



Textes législatifs et réglementaires

► *Formation des conseillers prud'hommes*

Le décret n°2017-684 du 28 avril 2017, relatif à la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes, est paru au *JO* du 30 avril et précise notamment le régime des autorisations d'absence. L'arrêté du 28 avril 2017, fixant le contenu du programme de la formation initiale obligatoire des conseillers prud'hommes, est paru au *JO* du même jour.

► *TPE : Commissions paritaires régionales interprofessionnelles*

Le décret n°2017-663 du 27 avril 2017, relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 29 avril.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2017-692 du 2 mai 2017, relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage, est paru au *JO* du 3 mai.

► *Formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social*

Le décret n°2017-714 du 2 mai 2017, relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique, est paru au *JO* du 4 mai.

► *Publicité des accords collectifs*

Le décret n°2017-752 du 3 mai 2017, relatif à la publicité des accords collectifs, est paru au *JO* du 5 mai.

► *Détachement des travailleurs*

Le décret n°2017-751 du 3 mai 2017, relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs, est paru au *JO* du 5 mai.

Jurisprudence

► *Mise en cause de la convention collective et maintien du statut de cadre*

Si du fait de l'absence d'accord de substitution, la salariée pouvait conserver jusqu'au 31 octobre 2008 son statut de cadre, et la rémunération résultant de la convention collective nationale des télécommunications, elle ne pouvait prétendre au maintien pour l'avenir de ce statut, qui ne résultait pas du contrat de travail mais des dispositions de cette convention collective qui ne s'appliquait plus. En la faisant bénéficier du coefficient 280 de la convention collective du personnel des prestataires de services, dans le domaine du secteur tertiaire correspondant au coefficient minimal du statut cadre dans cette convention, la cour d'appel a violé les articles L 1224-1 et L 2261-14 du code du travail et l'article 1134 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause (Cass. soc., 20-4-17, n°15-28789). A noter qu'en dehors de la question du maintien ou non du statut de cadre, le salarié a droit, depuis la loi du 8 août 2016 (Loi « Travail »), au maintien de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

► *Rétrogradation et personnel de la RATP*

Selon une jurisprudence constante, un employeur ne peut pas imposer à un salarié soumis au code du travail, comme sanction d'un comportement fautif, une rétrogradation impliquant la modification de son contrat de travail. A l'examen du pourvoi du salarié, se posait une difficulté sérieuse, dans la mesure où, si la chambre jugeait que le statut des agents de la RATP est moins favorable que celui des salariés de droit commun, se poserait la question de l'appréciation de la légalité de ce statut, en ce qu'il permet la rétrogradation des salariés de la RATP sans leur accord. L'appréciation de la légalité d'un acte administratif échappant à la compétence du juge judiciaire, la Cour de cassation renvoie au Conseil d'Etat la question préjudicielle tenant à l'appréciation de la légalité de l'article 149 du « *statut du personnel et annexes* » pris en application de l'article 31 de la loi n°48-506 du 21 mars 1948 relative à la réorganisation et à la coordination des transports des usagers dans la région parisienne (Cass. soc., 20-4-17, n°15-19979).



► ***Inaptitude, proposition de reclassement éloigné et discrimination***

Dans l'affaire en cause, un salarié occupe les fonctions de chargé de clientèle affecté à la gestion des aires d'accueil des gens du voyage à Pleurtuit et Ploubalay.

Un avis émis par le médecin du travail le déclare apte à son poste, sans relation avec les populations des aires du voyage. Son employeur lui fait une proposition de mutation, par la mise en œuvre de la clause de mobilité figurant à son contrat de travail sur un poste de chargé de clientèle compatible avec l'avis d'aptitude.

Pour la Cour de cassation, la mise en œuvre de la clause de mobilité ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé et le licenciement prononcé, fondé sur le refus par le salarié de cette mutation, n'était pas discriminatoire (Cass. soc., 26-4-17, n°14-29089).

► ***Travailleur détaché : portée du certificat A1***

La CJUE, saisie par l'assemblée plénière de la Cour de cassation française, indique que le certificat A1 (ex E101) délivré par les autorités d'un État membre de l'Union européenne, attestant de l'affiliation à un régime de sécurité sociale, s'impose toujours aux autorités et juridictions d'un autre État membre, y compris dans le cas où les travailleurs concernés ne sont manifestement pas des travailleurs détachés.

Attention, cette affaire ne concernait pas un cas de fraude avéré (CJUE, 27-4-17, aff. C-620/15). Dans l'hypothèse d'une fraude, deux affaires sont en ce moment pendantes devant la CJUE.

► ***Indemnisation pour exposition à l'amiante et violation de l'obligation de sécurité***

Une cour d'appel qui n'a pas constaté que le salarié avait travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998, ne peut, sans violer l'article L 4121-1 du code du travail, et l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998, dire qu'il pouvait prétendre à l'indemnisation d'un préjudice moral au titre de l'exposition à l'amiante, y compris sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 26-4-17, n°15-19037).

► ***Prise d'acte et régularisation des manquements***

Une cour d'appel qui a constaté que l'employeur avait régularisé, avant la prise d'acte, le paiement des primes qui restaient dues à la salariée en 2006 et 2007, a pu décider que ce manquement ne rendait pas impossible la poursuite du contrat de travail.

En d'autres termes, le non-paiement de primes ne justifie pas une prise d'acte s'il a été régularisé avant celle-ci (Cass. soc., 21-4-17, n°15-19353).

► ***Signature pour ordre de la lettre de licenciement***

La finalité même de l'entretien préalable, et les règles relatives à la notification du licenciement, interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme.

Il s'ensuit que la signature pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une telle personne ne peut être admise (Cass. soc., 26-4-17, n°15-25204).

► ***Délit d'obstacle à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail***

Constituent le délit d'obstacle à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail, d'une part, le défaut pour l'employeur de présenter des documents permettant de vérifier le temps de travail effectif des salariés au sein de l'entreprise, dont la tenue, prévue par la loi, répond à l'objectif d'intérêt général de protection des salariés, et d'autre part, en cas de mentions insuffisantes ou irrégulières dans les documents présentés, son abstention de fournir les informations qui lui sont demandées (Cass. soc., 25-4-17, n°16-81793).

► ***Salarié protégé et CDD se transformant en CDI***

En l'absence de saisine de l'inspecteur du travail, la relation de travail en CDD s'était poursuivie sous la forme d'un contrat à durée indéterminée. La cour d'appel a exactement décidé que le salarié, dont le contrat avait été irrégulièrement rompu, pouvait prétendre, en plus d'une indemnité pour violation du statut protecteur, à une indemnité résultant du caractère illicite de son licenciement d'un montant au moins égal à celui prévu à l'article L 1235-3 du code du travail (Cass. soc., 21-4-17, n°15-23492).

► ***Salarié protégé : délai de consultation du CE et mise à pied***

Les délais, fixés par l'article R 2421-14 du code du travail, dans lesquels la consultation du comité d'entreprise sur le licenciement d'un salarié mis à pied doit avoir lieu, et la demande d'autorisation de licenciement doit être présentée, ne sont pas prescrits à peine de nullité de la procédure de licenciement. Toutefois, eu égard à la gravité de la mesure de mise à pied, l'employeur est tenu, à peine d'irrégularité de sa demande, de respecter un délai aussi court que possible pour effectuer cette consultation et cette demande.

La survenue d'un arrêt maladie du salarié, au cours de la période de mise à pied, n'est de nature à justifier des délais excédant le délai requis en application de l'article R 2421-14, que si la maladie a rendu impossible la tenue de l'entretien préalable dans ces délais, ou que le report a été demandé par le salarié lui-même (CAA de Marseille 7^{ème} ch., 13-4-17, n°16MA01354).



FOCUS

Cumul irrégulier d'emplois : que risque-t-on ?

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois salariés dans la mesure où il ne dépasse pas, au titre de ces différents contrats de travail, les durées maximales du travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine ou 44 heures par semaine calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : art. L 8261-1 du code du travail).

Sont exclus des interdictions prévues à l'article L 8261-1 :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique, et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- les travaux accomplis pour son propre compte, ou à titre gratuit, sous forme d'une entraide bénévole ;
- les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage (art. L 8261-3).

Le respect des durées maximales ne concerne que les activités salariées. Un salarié peut cumuler, sans limite, un emploi salarié et une activité non salariée.

Le contrat de travail peut limiter ou interdire cette possibilité d'exercer plusieurs emplois, par l'introduction d'une clause d'exclusivité. Pour être valable, cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En tout état de cause, le salarié est tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté lui interdisant d'exercer une activité concurrente.

Selon l'article L 8261-2 du code du travail, nul ne peut recourir aux services d'une personne qui contrevient aux durées maximales du travail. L'employeur, comme le salarié, sont passibles d'une amende de 1500 € en cas de cumul irrégulier d'emplois.

Ainsi, l'employeur, qui a connaissance d'un cumul irrégulier d'emplois, doit demander au salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver, sous peine de licenciement. Le cumul irrégulier d'emplois n'est pas en soi un motif de licenciement, l'employeur doit inviter le salarié à choisir entre l'un ou l'autre emploi. Il n'est pas tenu de faire droit à la demande du salarié de réduire son temps de travail.

Le fait pour un salarié de ne pas remettre à son employeur, malgré plusieurs demandes de celui-ci, les documents permettant de vérifier la durée totale du travail, alors que, de fait, il dépassait les durées maximales de travail, justifie un licenciement pour faute grave.

S'agissant des salariés protégés, la cour administrative d'appel de Marseille juge que le fait pour un salarié protégé de cumuler plusieurs emplois, lui faisant dépasser les durées maximales de travail, et de n'avoir pris aucune initiative pour régulariser sa situation, justifie un licenciement, ce comportement fautif étant d'une gravité suffisante (CAA de Marseille 7^{ème} ch., 21-4-17, n°16MA00363).

A noter qu'en pratique, cumuler plusieurs emplois peut limiter la possibilité pour un employeur de demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires.