



Actualités législatives et réglementaires

► *Contrat d'apprentissage*

Le décret n°2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage est paru au *JO* du 14 septembre.

► *Commission professionnelle*

Le décret n°2019-958 du 13 septembre 2019 instituant les commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat est paru au *JO* du 15 septembre.

► *Loi de réforme pour la justice*

Une ordonnance et deux décrets sont parus au *JO* du 19 septembre précisant la loi de réforme pour la justice :

- l'ordonnance n°2019-964 du 18 septembre 2019 prise en application de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice ;
- le décret n°2019-965 du 18 septembre 2019 portant substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance dans les textes réglementaires en application de l'article 95 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice est paru au *JO* du 19 septembre ;
- le décret n°2019-966 du 18 septembre 2019 portant substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance en application de l'article 95 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et diverses dispositions relatives à l'organisation judiciaire et modifiant l'annexe du décret n°2019-913 du 30 août 2019 pris en application de l'article 95 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation (2018-2022) et de réforme pour la justice.

► *Modification de l'article L 6113-3 et suivants du code du travail*

L'arrêté du 5 septembre 2019 relatif au diplôme de professeurs de cirque est paru au *JO* du 14 septembre.

► *Caisse des congés payés*

L'arrêté du 28 août 2019 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L 5424-15 et D 5424-7 du code du travail et au fonds de réserve de l'Union des caisses de France-Congés intempéries BTP visée aux articles L 5424-15 et D 5424-41 du code du travail est paru au *JO* du 20 septembre.

Jurisprudence

► *Travail temporaire*

Le travailleur temporaire, conseiller du salarié, est protégé en cas d'interruption ou de notification du non-renouvellement de sa mission lorsqu'un tel renouvellement est prévu au contrat de mission, ainsi que dans le cas où l'entreprise de travail temporaire lui a notifié sa décision de ne plus faire appel à lui par de nouveaux contrats de mission. Par conséquent, si l'employeur n'a

pas obtenu d'autorisation administrative, l'absence de proposition de continuer à effectuer des missions s'analyse en une cessation du contrat de travail entachée de nullité (Cass. soc., 11-9-19, n°18-12293).

► *Indemnité de licenciement*

L'évaluation du montant de l'indemnité de licenciement est faite en tenant compte de l'ancienneté du salarié à

l'expiration du contrat de travail. Si, pendant l'exécution du préavis, le salarié commet une faute grave, qui a pour effet de l'interrompre, l'ancienneté qui doit être prise en considération, pour calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement du salarié, est la date à laquelle est notifié la rupture du préavis pour faute grave. Autrement dit, la faute grave commise pendant le préavis réduit le montant de l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 11-9-19, n°18-12606).

► **Préjudice d'anxiété – Prescription**

Le délai de prescription d'une action en reconnaissance du préjudice d'anxiété est de 5 ans, à compter du jour où le titulaire a connu ou aurait dû connaître le risque à l'origine de l'anxiété. Pour les salariés susceptibles de bénéficier de la préretraite amiante (ACAATA), le point de départ est le jour de la publication de l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement employeur sur la liste permettant la mise en œuvre du régime légal de préretraite (Cass. soc., 11-9-19, n°18-50030).

► **Salarié protégé - Inaptitude**

Le juge judiciaire est compétent pour rechercher si l'inaptitude d'un salarié protégé a ou non une origine professionnelle et accorder, dans l'affirmative, les indemnités spéciales prévues à l'article L 1226-14 du code du travail. En revanche, il n'est pas compétent pour apprécier, lorsqu'une autorisation administrative de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé a été accordée, la régularité de la procédure d'inaptitude, le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et le caractère réel et sérieux du licenciement (Cass. soc., 11-9-19, n°17-31321 et n°18-14971).

► **Repositionnement conventionnel**

Lorsque le juge fait droit à une demande de repositionnement conventionnel et attribue un coefficient hiérarchique supérieur à un salarié, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un rappel de salaire correspondant au minimum conventionnel de rémunération afférent à ce coefficient (Cass. soc., 4-9-19, n°18-11379). Le salarié ne peut prétendre au salaire moyen d'un travailleur de cette catégorie. Une telle demande se basera éventuellement sur le principe « à travail égal, salaire égal ».

► **Délai de saisine du CPH Licenciement pour motif économique**

Le salarié licencié pour motif économique qui conteste la régularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan doit saisir la juridiction prud'homale dans un délai de douze mois suivant la notification de son licenciement et non dans un délai de douze mois courant à compter de l'annulation du PSE. Au-delà, la demande sera déclarée irrecevable (Cass. soc., 11-9-19, n°18-18414).

► **Barémisation**

Le CPH de Lens, dans un arrêt du 2 septembre 2019 (n°18/00117), considère que les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail sont contraires à la Convention 158 de l'OIT, à l'article 24 de la Charte sociale, à la jurisprudence européenne et à la jurisprudence française, car elles ne fixent pas une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Pour rappel, nous sommes dans l'attente des arrêts des cours d'appel de Paris et de Reims, sur ces questions, qui doivent intervenir le 25 septembre prochain.

► **Période d'essai**

En l'absence de dispositions conventionnelles contraires, si le salarié prend des jours de récupération du temps de travail pendant sa période d'essai, celle-ci est prolongée sans être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation. En l'espèce, le salarié a pris 7 jours de RTT dont 5 jours continus la semaine et les juges ont considéré que les samedi et dimanche devaient être pris en compte pour prolonger la période d'essai (Cass. soc., 11-9-19, n°17-21976).

► **Faute grave**

Constitue une faute grave rendant impossible le maintien dans l'entreprise d'un salarié, exerçant des fonctions de vendeurs sur les marchés de façon autonome, la dissimulation à l'employeur de l'existence d'un trop-perçu de rémunération, y compris après la réclamation par l'employeur du trop-perçu pour une partie de la période concernée (Cass. soc., 11-9-19, n°18-19522).

FOCUS

Le membre élu suppléant du Comité social et économique ne peut être désigné comme RS au CSE

Dans un précédent focus, nous posions la question suivante : le membre élu suppléant du Comité social et économique peut-il être désigné comme RS au CSE

(<https://www.force-ouvriere.fr/le-membre-elu-suppleant-du-comite-social-et-economique-peut-il?>)

Dans un arrêt en date du 11 septembre 2019, la Cour de cassation vient de répondre à cette question posée par la Fédération FO Métaux (Cass. soc., 11-9-19, n°18-23764).

La Cour de cassation considère qu' « un salarié ne peut siéger simultanément dans le même comité social et économique en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant et de représentant syndical auprès de celui-ci, dès lors qu'il ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élu, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale ». En cas de litige porté devant les tribunaux, le juge doit inviter le salarié, élu membre suppléant du CSE, d'opter entre cette fonction et celle de RS au CSE.

Ainsi, la chambre sociale transpose, de manière très discutable, au CSE la solution adoptée pour le comité d'entreprise. Elle n'opère pas de distinction selon qu'il s'agit d'un membre élu du CSE titulaire ou suppléant en dépit de l'évolution des textes.

Pour les Hauts magistrats, le suppléant pouvait être amené à siéger au sein du CSE en remplacement du titulaire absent, de sorte qu'il aurait pu se retrouver aléatoirement en situation de cumul.

Alors que tout était réuni pour que les magistrats en jugent autrement, ceux-ci ont choisi de maintenir la jurisprudence traditionnelle excluant le cumul de fonction.

Les nouvelles modalités de fonctionnement et d'organisation du CSE, en comparaison du CE, donnaient désormais au suppléant un rôle résiduel et secondaire. Il était largement désimpliqué de l'instance, si bien qu'il aurait été convenu d'admettre dorénavant que le RS au CSE puisse être choisi parmi les membres suppléants du CSE.

La participation de l'élu suppléant aux différentes commissions de l'instance, telle que la commission économique (art. L 2315-46 et s.) ou la nouvelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) (C. trav., art. L 2315-36 et s.) n'avait aucune incidence sur son rôle au sein des réunions du CSE. Il ne s'agissait que de commissions préparatoires et d'analyse qui n'accordent aucun rôle ni aucun pouvoir de délibération au membre élu suppléant.

Pour nous, avec la récente évolution législative écartant le suppléant des réunions du CSE, la règle du non-cumul devenait une véritable atteinte à la liberté syndicale, dont découle la liberté pour une organisation syndicale de choisir ses représentants, garantie par la convention n°87 de l'OIT. La Cour de cassation ne l'a pas entendu de cette oreille !

Malgré cette décision fort regrettable, notre syndicat continue le combat juridique pour faire reconnaître le plus largement possible le droit pour les organisations syndicales de choisir librement leurs représentants !