



L'actualité en droit social décryptée par le cabinet

1/ Relations individuelles :

Forfait jour et statut de salarié à temps partiel : incompatibilité

Cass. soc., 27 mars 2019, n°16-23.800

Un forfait jour peut être conclu pour une durée inférieure au plafond légal de 218 jours, cependant cette réduction n'a pas pour effet de conduire à l'application des dispositions sur le temps partiel.

Un salarié licencié pour faute grave sollicitait la requalification de son contrat comportant un forfait jour réduit en contrat à temps plein.

Il revendiquait en particulier l'absence de respect des dispositions du code du travail sur le travail à temps partiel.

La Cour de cassation précise que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours ne peuvent être considérés comme salariés à temps partiel.

Le forfait jour repose en effet sur l'absence de comptabilisation en heures.

Liberté religieuse – annulation du licenciement de la salariée voilée de Micropole

Cour d'appel de Versailles, 21ème chambre, 18 avril 2019, n°18/02189

L'affaire du licenciement d'une ingénieure voilée est revenue devant la Cour d'appel de Versailles après un arrêt de la Cour de cassation.

En l'espèce un employeur avait licencié une salariée ayant refusé d'enlever son foulard islamique lors de ses interventions auprès de la clientèle.

Pour la Cour de cassation, une telle restriction concernant le port des signes religieux imposait d'insérer une clause de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise (Cass.soc., 22 novembre 2017, n°13-19.855).



La Cour d'appel, reprenant la solution posée par la Cour de cassation, a donc conclu à la nullité du licenciement en raison d'une interdiction ne reposant pas sur le règlement intérieur de l'entreprise.

L'interdiction constituait en effet une discrimination directe exclusivement fondée sur les convictions religieuses non justifiée en l'espèce.

Inaptitude – rupture conventionnelle possible

Cass.soc., 9 mai 2019, n°17-28.767

A la suite d'un accident du travail, une salariée a été déclarée inapte par la médecine du travail.

Au lieu de poursuivre la procédure de licenciement pour inaptitude, les parties ont convenu de la signature d'une rupture conventionnelle.

Malgré l'homologation par l'administration, la salariée a sollicité l'annulation de cette convention en raison du contournement des garanties résultant du régime de l'inaptitude.

L'employeur n'avait en effet mené aucune recherche de reclassement.

Pour rappel, la Direction générale du travail avait précisé que la rupture conventionnelle ne devait pas viser à contourner les procédures et garanties légales et en particulier les procédures de rupture pour inaptitude médicale (Circ. DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008, point 3 B).

La Cour de cassation précise que sauf preuve d'une fraude ou d'un vice du consentement, la convention de rupture conventionnelle peut valablement être conclue avec un salarié déclaré inapte à son poste après un accident du travail.

C'est donc sur le salarié que pèse la charge de la preuve d'un vice du consentement, ce qui en l'espèce n'était pas rapporté.

2/ Relations collectives

Etablissements distincts du CSE

L'ouverture des négociations est un préalable indispensable

Cass. Soc. 17 avril 2019, n°18-22.948

La Cour de cassation vient préciser les conditions de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts.

En l'espèce une société a unilatéralement décidé la mise en place d'un CSE unique sans la moindre négociation préalable sur la détermination des établissements distincts, ni information des syndicats.

La Cour de cassation vient préciser que les dispositions de l'article L.2313-2 du Code du travail imposent une tentative de négociation loyale ayant échoué avant que l'employeur ne puisse fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts.

A défaut de négociation préalable, la décision unilatérale doit être annulée.



La Cour précise également que la décision unilatérale doit être notifiée aux organisations syndicales visées à l'article R. 2313-1 du Code du travail de manière spécifique, c'est-à-dire préalablement à toute organisation des élections professionnelles.

En l'espèce l'employeur avait informé les OS concomitamment à l'invitation pour la négociation du protocole préélectoral.

Egalité de traitement : présomption généralisée de justification exclue

Cass. Soc. 3 avril 2019, n°17-11.970

Depuis 2015, la Cour de cassation a établi une présomption de justification des différences de traitement résultant d'un accord collectif.

En l'espèce une salariée avait été privé du bénéfice de mesures d'aide à la mobilité ; mesures réservées aux salariés en raison d'une condition fondée sur une date de présence au sein de la société sans lien avec l'appartenance à une catégorie professionnelle.

Aucune raison objective ne justifiait cette différence de traitement.

L'employeur sollicitait donc la reconnaissance d'une présomption de de justification de toute différence de traitement opéré par voie d'accord.

Ce que la Cour refuse en rappelant qu'une telle présomption ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et serait contraire à la jurisprudence de la CJUE.

3/ Législation

Nouvelle procédure de reconnaissance des AT-MP au 1^{er} décembre 2019

Décret du 23 avril 2019 n°2019-356

A compter du 1^{er} décembre 2019, la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles sera modifiée en profondeur.

Ce nouveau décret renforce l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction.

- Assouplissement des modalités de déclaration

La déclaration d'accident devra être effectuée par tout moyen conférant date certaine à leur réception.

- Encadrement du délai pour émettre des réserves

Le décret encadre l'émission des réserves dans un délai de **10 jours francs** à compter de la déclaration (si elle émane de l'employeur) ou de la réception du double de la déclaration (si elle émane du salarié).

- Des délais pour chaque phase de la procédure

Accident du travail

La caisse disposera d'un délai de **30 jours francs** à compter de la date de réception de la déclaration pour statuer ou engager des investigations si elle l'estime nécessaire ou en cas de réserves motivées (CSS art. R 441-7 réécrit).



Ce délai sera porté à **90 jours** en cas de mesures d'investigations.

Un questionnaire sera alors adressé à l'employeur dans les **30 jours**, imposant d'y répondre sous un délai de **20 jours**.

Les parties seront informées par la Caisse de la date d'expiration du délai de 90 jours (CSS art. R 441-8, I, réécrit).

Au plus tard **70 jours** francs à compter de la date de réception de la déclaration et du certificat médical initial, les parties pourront accéder au dossier (délai de 10 jours francs pour la consultation et les observations).

Maladie professionnelle

La caisse disposera de **120 jours francs** pour statuer sur le caractère professionnel ou pour saisir le CRRMP (CSS art. R 461-9, I, nouveau).

La caisse enverra un questionnaire aux parties, (qui disposeront de **30 jours francs** pour y répondre) (CSS art. R 461-9, II, nouveau).

Au plus tard 100 jours francs à compter de l'ouverture de la période pour statuer, la caisse mettra le dossier à la disposition des parties, qui disposeront de 10 jours francs pour le consulter et faire connaître leurs observations. (CSS art. R 461-9, III, nouveau).

En cas de saisine d'un CRRMP, la caisse disposera d'un nouveau délai de 120 jours.

Pouvoir de contrainte de Pôle Emploi *Décret du 27 mars 2019, n°2019-252*

Lors de la contestation d'un licenciement en justice, en cas de reconnaissance d'un licenciement privé de cause réelle et sérieuse ou jugé nul, l'employeur peut être condamné à rembourser Pôle emploi des indemnités chômage perçues par le salarié dans la limite de 6 mois.

A compter des jugements rendus au 1^{er} avril 2019, Pôle emploi se voit conféré un pouvoir de contrainte pour le recouvrement de ces sommes.

Cette mesure est destinée à assurer l'effectivité de la condamnation.

Le Directeur de pôle emploi sera donc désormais en mesure de faire délivrer une contrainte après envoi d'une mise en demeure demeurée sans effet durant 1 mois.

L'employeur disposera d'un délai restreint de 15 jours pour former opposition à contrainte auprès du greffe de la juridiction du TI dont il relève.



THIVILLIER
avocats

Nous contacter :

Thivillier Avocats

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28

contact@thivillier-avocats.fr