



Actualités législatives et réglementaires

► *Apprentissage*

L'arrêté du 25 avril 2019, fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, est paru au JO du 12 mai.

► *Certifications professionnelles - Partenaires sociaux*

Le décret n°2019-434 du 10 mai 2019, relatif à la concertation avec les partenaires sociaux en vue de l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles de diplômes de l'enseignement supérieur délivrés au nom de l'Etat, est paru au JO du 12 mai.

Jurisprudence

► *Loi Pacte*

Le Conseil constitutionnel valide l'essentiel des dispositions de la loi PACTE adoptée définitivement par le Parlement le 11 avril (décision n°2019-781 DC du 16 mai 2019).

Concernant le droit du travail, les sages :

- écartent les critiques contre l'article 11 modifiant les règles de décompte de l'effectif salarié ;
- censurent trois articles : deux sur le CSE (l'article 62 sexies sur l'aménagement de la procédure de consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et l'article 62 septies modifiant les dispositions du code du commerce sur la mise en place du CSE) et un relatif aux conditions de travail en soirée dans les commerces et détaillants alimentaires.

► *Durée du travail*

Les Etats membres de l'Union européenne doivent imposer aux employeurs l'établissement d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, compte-tenu de l'importance du droit fondamental des travailleurs à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire qui constitue un droit fondamental (CJUE, 14-5-19, n°C-55/18).

► *Temps de travail effectif*

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles (article L 3121-1 du code du travail). Le temps de déplacement du salarié à l'intérieur d'un aéroport pour se rendre vers son poste de travail n'est pas du temps de travail effectif même s'il doit se faire, pour des raisons de sécurité, au moyen d'une navette (Cass. soc., 9-5-19, n°17-20740).

► *Inaptitude - Apprenti*

Compte-tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale. Par conséquent, l'obligation légale de reprise du versement du salaire, lorsqu'un salarié inapte n'est pas reclassé ou licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical, ne s'applique pas au contrat d'apprentissage (Cass. soc., 9-5-19, n°18-10618).

► *Rupture - Accident de travail*

Une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (Cass. soc., 9-5-19, n°17-28767).

► *Salarié inapte - La Poste*

L'article L 1226-10 du code du travail qui dispose qu'avant tout licenciement pour inaptitude d'un représentant du personnel, l'employeur doit consulter les délégués du personnel, n'est pas applicable aux personnels de la société La Poste. La procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié de la société La Poste est régie par l'article 31 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 (Cass. soc., 9-5-19, n°17-23324).

► *Indemnité - Assistante maternelle*

L'indemnité de congés payés d'une assistante maternelle doit être calculée sur la base de la durée normale habituelle d'accueil de l'enfant (Cass. soc., 9-5-19, n°17-26232).

► *Rémunération variable*

Les honoraires, servant de base de calcul à la rémunération variable d'un salarié, doivent être calculés sur la base d'objectifs indépendants de la volonté de l'employeur (Cass. soc., 9-5-19, n°17-27448).

► **Contrat de chantier**

La résiliation de la mission confiée à l'employeur par son client ne saurait constituer la fin de chantier permettant de justifier la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 9-5-19, n°17-27493).

Cet arrêt a été rendu au visa de l'article L 1236-8 dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Reste à savoir si le positionnement de la Cour de cassation sera à l'avenir identique.

► **Repos dominical - Dérogation**

L'employeur ne peut pas bénéficier d'une dérogation permanente de droit à la règle du repos dominical pour des salariés d'établissements de tourisme employés à des activités commerciales de vente de billet d'avion ou de séjours et gérants les appels des membres du programme de fidélisation d'une compagnie aérienne. Ces activités ne sont pas des tâches de réservation, de vente d'excursions, de places de spectacle et d'accompagnement de clientèle au sens des textes susvisés permettant une dérogation de droit au repos dominical (Cass. soc., 9-5-19, n°17-21162).

FOCUS

Le fonctionnement de nos prud'hommes préservé !

Comme énoncé dans notre précédente veille n°213 (22 au 26 avril 2019), le Conseil d'Etat a annulé certaines dispositions de l'arrêté du 5 mai 2017 sur la répartition des sièges patronaux au Conseil de prud'hommes pour le mandat 2018-2021 (CE, 24-4-19, n°40-5793) :

- l'article 1^{er} (2°) sur l'attribution des sièges de conseillers prud'hommes pour les organisations patronales (et son tableau annexé) ;
- l'article 2 sur la période de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme, par les organisations syndicales et professionnelles ;
- l'article 3 qui prévoit les voies de recours contre l'arrêté.

Cette demande était soutenue par l'UDES, la CPME, la Chambre nationale des professions libérales et la Coordination nationale des indépendants.

Le Conseil d'Etat a relevé que la consultation du Conseil supérieur de la prud'homie sur le projet d'arrêté ne s'était pas déroulée dans des conditions satisfaisantes. A été souligné le fait que :

« Les membres du Conseil supérieur de la prud'homie n'ont pas disposé des documents nécessaires à l'exercice de leur mission dans un délai leur permettant d'en prendre utilement connaissance et qu'ils ont, par suite, été privés d'une garantie ».

Force Ouvrière se félicite de cette décision en ce qu'elle réaffirme l'importance de la consultation préalable, et surtout effective, du Conseil supérieur de la prud'homie sur les projets de loi et de règlement touchant aux prud'hommes (art. R 1431-3).

Pour autant, les conséquences de cette décision étaient difficilement perceptibles et source d'inquiétudes. D'autant plus, que le Conseil d'Etat demeurerait silencieux quant à l'application dans le temps de sa décision.

Or, en l'absence de précisions, les décisions de justice sont pourvues d'un effet rétroactif.

Notre principale interrogation était la suivante : cette désignation engendre-t-elle l'annulation des désignations effectuées par les employeurs (voire les syndicats !) dans le cadre du renouvellement général ?

Cette solution rendrait impossible le fonctionnement de nos conseils de prud'hommes, juridiction paritaire.

Bien évidemment, Force Ouvrière s'est empressée de contacter les ministères de la Justice et du Travail.

Le ministère du Travail a précisé cette semaine l'ampleur de cette annulation qui finalement s'avère « réduite à peau de chagrin » :

« Les nominations aux fonctions de conseillers prud'hommes pour le mandat 2016-2021 ne sont [...] pas impactées par cette décision du 24 avril ».

Et pour cause, l'arrêté du 5 mai 2017, annulé par le Conseil d'Etat, a fait l'objet d'un arrêté rectificatif le 2 août 2017 touchant tant au tableau de répartition des sièges par organisation syndicale et professionnelle qu'au calendrier de dépôt des candidatures.

En d'autres termes, l'arrêté rectificatif le 2 août 2017 a « sauvé » les désignations effectuées en leur conférant une base légale.

Le fonctionnement de nos prud'hommes s'en trouve fort heureusement préservé.