



Actualités législatives et réglementaires

► *Maître d'apprentissage - Secteur public*

Le décret n°2019-32 du 18 janvier 2019, relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, est paru au *JO* du 20 janvier.

► *Echanges d'informations entre administrations*

Le décret n°2019-31 du 18 janvier 2019, relatif aux échanges d'informations et de données entre administrations dans le cadre des démarches administratives et à l'expérimentation prévue par l'article 40 de la loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, est paru au *JO* du 20 janvier.

► *Procédures administratives - Justificatifs*

Le décret n°2019-33 du 18 janvier 2019, fixant la liste des pièces justificatives que le public n'est plus tenu de produire à l'appui des procédures administratives en application de l'application de l'article L 113-13 du code des relations entre le public et l'administration, est paru au *JO* du 20 janvier.

► *Contribution au développement de l'emploi*

L'arrêté du 26 décembre 2018, fixant le montant de la participation de l'Etat au financement de la contribution au développement de l'emploi pour l'année 2019, est paru au *JO* du 20 janvier.

► *Travailleurs handicapés*

Le décret n°2019-39 du 23 janvier 2019, relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise, est paru au *JO* du 25 janvier.

► *Heures supplémentaires*

Le décret n°2019-40 du 24 janvier 2019, relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires, est paru au *JO* du 25 janvier.

Jurisprudence

► *Barémisation - Inconventionnalité*

Le conseil de prud'hommes de Grenoble écarte le barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de son inconventionnalité. Il considère, notamment, que le barème ne permet pas au conseil d'apprécier à sa juste valeur le préjudice subi par le salarié en se limitant au seul critère de son ancienneté (CPH Grenoble, 18-01-19, n°18-00989).

► *Barémisation - Constitutionnalité*

Le conseil de prud'hommes de Caen applique le barème plafonnant les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en se référant à la décision du Conseil constitutionnel du 20 mars 2018. Les sages ont considéré que l'indemnisation prévue par le barème répondait à l'exigence de réparation adéquate en cas

de licenciement injustifié, laquelle est prévue tant par la Charte sociale européenne que par l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT. Pour le CPH, au regard des éléments, et en l'absence de démonstration de l'existence d'un préjudice dont la réparation adéquate serait manifestement rendue impossible par l'application du plafond du barème, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail (CPH Caen, 18-12-18, n°17-00193). A noter qu'il ne revient normalement pas au Conseil constitutionnel de se prononcer sur la conventionnalité ou non des textes nationaux.

► *Plateforme numérique*

L'infraction de travail dissimulé a été reconnue pour les coursiers de la société belge *Take Eat Easy* (CPH Nice, 22-1-2019, n°18-00668).

► Véhicule professionnel - Contravention

Le gérant d'une société qui paye une contravention reçue à la suite d'une infraction au code de la route commise avec un véhicule immatriculé au nom de la société ne peut pas être considéré comme s'étant auto-désigné comme conducteur conformément à l'article L 121-6 du code de la route qui impose au représentant légal de la personne morale qui détient le certificat d'immatriculation d'indiquer, par « *lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention* », l'auteur de l'infraction (Cass. crim., 15-1-19, n°18-82380).

► Défenseur syndical

Il appartient au salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à son mandat de défenseur syndical, à l'instar de tout salarié détenteur d'un mandat extérieur à l'entreprise, d'établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat ou que celui-ci en a connaissance (Cass. soc., 16-1-19, n°17-27685).

► Fermeture site - Recherche repreneur

Lorsque la fermeture d'un établissement est envisagée, en l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord partiel, la Direccte homologue le document de recherche d'un repreneur établi unilatéralement par l'employeur, après avoir vérifié qu'il a bien respecté ses obligations. Dès lors, le principe de séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de son obligation de recherche d'un repreneur (Cass. soc., 16-1-19, n°17-20969).

► Salarié protégé - Liquidation judiciaire

Le placement de l'entreprise en liquidation judiciaire ne met pas automatiquement fin aux mandats des élus et à la protection qui y sont attachés. Les mandats et la protection perdurent jusqu'à la disparition effective et définitive de l'entreprise (Cass. soc., 19-12-18, n°17-15503).

► Droit d'information CE - Rémunération

Le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas, en lui-même, un obstacle à l'application des dispositions légales relatives au droit du CE de disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur. Tel est le cas, notamment en matière de rémunération pour les salariés qui sont moins de cinq par fonction, dès lors que les membres du CE sont tenus à une obligation légale de discrétion et que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice des droits du CE qui les a sollicitées (Cass. soc., 5-12-18, n°16-26895).

► Période d'essai - Rupture

En cas de nullité de la rupture de la période d'essai, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité d'au moins 6 mois de salaire, prévue par le code du travail en cas de nullité de la rupture d'un CDI, mais à des dommages et intérêts en réparation de son préjudice souverainement évalué par le juge (Cass. soc., 9-1-19, n°17-31754).

► Egalité de traitement

Ne constitue pas la preuve suffisante d'une inégalité de traitement un tableau manuscrit établi par le salarié dans lequel figurent, d'une part, les salaires perçus par lui de 1990 à 2009 et d'autre part, les salaires de base de collègues sans précision sur leur identification, aucune autre pièce ne venant étayer les mentions du tableau (Cass. soc., 9-1-19, n°17-24036).

► Convention collective - Expatriation

Il appartient au juge saisi d'une contestation de comparer le nouvel emploi d'un salarié expatrié, non pas avec celui que l'intéressé occupait avant son expatriation, mais avec les fonctions occupées à l'étranger avant son rapatriement, dès lors qu'aux termes de la convention collective applicable, l'entreprise doit, dans sa politique d'expatriation des salariés, tenir compte des perspectives de réinsertion ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement (Cass. soc., 9-1-19, n°17-24036).

► Temps de travail

Est insuffisant pour justifier la requalification du contrat de travail à temps partiel modulé en contrat à temps complet, le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise, dès lors qu'il n'est pas démontré que la durée du travail du salarié a été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement (Cass. soc., 9-1-19, n°16-18177).

► Transaction

Le salarié ne peut pas se rétracter d'une transaction valablement signée par les parties par un courrier postérieur à la date de la signature de la transaction (Cass. soc., 9-1-19, n°17-22788).

► Licenciement disciplinaire

Le licenciement motivé par le refus quasi systématique du salarié de se soumettre aux directives de son responsable hiérarchique, le refus de lui serrer la main et, convoqué dans son bureau, le refus de s'y asseoir, la critique de la politique managériale et l'opposition,

parfois de manière virulente, à son responsable repose sur un motif disciplinaire, et non sur une insuffisance professionnelle (Cass. soc., 9-1-19, n°17-20568).

► **Travail dissimulé**

Le seul recours à un contrat inapproprié ne permet pas à lui seul de constituer le caractère intentionnel du travail dissimulé (Cass. soc., 9-1-19, n°17-21939).

► **Licenciement économique**

Une cour d'appel ne saurait condamner l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts au titre du préjudice résultant d'une perte de salaire entre son reclassement en vue d'éviter un licenciement économique et son licenciement ultérieur pour un autre motif, alors qu'elle a constaté que le salarié avait signé un avenant à son contrat de travail acceptant le reclassement sur un poste moins bien rémunéré et qu'il n'en sollicitait pas l'annulation (Cass. soc., 9-1-19, n°17-19552).

► **Licenciement pour inaptitude**

Si l'employeur doit prendre en considération, les propositions du médecin du travail en vue du reclassement du salarié déclaré inapte, au besoin en les sollicitant, il lui appartient de tirer les conséquences

du refus de ce médecin de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé. Dès lors, une cour d'appel ne saurait juger dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement au motif que le médecin du travail n'a pas exprimé d'avis circonstancié sur le poste de reclassement envisagé, alors qu'elle constate que l'avis de ce dernier a été sollicité en vain par l'employeur (Cass. soc., 9-1-19, n°17-21516).

► **Jour férié**

Un jour férié payé ne peut pas être réservé qu'aux salariés appartenant à une religion particulière en vertu de l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CJUE, 22-1-19, Aff C193/17).

► **Comité d'établissement**

Le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer (Cass. soc., 16-1-19, n°17-26660).

FOCUS

L'utilisation par un syndicat du logo d'une entreprise

Si le titulaire d'une marque ou d'un logo a le droit d'autoriser ou d'interdire la reproduction ou l'imitation de sa marque pour désigner les produits et/ou les services pour lesquels elle est protégée, la jurisprudence admet toutefois qu'un syndicat puisse utiliser, notamment dans un tract ou une publication syndicale, le logo de l'entreprise pour exprimer ses revendications.

Pour admettre une telle possibilité, les juges se fondent sur la liberté d'expression, principe affirmé par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme de 1789.

Un syndicat peut utiliser le logo d'une entreprise dès lors que :

- l'usage de la marque ne vise pas à promouvoir la commercialisation de produits ou de services de la marque en sa faveur mais vise au contraire un usage polémique étranger à la vie des affaires ;
- l'utilisation de la marque ne vise pas à dénigrer les produits et dans la mesure où il n'existe aucune confusion dans l'esprit du public.

Dans la mesure où l'utilisation de la marque ne vise pas un but commercial mais qu'elle a uniquement des fins syndicales, comme dénoncer des fermetures d'entreprise en France, l'action du syndicat s'inscrit dans le cadre du strict exercice de sa liberté d'expression.

Toutefois, le but recherché ne doit pas être de jeter le discrédit sur des produits ou des services de la marque en répandant des informations malveillantes. Les juges peuvent sanctionner ce comportement fautif notamment sur le fondement du dénigrement, peu important que le syndicat soit ou non en situation de concurrence avec l'entreprise.

Ainsi, si les propos tenus ne sont ni injurieux, ni diffamatoires, ni excessifs, ni dénigrants (c'est-à-dire qui visent à porter atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne physique ou morale), un syndicat peut librement utiliser le logo d'une entreprise dans la mesure où cette utilisation à des fins syndicales n'implique aucune confusion possible dans l'esprit du public avec l'objectif commercial poursuivi par la marque.