L 1224-1 du code du travail, vers une société nouvellement créée, n'est pas transféré avec ces contrats de travail, dès lors que ce règlement constitue un acte réglementaire de droit privé dont les conditions sont encadrées par la loi et que l'article R 1321-5 du même code impose à une telle entreprise nouvelle d'élaborer un règlement intérieur dans les trois mois de son ouverture (Cass. soc., 17-10-18, n°17-16465).

Autrement dit, si en cas de transfert d'entreprise, le nouvel employeur est tenu de reprendre l'ensemble des droits et obligations résultants des contrats de travail des salariés, le règlement intérieur, quant à lui, n'est pas transféré avec les contrats de travail.

Si la nouvelle société, suite à l'opération de transfert, souhaite exercer son pouvoir disciplinaire, celle-ci doit élaborer un nouveau règlement intérieur. Elle ne peut se contenter d'appliquer le règlement intérieur qui avait été élaboré par l'entreprise sortante.

Pour rappel, le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Aussi, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur (Cass. soc., 26-10-10, n°09-42740).

Une mise à pied disciplinaire prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.

Une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur (Cass. soc., 23-3-17, n°15-23090).

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, le règlement intérieur n'étant pas obligatoire, l'employeur peut prononcer des sanctions même en l'absence d'un tel texte.

Toutefois, lorsque la jurisprudence exige pour l'accomplissement de certains actes, comme les fouilles, le dépistage de l'alcool ou des drogues, l'édition préalable d'un règlement intérieur, un employeur employant moins de 20 salariés ne peut pratiquer de tels actes que si, au préalable, il a édicté une note de service.

☆☆

**Interruption temporaire de la Veille Juridique hebdomadaire.
Reprise de notre parution le 9 novembre 2018.**

☆☆