



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Amiante*

L'arrêté du 28 juin 2019, modifiant l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'utilisation du heaume ventilé à des fins d'étude lors d'opérations comportant un risque d'exposition aux fibres d'amiante, est paru au *JO* du 6 juillet.

### ► *Apprentissage*

L'arrêté du 3 juillet 2019, fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, est paru au *JO* du 6 juillet.

## Jurisprudence

### ► *Risques psychosociaux*

Vaut décision implicite de rejet, le silence du ministre du travail sur le recours formé par l'employeur, contre une mise en demeure du Direccte, de procéder à une expertise sur les risques psychosociaux prononcée en cas de situation dangereuse (Cass. soc., 26-6-19, n°17-22080).

### ► *RSS - Désignation*

Le syndicat d'entreprise ne peut se prévaloir d'adhérents avant même d'avoir acquis une existence légale. Dans cette affaire, la Cour de cassation a refusé d'admettre que les salariés puissent adhérer à la fédération, auteure de la désignation du RSS (Cass. soc., 26-6-19, n°18-23275).

### ► *Rupture conventionnelle*

L'employeur a l'obligation de remettre un exemplaire signé de la convention de rupture à son salarié. A défaut, la rupture conventionnelle est nulle (Cass. soc., 3-7-19, n°18-14414).

Et pour cause, seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture signée des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause (Cass. soc., 3-7-19, n°17-14232).

### ► *Harcèlement moral*

La qualification de harcèlement moral peut être caractérisée par un ensemble de faits isolés.

Le code du travail n'impose pas une répétition de faits identiques ou de même nature (Cass. soc., 26-6-19, n°17-20723).

### ► *Salaire minimum conventionnel*

Les titres-restaurant n'étant pas versés en contrepartie du travail, ils n'entrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel de la CCN des ingénieurs de la métallurgie.

En revanche, une prime d'objectifs versée périodiquement constitue un élément permanent et obligatoire qui doit être pris en compte dans le calcul des minima conventionnels, peu importe le caractère variable de son montant (Cass. soc., 3-7-19, n°17-182210).

### ► *Décision de justice*

Si une décision de justice servant de fondement à une condamnation à régler différentes sommes, au titre de rappel d'heures supplémentaires et de congés payés, ne se prononce pas sur l'imputation des cotisations et des contributions sociales à ces sommes, l'employeur doit procéder au précompte des sommes dues par le salarié sur la condamnation prononcée (Cass. soc., 3-7-19, n°18-12149).

### ► *Règlement intérieur*

Le règlement intérieur, concernant l'ensemble des établissements d'une entreprise, est opposable aux salariés de tous les établissements dès lors qu'il a été déposé auprès du CPH du siège social de l'entreprise. Ce dépôt ne doit pas nécessairement être effectué au greffe dans le ressort de l'établissement du salarié (Cass. soc., 26-6-19, n°17-31328).

*Autre exemple :* L'employeur peut interdire toute consommation d'alcool dans le règlement intérieur de l'entreprise. Il doit être en mesure d'établir que cette mesure est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Ainsi, le règlement pourrait légalement fixer la liste des salariés concernés

par référence au type de poste qu'ils occupent, sans justification des postes visés (CE, 8-7-19, n°420434)

### ► **Temps de travail**

Il appartient au juge d'écarter la présomption de travail à temps complet après avoir recherché si l'employeur justifie de la durée de travail exacte de son salarié.

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait une durée minimale garantie de 4 heures par mois et le salarié déterminait lui-même ses horaires. Le contrat ne mentionnait pas la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et ne répondait pas aux exigences légales du CDD (Cass. soc., 3-7-19, n°17-15884).

### ► **Obligation de reclassement**

L'obligation de reclassement n'est pas remplie si l'employeur n'a pas recherché les possibilités de reclassement, tant au sein de la société que parmi l'ensemble des entreprises appartenant au même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation, lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 3-7-19, n°17-15884).

### ► **Lien de subordination**

L'absence de lien de subordination, et donc de contrat de travail, est caractérisée lorsque le travailleur, inscrit en qualité d'autoentrepreneur, effectuait des prestations au profit de la société, qu'il gérait son emploi du temps, hormis des réunions et visites ponctuelles, qu'il ne recevait de la société aucun ordre ni directive précise, et que les objectifs qui lui avaient été indiqués ne faisaient l'objet d'aucun contrôle et d'aucune sanction (Cass. soc., 3-7-19, n°17-21868).

*Autre exemple* : Le statut de VRP est applicable à un travailleur qui bénéficie d'une indépendance et d'une autonomie effectives, qui a des rendez-vous relevant essentiellement de sa responsabilité et qui a une activité commerciale étant, avant tout, la conséquence de sa propre activité de prospection, comme le démontre ses conditions de rémunération, peu important qu'à la marge ou ponctuellement une partie de son activité commerciale découle de contacts pris par le call center ou qu'en raison des modalités de gestion régionale des rendez-vous soient affectés d'un salarié à un autre ou d'un magasin à un autre (Cass. soc., 3-7-19, n°17-22481).

### ► **CDD - Rupture anticipée**

L'article L 1243-4 du code du travail fixe le minimum des dommages et intérêts que doit percevoir le salarié dont le contrat à durée déterminée a été rompu de façon illicite, à savoir les salaires restant à percevoir jusqu'à la date de fin de contrat.

Il appartient au juge, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, de fixer le montant du préjudice soumis à réparation, qui doit être, au minimum, égal

aux dispositions de l'article précité (Cass. soc., 3-7-19, n°18-12306).

### ► **Décision - Erreur matérielle**

Si les erreurs ou omissions matérielles affectent une décision, elles peuvent être réparées par la juridiction qui l'a rendue.

En revanche, la juridiction ne peut modifier les droits et obligations reconnus aux parties par sa décision (Cass. soc., 26-6-19, n°18-10918).

### ► **Assiette de calcul des congés payés**

La prime de vacances, prévue par la convention collective, dont le montant est déterminé en fonction du temps de travail effectif accompli au cours de la période de référence, n'a pas pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés confondus, de sorte qu'elle devait être prise en compte dans l'assiette de calcul des congés payés, peu important qu'elle soit allouée pour une année entière (Cass. soc., 3-7-19, n°18-16351).

### ► **Cellule de reclassement**

La cellule de reclassement est une structure financée par l'Etat et mise en place par l'employeur afin de faciliter le reclassement en dehors de l'entreprise d'un salarié dont le licenciement économique est envisagé.

Elle ne peut se voir opposer un refus de financement, au motif qu'elle a déjà commencé à fonctionner (CE, 8-7-19, n°417702).

### ► **Congé pour création d'entreprise**

Un salarié qui, avant son congé pour création d'entreprise, exerçait à titre principal les fonctions de retoucheur et qui, à l'issue de son congé, est affecté au poste d'employé libre-service alimentaire et magasinier n'a pas été intégré dans un emploi similaire.

Par conséquent, il doit être indemnisé de son préjudice (Cass. soc., 3-7-19, n°18-14949).

### ► **Clause de non-concurrence**

Une clause de non-concurrence ne peut pas être déclarée nulle au regard de sa seule étendue géographique sans rechercher si le salarié se trouvait dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle (Cass. soc., 3-7-19, n°18-16134).

### ► **Impartialité du juge**

Crée un doute sur l'impartialité du juge, une décision se bornant, au titre de sa motivation, à reproduire sur tous les points en litige, à l'exception de quelques aménagements de style, les conclusions de l'employeur (Cass. soc., 3-7-19, n°17-28770).

## FOCUS

### Consultation du CE et délai préfix

Le 21 septembre 2016, la Cour de cassation précisait, à propos de l'incidence d'une saisine du juge sur le délai de consultation du comité d'entreprise (CE), que cette saisine n'interrompait pas le délai de consultation, si bien que le juge ne pouvait plus se prononcer sur les demandes d'un CE lorsqu'au jour où il statue le délai de consultation du CE était expiré (Cass. soc., 21-9-16, n°15-16363, PBI).

Un autre arrêt du même jour indiquait que le juge ne pouvait accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial (Cass. soc., 21-9-16, n°15-19003).

Dans une décision du 4 août 2017, le Conseil constitutionnel avait jugé que le quatrième alinéa de l'article L 2323-3 du code du travail et le dernier alinéa de l'article L 2323-4 du même code, dans leur rédaction résultant de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, étaient conformes à la Constitution (Conseil constit., 4-8-17, QPC n°2017-652).

Ces décisions ont fait l'objet de nombreuses critiques.

FO plaideait que ces décisions avaient pour effet d'entraîner la suppression de l'accès à la justice pour les instances représentatives du personnel.

Dernièrement, la Cour de cassation semble avoir infléchi sa position intenable dégagée dans les arrêts du 21 septembre 2016. Dans une décision en date du 28 mars 2018, la Cour de cassation a jugé, s'agissant du point de départ du délai de consultation, que « lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication » (Cass. soc., 28-3-18, n°17-13081). Ainsi, le délai couperet ne devrait plus commencer à courir lorsque les informations transmises sont insuffisantes. La décision de la Cour de cassation a été rendue, à propos des consultations annuelles obligatoires, reste à la Cour à dégager un principe général selon lequel le délai de consultation ne court pas si une information essentielle à l'expression d'un avis éclairé par les représentants du personnel n'a pas été communiquée par l'employeur. Cette décision de portée générale se fait encore actuellement attendre...

Concernant la possibilité pour le juge judiciaire de prolonger le délai, la Cour de cassation a jugé, en 2019, qu'une juridiction pouvait prolonger le délai de consultation pour une durée de trois mois courant à compter de la « réception complète » des informations complémentaires considérées comme nécessaires à l'expression de leur avis éclairé.

Autrement dit, faute de remise de la totalité des documents ordonnés par le premier juge, un second juge peut considérer que ce délai de trois mois n'avait toujours pas commencé à courir et ne commencerait qu'à compter de la réception de l'information complète et précise définie par le juge (Cass. soc., 30-1-19, n°17-23025).

Si le mécanisme du délai couperet, tel qu'envisagé par les arrêts de septembre 2016, était susceptible de faire échec aux stratégies d'obstruction, il était clairement de nature à rompre irrémédiablement le dialogue dans cette matière, en aggravant les tensions entre le CE et l'employeur. La ligne qui semble se dessiner permet de dire que la Cour de cassation apparaît avoir pris conscience de la nécessité de respecter l'effet utile de la consultation.

Reste toujours en suspens, la compatibilité des dispositions du code du travail avec les normes internationales et européennes. La conformité du quatrième alinéa de l'article L 2323-3 du code du travail et le dernier alinéa de l'article L 2323-4 du même code, dans leur rédaction résultant de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, avec l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 qui, exige que les représentants du personnel soient saisis à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés au regard du projet considéré, pose question. Enfin, la conformité des articles contestés est posée au regard de l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il reste à la Cour de cassation d'examiner l'ensemble de ce débat, ce qu'elle doit faire prochainement.

Egalement, le décret du 29 décembre 2017 issu des ordonnances Macron (n°2017-1819), notamment les nouveaux articles R 2312-5 et R 2312-6 du code du travail sur les délais de consultation relatifs au CSE, a fait l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat. Nous sommes dans l'attente du résultat de cette procédure.

Le contentieux est loin d'être clos... mais la Cour de cassation semble avoir jugé nécessaire de mettre une dose de pragmatisme dans sa jurisprudence issue des arrêts de septembre 2016. Une lueur d'espoir...

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆  
**Interruption durant l'été, de retour en septembre.**  
**D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances !**  
☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆