



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Congé de maternité - Indépendants*

Le décret n°2019-529 du 27 mai 2019, relatif à l'amélioration de la protection sociale au titre de la maladie et de la maternité des travailleurs indépendants, est paru au *JO* du 29 mai.

### ► *Obligation d'emploi - Travailleurs handicapés*

Le décret n°2019-521 du 27 mai 2019, relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé, est paru au *JO* du 28 mai.

### ► *Déclaration - Travailleurs handicapés*

Le décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, est paru au *JO* du 28 mai.

### ► *Calcul - Contribution - Emploi travailleurs handicapés*

Le décret n°2019-523 du 27 mai 2019, fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, est paru au *JO* du 28 mai.

### ► *CNIL*

Le décret n°2019-536 du 29 mai 2019, pris pour l'application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informa-tique, aux fichiers et aux libertés, est paru au *JO* du 30 mai.

### ► *Travail illégal*

Le décret n°2019-555 du 4 juin 2019, portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal, est paru au *JO* du 5 juin.

### ► *Détachement de travailleurs - Lutte contre le travail illégal*

La délibération n°2018-368 du 20 décembre 2018, portant avis sur un projet de décret en Conseil d'Etat relatif à di-verses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal (demande d'avis n°18024658), est parue au *JO* du 5 juin.

### ► *Salarié détaché - Démarches administratives*

L'arrêté du 4 juin 2019, établissant la liste des activités mentionnées à l'article L 1262-6 du code du travail, est paru au *JO* du 5 juin.

### ► *Dispositions sociales - Nouveau pacte ferroviaire - SNCF*

L'ordonnance n°2019-552 du 3 juin 2019, portant diverses dispositions relatives au groupe SNCF, est parue au *JO* du 4 juin.

## Jurisprudence

### ► *Décompte du crédit d'heures RP Temps de déplacement professionnel*

Le temps de trajet pour se rendre du point de relève, où le salarié chauffeur cesse d'exercer sa prestation de travail, au point de dépôt, où le salarié exerce ses fonctions représentatives, constitue un temps de déplace-

ment entre deux lieux de travail pendant lequel le sala-rié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir va-quer à des occupations personnelles.

Il relève ainsi de la qualification de temps de travail effectif et ne peut donc pas être imputé sur le crédit d'heures de délégation (Cass. soc., 15-5-19, n°17-31247).

### ► **Défenseur des droits**

Les recommandations non publiques du Défenseur des droits ne constituent pas des décisions administratives susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (CE, 22-5-19, n°414410).

### ► **PSE - Avis du CE**

La procédure d'information et de consultation, portant sur la demande d'homologation d'un document unilatéral ou de validation d'un accord fixant le PSE accompagnée de l'avis du CE ou du CSE, est régulière même s'il a été rendu au-delà des délais prévus par le code du travail.

De plus, le Conseil d'Etat précise les deux conditions dans lesquelles un PSE peut être homologué ou validé en l'absence d'un avis du CE/CSE.

Il faut d'une part que, le comité ait été à même de rendre ses deux avis en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation. Et d'autre part que, le délai prévu par le code du travail soit échu.

Enfin, le Conseil d'Etat ajoute que, si un accord collectif a prévu des modalités de consultation différente, il appartient à l'administration de vérifier, au regard de ses modalités, que le CE/CSE a été mis à même de rendre ses avis en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation (CE, 22-5-19, n°420780).

### ► **Congés payés - Contractualisation**

Il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire du salarié sous certaines conditions. Cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible. Cela suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés. La Cour de cassation ajoute que le congé déterminé sur lequel est imputé les sommes doit avoir été effectivement pris (Cass. soc., 22-5-19, n°17-31517).

### ► **Inspection du travail - Action publique**

Le point de départ du délai de prescription d'un an de l'action publique est la date de l'acte d'instruction ou de poursuite qui peut être matérialisé par le procès-verbal et non pas la date de la visite de l'inspection du travail (Cass. crim., 21-5-19, n°18-82574).

### ► **Prévoyance complémentaire - Convention de branche**

L'employeur qui souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un organisme assureur doit s'assurer que le niveau de garanties correspond aux prévisions de la convention de branche.

Il commet une faute si ce n'est pas le cas qui engage sa responsabilité et l'oblige à indemniser le préjudice en résultant (Cass. soc., 17-4-19, n°17-27096).

### ► **Critère d'ordre des licenciements**

Le Conseil d'Etat précise à quelles conditions l'employeur peut, en l'absence d'accord collectif ayant fixé les critères d'ordre des licenciements pour motif économique, se soustraire à l'obligation de prendre en compte l'ensemble des critères prévus par l'article L 1233-5 du code du travail. Il doit être établi, de manière certaine, dès l'élaboration du PSE, que, dans la situation particulière de l'entreprise et pour l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère d'appréciation en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements (CE, 22-5-19, n°413342 et n°418090).

### ► **Signature CDD - Requalification**

L'omission de la signature d'un CDD entraîne, à la demande du salarié, la requalification en CDI (car la signature du CDD a un caractère d'ordre public) sauf lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse (Cass. soc., 22-5-19, n°18-11350).

### ► **Sanction disciplinaire**

Ayant connaissance de divers faits commis par le salarié considérés par l'employeur comme fautifs, ce dernier qui choisit de n'en sanctionner que certains ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction (Cass. soc., 22-5-19, n°17-28100).

### ► **Calcul - Rémunération**

En vue d'une discussion contradictoire, l'employeur est tenu de produire les éléments qui permettent le calcul de la rémunération lorsqu'il les détient (Cass. soc., 22-5-19, n°18-11787).

### ► **Temps de pause**

N'ont aucune incidence sur la qualification des temps de pause au regard des dispositions de l'article L 3121-1 du code du travail, les dispositions conventionnelles prévoyant la rémunération des temps de pause (Cass. soc., 22-5-19, n°17-26914).

### ► **Temps de déplacement professionnel**

N'est pas un temps de travail effectif le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail. Ainsi, il ne peut pas entrer dans le décompte du temps de travail effectif et constituer des heures supplémentaires (Cass. soc., 22-5-19, n°17-28187).

### ► **Accident du travail - Ayants-droit**

L'épouse et la fille d'un salarié blessé lors d'un accident du travail, pour lesquels les articles L 434-7 et suivants du code de la sécurité sociale ne prévoient pas le versement d'une prestation, et qui ne bénéficient à ce titre d'aucune indemnisation du chef de cet accident n'ont pas la qualité d'ayants-droit au sens des dispositions du code de la sécurité sociale. Elles peuvent, par conséquent, intenter une action judiciaire dans les conditions de droit commun (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 23-5-19, n°18-17033).

### ► **Rémunération**

Une majoration du salaire pour travail du dimanche, des jours fériés, ou de nuit doit être intégrée dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires lorsque leurs modalités de fixation permettent le rattachement direct à l'activité personnelle du salarié (Cass. soc., 22-5-19, n°17-22376).

### ► **Consultation des délégués du personnel**

Le code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel. Par conséquent, l'employeur ne peut pas être condamné à payer au salarié une indemnité pour non-respect de la procédure de consultation des délégués du personnel d'une demande d'avis de reclassement d'un salarié inapte, au motif que celui-ci n'apporte aucun élément probant relatif aux éléments d'informations transmis avec les convocations aux délégués du personnel, ce qui n'établit pas qu'ils ont disposé d'informations suffisantes pour leur permettre de donner un avis utile sur les propositions de reclassement, (Cass. soc., 23-5-19, n°18-136390).

### ► **Indemnité compensatrice de préavis**

Un employeur ne peut pas être débouté de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis à l'encontre d'une salariée qui n'a pas travaillé au cours de cette période sans constater la volonté non équivoque de l'employeur de dispenser l'intéressé de l'exécution du préavis (Cass. soc., 22-5-19, n°17-28068).

### ► **Clause de mobilité**

Une clause de mobilité sur le territoire national, qui définit précisément sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en modifier unilatéralement la portée est valable. Ainsi, l'employeur dont l'essentiel des activités se situe sur le secteur de la Manche qui perd son marché à Angers démontre avoir mis en œuvre la clause de mobilité dans l'intérêt de l'entreprise s'il ressort des constatations de la Cour que l'atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. soc., 22-5-19, n°18-15752).

### ► **Prise d'acte - Interdiction de fumer**

Ne constitue pas un manquement de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail et justifiant une prise d'acte de rupture du contrat de travail d'une salariée le fait pour un employeur de laisser fumer les clients dans l'entreprise dans les locaux ou une salariée n'a jamais accès. Dès lors qu'il n'y pas d'exposition directe, la salariée n'a pas la possibilité d'invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité (Cass. soc., 15-5-19, n°18-15175).

### ► **Désignation du RSS**

La désignation du RSS ne peut intervenir que si l'effectif de l'entreprise a atteint cinquante salariés pendant douze mois consécutifs précédant la désignation (Cass. soc., 29-5-19, n°18-19890).

### ► **Contrat de travail - Modification**

La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposé par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique. En l'espèce, le motif de la modification du contrat de travail refusé par les salariés réside dans la volonté de l'employeur de modifier le taux de rémunération variable applicable au sein du magasin de Reims compte tenu de l'augmentation sensible de la surface de vente et qu'il n'est pas allégué que cette réorganisation résulte de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle est indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Le licenciement est donc dénué de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29-5-19, n°17-17929, n°17-17930 et n°17-17931).

### ► **Désignation - DS supplémentaire**

Deux organisations syndicales, affiliées à la même confédération interprofessionnelle nationale, dès lors qu'elles ont présenté des listes distinctes dans des collèges différents, peuvent faire valoir qu'elles remplissent, ensembles, les conditions exigées par l'article L 2143-4 du code du travail pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire en raison de la présence d'élus dans au moins deux collèges (Cass. soc., 29-5-19, n°18-60129).

### ► **CSSCT**

Les dispositions de l'accord-cadre du 17 mars 1975 propres au CHSCT ne sont pas transposables à la CSSCT instituée au sein du CSE. En l'espèce, une organisation syndicale considérait qu'il était possible de désigner un représentant syndical pour siéger au sein de la CSST en se fondant sur un accord-cadre du 17 mars 1975 qui prévoyait que « chaque organisation syndicale aura la faculté dans les établissements occupant plus de 300

salariés de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R 232-6 du code du travail, assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT » (TI Rouen, 20 mai 2019, n°11-19000943) cf : <https://www.force-ouvriere.fr/quid-du-rs-au-chsct-en-cas-de-mise-en-place-d-un-cse>.

### ► **Egalité professionnelle**

Le non-respect de l'obligation de communiquer les informations définies de manière précise par le code du

travail, dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales constitue un trouble manifestement illicite qui justifie la compétence du juge des référés.

La communication des données conformes aux textes permet d'assurer l'information complète des organisations syndicales représentatives ainsi que la régularité de l'accord d'entreprise à venir, ce qui motive l'intervention du juge des référés avant la fin de la négociation (CA Paris, 23-5-19, n°18/24253).

## FOCUS

### **Temps de travail : l'employeur doit le mesurer !**

Dans une décision en date du 14 mai 2019, la CJUE juge que les Etats-membres doivent veiller à ce que les employeurs mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par un salarié (CJUE, 14-5-19, aff. C-55/18).

A défaut, il est impossible de déterminer la répartition dans le temps des heures de travail ni le nombre d'heures supplémentaires.

Les Etats-membres doivent garantir que l'employeur respecte les périodes minimales de repos et empêche tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Pour rappel, la Cour de cassation a déjà jugé qu'il revient à l'employeur d'apporter la preuve du respect des temps de pause et des limites maximales de travail (Cass. soc., 21-2-13, n°11-21599 et n°11-28811).

L'employeur peut choisir librement la méthode pour décompter le temps de travail (registre, système de badge...).

La CJUE précise que les employeurs, en fonction des particularités propres à chaque secteur d'activité ou des spécificités de certaines entreprises notamment leur taille, peuvent adapter les modalités concrètes de mise en œuvre d'un système de contrôle.

Les juges européens soulignent toutefois que les modalités de contrôle se font sans préjudice de l'article 17 § 1 de la directive 2003/88, qui permet aux Etats membres de déroger aux articles 3 et 6 de cette directive lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée par les salariés eux-mêmes.

Autrement dit, le juge communautaire reconnaît que des situations particulières, comme le forfait-jours, permettent une certaine souplesse.

Sans remettre en cause le système des forfaits-jours en France, la décision de la CJUE pousse les employeurs à assurer le suivi des temps de repos (journalier et hebdomadaire) et non les durées maximales de travail.

Les accords collectifs mettant en place les forfaits-jours ne peuvent se contenter de prévoir des entretiens réguliers avec les salariés ou des déclenchements d'alerte en cas de charge de travail mal répartie. Ils doivent veiller à ce que les temps de repos soient assurés, les forfaits-jours ne permettant de se dédouaner que des règles sur les durées maximales de travail qui, en tout état de cause, doivent rester raisonnables.

Les salariés pourront à l'avenir s'appuyer sur l'arrêt de la CJUE pour fonder des demandes de paiement d'heures supplémentaires.

L'article 31, §2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui impose une limitation de la durée maximale du travail et reconnaît le droit à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, est un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière.

Cet article peut donc être invoqué directement en droit interne entre deux particuliers.