



Actualités législatives et réglementaires

► *Conseillers prud'hommes – Désignation complémentaire*

L'arrêté du 7 juin 2019 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021 est paru au *JO* du 15 juin.

La période de dépôt des candidatures est fixée du 17 juin 2019 à 12h au lundi 9 septembre 2019 à 12h. La liste de candidats est déposée par le mandataire départemental via le « *portail de désignation* ».

► *Loi Pacte*

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rectificative relative à la croissance et la transformation des entreprises est parue au *JO* du 15 juin.

► *Congé de maternité – Exploitantes agricoles*

Le décret n°2019-591 du 14 juin 2019 relatif à l'amélioration de la protection maternité pour les exploitantes agricoles est paru au *JO* du 16 juin.

► *Assurance vieillesse*

Le décret n°2019-606 du 18 juin 2019 relatif aux modalités d'application de la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés est paru au *JO* du 19 juin.

► *Avantages en nature – Véhicules électriques*

L'arrêté du 21 mai 2019 adaptant l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale en ce qu'il concerne la mise à disposition de véhicules électriques est paru au *JO* du 12 juin.

► *Déclarations sociales*

Le décret n°2019-613 du 19 juin 2019 relatif à la simplification des déclarations sociales des employeurs est paru au *JO* du 21 juin. Il modifie certains articles du code du travail.

Jurisprudence

► *Liberté d'expression*

Le directeur général d'une entreprise qui exprime, dans un document remis au consultant chargé de mener une réflexion sur la stratégie du groupe, de vives critiques sur cette stratégie, sans employer de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs n'abuse pas de sa liberté d'expression. Par conséquent, il ne peut donc pas être licencié pour faute grave (Cass. soc., 15-5-19, n°17-20615).

► *Harcèlement moral*

Il résulte de l'article L 4122-1 du code du travail que les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé morale au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur. En conséquence, le montant des dommages et intérêts que l'employeur est

condamné à verser au titre d'un harcèlement ou d'une discrimination ne saurait être minoré en raison de l'attitude du salarié victime (Cass. soc., 12-6-19, n°18-11115).

► *Harcèlement (prescription)*

La prescription du délit de harcèlement moral ne commence à courir, pour chaque acte de harcèlement incriminé, qu'à partir du dernier (Cass. crim., 19-6-19, n°18-85725, PBI). Pour rappel, le délai de prescription en matière pénale est de 6 ans.

► *Reclassement – Salarié inapte*

La recherche de reclassement d'un salarié déclaré inapte dans un groupement d'employeurs engageant des travailleurs handicapés ne peut pas se limiter aux trois

postes « *permanents* » de l'entreprise. Par conséquent, cette recherche semble devoir être élargie aux postes vacants dans les entreprises adhérant au groupement d'employeurs (Cass. soc., 5-6-19, n°17-28853).

► **Transfert d'entreprise Elections partielles**

La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral. Le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise de l'entreprise absorbante ne prend donc pas fin lors des élections complémentaires organisées pour la représentation des salariés dont le contrat de travail a été transféré (Cass. soc., 13-6-19, n°18-14981).

► **Accord sur le PSE - Signataires**

En cas de contestation d'un accord sur le PSE, il ne peut pas être invoqué, devant le juge administratif, le fait que l'administration n'a pas procédé à la vérification de la qualité des signataires (Conseil d'Etat, 12-6-19, n°420084).

► **Egalité de traitement**

Ne fait pas obstacle au principe d'égalité de traitement, le fait pour des salariés engagés ou promus postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel d'être appelés, dans l'avenir, à avoir une évolution de carrière plus rapide, dès lors qu'ils ne bénéficient, à aucun moment, d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés engagés ou promus antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire (Cass. soc., 5-6-19, n°17-21749).

► **Forfait-jours – Cadre**

Ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relève de la catégorie des cadres dirigeants, le fait qu'une convention de forfait en jours soit ultérieurement déclarée illicite (Cass. soc., 5-6-19, n°18-11935).

► **Rémunération variable Préavis de licenciement non effectué**

La seule absence d'activité d'un salarié dispensé d'exécuter son préavis de licenciement de 6 mois ne

peut pas exclure du bénéficiaire d'une rémunération variable, prévue par le contrat de travail, qui n'est pas subordonnée à la présence du salarié sur l'intégralité de l'année dans l'entreprise (Cass. soc., 5-6-19, n°18-15221).

► **Frais professionnels**

L'employeur ne peut pas refuser le remboursement des frais professionnels de son salarié en invoquant le fait que le salarié n'a rien réclamé durant huit ans (Cass. soc., 27-3-19, n°17-31116).

► **Contrat de travail – Mandat**

La Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la cour d'appel d'avoir caractérisé l'existence d'un lien de subordination entre les parties en constatant l'existence d'une immixtion de la société-mère américaine dans la gestion économique et sociale de sa filiale française à la direction de laquelle avait été placé M. T... et d'avoir retenu que ce dernier, dont la rémunération était fixée par la société mère, ne disposait d'aucune indépendance, et se bornait à exécuter, sans aucune autonomie, des instructions sur la stratégie financière et commerciale de la filiale (Cass. soc., 5-6-19, n°18-11797).

► **Rupture du contrat de travail – Âge**

Sont nulles les clauses contractuelles stipulant une rupture de plein droit du contrat de travail en raison de l'âge du salarié. Un salarié qui, conformément à la clause de son contrat de travail, notifie à son employeur qu'il partira à la retraite à la date de son 65^e anniversaire ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de mettre fin à son contrat. C'est ce que rappelle un arrêt de la Cour de cassation en précisant que ce départ constitue un licenciement nul (Cass. soc., 17-4-19 n°18-10476).

► **Régime complémentaire de prévoyance Convention collective**

Les garanties d'un accord de branche, en matière de prévoyance, plus favorables pour une catégorie de salariés doivent être appliquées en sus des garanties prévues par un accord d'entreprise (Cass. soc., 13-6-19, n° 17-31711).

FOCUS

Parité aux élections professionnelles : tout est affaire d'équilibre !

L'obligation de mixité qui s'impose en présence d'une liste comportant deux candidats ou plus nous prive-t-elle de la possibilité de présenter une candidature unique ?

La Cour de cassation doit prochainement se prononcer sur ce point dans une affaire FO.

Pour notre part, nous plaignons que le syndicat doit pouvoir, s'il le souhaite, présenter une liste avec un seul candidat (homme ou femme) dès lors que chaque sexe est représenté dans le collège et, dans la mesure où, un homme ou une femme peut être indistinctement présenté en tête de liste.

Ne pas admettre une telle solution serait de nature à créer **un déséquilibre manifeste au profit de la promotion de l'égalité effective des sexes au détriment de la liberté syndicale** (Cass. Soc., 13-2-19, n°18-17042).

Rappelons que la liberté syndicale est garantie par les articles 3 et 8 de la convention n° 87 de l'OIT, 4 de la convention n° 98 de l'OIT et 5 de la convention n° 135 de l'OIT ainsi que les articles 11-2 de la Convention européenne des droits de l'homme, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pris ensemble.

L'arrêt du 9 mai 2018 (n°17-14088) ne saurait être étendu trop largement eu égard à la particularité du cas d'espèce. Dans cette affaire, la proportion femmes/hommes dans le collège avait pour effet d'exclure les candidatures masculines du processus électoral.

FO avait présenté une candidature unique masculine ce qui avait conduit la Cour de cassation, en se fondant sur l'esprit de la loi, à exiger dans un tel cas à présenter une liste comportant nécessairement deux candidats de chaque sexe.

Dans le cadre de notre question, nous ne sommes pas dans la situation ayant donné lieu à l'arrêt du 9 mai 2018 puisqu'aucun des deux sexes n'est, ici, totalement exclu de l'élection. Au cas présent, il n'est pas question de sexe sous-représenté puisque les deux sexes (homme et femme) ne sont pas exclus du processus des élections dans la mesure où ils font partie des sexes représentés dans le collège. Ce qui justifie d'adopter une solution différente...

FO considère, dans la mesure où la Cour de cassation admet les listes incomplètes, que celles-ci puissent être composées d'un seul candidat afin de préserver la liberté syndicale dans l'établissement des listes. **Il revient à la Cour de cassation de tempérer sa solution dégagée dans l'arrêt du 9 mai 2018** : l'atteinte à la promotion de l'égalité effective des sexes étant moins forte dans notre question, le curseur doit être déplacé en conséquence afin d'assurer un juste équilibre avec le respect de la liberté syndicale.