



Veille Juridique
du département des affaires juridiques
et du droit syndical
du 10 au 14 septembre 2018

FO

Textes législatifs et réglementaires

► *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Un arrêté du 5 septembre 2018, portant nomination de membres au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été publié au *JO* du 8 septembre.

► *CHSCT ou CSE*

Un arrêté du 2 août 2018 modifie l'arrêté du 22 juin 2018 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou le comité social et économique, peut faire appel (*JO* du 8 septembre).

► *Socle de connaissances et de compétences professionnelles*

Le décret n°2018-779 du 10 septembre 2018, relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles, a été publié au *JO* du 11 septembre.

Il complète le domaine relatif à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique du socle de connaissances et de compétences professionnelles par un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

► *Modification du code du travail*

La loi n°2018-778 du 10 septembre 2018, pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie, a modifié l'article L 5223-1 du code du travail (*JO* du 10 septembre).

Jurisprudence

► *Notification du licenciement*

L'envoi de la lettre de licenciement à une adresse erronée rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un employeur notifie son licenciement à un salarié mais commet une erreur d'adresse sur le formulaire du recommandé. Le salarié n'ayant pas reçu la lettre de licenciement, son licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 24-5-18, n°17-16362).

► *Bulletin de paie - Convention collective*

La mention de la convention collective sur le bulletin de paie ne suffit pas pour en obtenir l'application.

La Cour de cassation, dans un arrêt non publié du 12 juillet 2018, rappelle que si la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut présomption de son application à l'égard du salarié concerné, l'employeur est admis à apporter la preuve contraire. La chambre sociale considère que le salarié ne peut prétendre à son bénéfice, lorsque la convention collective de la mutualité mentionnée sur son bulletin de paie ne lui pas est applicable, et qu'elle n'a jamais été appliquée volontairement par l'employeur. La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la cour d'appel qui a retenu que la convention collective de la mutualité mentionnée sur le bulletin de salaire du salarié ne lui était pas applicable et qu'elle n'avait jamais été appliquée volontairement par l'employeur (Cass. soc., 12-7-18, n°17-14699).

► *Licenciement - Conversation privée*

Des propos injurieux envers l'employeur diffusés sur un groupe Facebook fermé constituent une conversation privée. Ils ne sont pas constitutifs d'une faute grave du salarié, ni d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel car les propos litigieux, ayant été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le compte Facebook, n'étaient accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée (Cass. soc., 12-9-18, n°16-11690).

► *Action collective - Diffamation*

Un syndicat ne peut agir en diffamation sur la base de propos ne visant que le comité d'entreprise.

Seule la personne diffamée peut solliciter la réparation du préjudice causé par cette infraction.

Dès lors, est irrecevable l'action d'un syndicat fondée sur l'intérêt collectif de la profession qu'il représente si les propos incriminés visent non pas le syndicat, mais le comité d'entreprise (Cass. civ.1^{ère}, 11-7-18, n°17-21757).

Département des affaires juridiques et du droit syndical

☎ : 01 40 52 83 54 - 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

fsouillot@force-ouvriere.fr

FO
Les forces syndicales



FOCUS

Cumul d'emplois et information de l'employeur

En principe, un salarié a la possibilité de cumuler plusieurs emplois (sauf clause contraire prévue par le contrat de travail) à condition de faire preuve de loyauté envers les employeurs.

Dans ce cas, il doit en informer ses employeurs car pour des raisons de santé et de sécurité, l'employeur est dans l'obligation de faire respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

A titre d'information, en vertu des articles L 3121-18 et L 3121-20 du code du travail, la durée quotidienne de travail est de 10 heures par jour et la durée maximale hebdomadaire de 48 heures par semaine ou de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

De plus, les infractions à la durée maximale hebdomadaire de travail sont sanctionnées par une amende de 4^{ème} classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés (article R 3124-11 du code du travail).

Et enfin, l'employeur manque à son obligation de sécurité en matière de santé des travailleurs s'il laisse un salarié travailler au-delà des durées maximales de travail.

Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 9-5-95, n°91-43786), les juges ont estimé qu'un salarié ayant deux emplois le conduisant à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires devait choisir l'emploi qu'il souhaitait conserver dans un délai de réflexion suffisant.

Une nouvelle question a été posée à la cour de Cassation sur ce sujet.

Qu'en est-il lorsque le salarié a caché, lors de son embauche, un contrat le liant à un autre employeur, et qui refuse de communiquer les éléments permettant à son employeur de s'assurer du respect des durées maximales de travail ?

En l'espèce, le salarié travaille en CDI en qualité d'agent d'entretien et en CDD en tant qu'assistant.

Le CDD se transforme en CDI et contient une mention selon laquelle le salarié se déclare libre de tout engagement. L'employeur découvre plus tard que le salarié a un autre contrat et lui demande les bulletins de paie de son autre employeur.

Malgré plusieurs relances, le salarié ne lui donne pas les éléments demandés. L'employeur licencie alors le salarié pour faute grave.

En appel, le juge valide le licenciement pour faute grave. En effet, le refus du salarié de transmettre les éléments demandés empêche l'employeur de vérifier le respect des durées maximales de travail rendant ainsi impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La Cour de cassation confirme cette décision.

Elle précise que le salarié qui refuse de communiquer à son employeur des éléments relatifs à un autre emploi qu'il occupe, empêche ce dernier de vérifier le respect des durées maximales de travail ce qui constitue une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Cet arrêt confirme un autre arrêt rendu par la Haute cour (Cass. soc., 19-5-10, n°09-40923) dans lequel le salarié avait refusé de fournir les documents permettant de vérifier la durée totale du travail.