

Veille législative et réglementaire

Le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage est fixé par le gouvernement

Un décret en date du 14 septembre 2018 précise les modalités selon lesquelles le gouvernement peut encadrer la négociation d'assurance chômage comme le prévoit la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Ce décret prévoit que le document de cadrage doit comprendre :

- des objectifs en matières de trajectoire financière, exprimés selon les conventions de la comptabilité nationale ;
- le délai dans lequel la négociation doit aboutir ;
- le cas échéant, des objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage ;
- un état des hypothèses macroéconomiques, cohérent avec les prévisions de la loi de finances, de la loi de financement de la sécurité sociale et de la loi de programmation des finances publiques ;
- des hypothèses d'évolution du nombre prévisionnel de demandeurs d'emploi indemnisés, sur les trois prochains exercices à venir.

[Décret 2018-791 du 14 septembre 2018, JO du 15](#)

Publication d'un décret modifiant de la répartition des compétences entre la direction générale du travail et la direction des services judiciaires en matière de désignation des conseillers prud'hommes

Le décret transfère au Ministère de la justice le calendrier des désignations complémentaires ainsi que le contrôle de la recevabilité des candidatures et du respect des conditions attachées à ces candidatures. Les désignations complémentaires auront désormais lieu une fois par an en fonction des besoins.

[Décret 2018-813 du 26 septembre 2018, JO du 28](#)

Loi immigration : création de nouvelles cartes de séjour pour faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs étrangers à forte compétence

La loi n°2018-778 du 10 septembre 2018 intitulée « pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie » prévoit plusieurs mesures concernant l'accès des étrangers à un emploi en France. De nouvelles cartes de séjour sont créées. La loi sécurise la délivrance de la carte de séjour concernant les salariés détachés et favorise l'accès à l'emploi de certains mineurs étrangers.

[Loi n°2018-778 du 10 septembre 2018](#)

Loi Avenir professionnel : des précisions pour le contrat de professionnalisation et d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux structures de l'insertion par l'activité économique. La loi prolonge également sa durée pour certains publics en difficulté et permet d'effectuer une partie du contrat à l'étranger.

Concernant l'apprentissage, ce dernier est en pleine rénovation, parmi les nouvelles mesures : la limite d'âge du contrat est repoussée de 25 à 29 ans révolus en début d'apprentissage, sa durée minimale du contrat est de 6 mois (au lieu de 1 an). Les conditions de rupture du contrat ont également évolué : l'obligation de passer devant le Conseil des prud'hommes à défaut d'accord des parties est supprimée. Enfin, la procédure d'enregistrement des contrats sera remplacée à partir du 1er janvier 2020 par un système de dépôt devant les opérateurs de compétences qui remplaceront les OPCA.

[Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018](#)

Divers

La négociation sur la nouvelle convention d'assurance chômage va démarrer

Le 25 septembre 2018, le Premier ministre a envoyé aux partenaires sociaux une lettre de cadrage fixant les objectifs à atteindre. Ces derniers disposent de 4 mois pour conclure un accord. Si aucune négociation n'aboutit, l'Etat s'emparera du sujet.

Procédé biométrique de contrôle des horaires de travail illégal : sanction de la CNIL

Le 6 septembre 2018, la Commission nationale de l'infor-

mation et des libertés a sanctionné une entreprise ayant mis en œuvre un dispositif biométrique de contrôle des horaires de travail illégal. La CNIL reprochait notamment à la Société d'avoir mis en œuvre ce dispositif sans son autorisation et sans que les salariés en aient été informés. De même, la CNIL dénonçait le manque de sécurisation des postes de travail (par des mots de passe robustes ou un verrouillage automatique) ainsi qu'un dispositif d'enregistrement des appels téléphoniques sans que les salariés en soient informés.

[Délibération de la CNIL du 6 septembre 2018](#)

Jurisprudence

Un syndicat –représentatif ou non– souhaitant participer au processus électoral a légitimement un intérêt à agir pour contester en justice la régularité des élections professionnelles

Le 20 septembre 2018, la Cour de cassation procède à un revirement de jurisprudence en considérant qu'un syndicat professionnel qui a vocation à participer au processus électoral a nécessairement intérêt à agir en contestation de la régularité des élections. La présence des adhérents dans l'entreprise n'est plus une condition pour l'intérêt à agir des organisations syndicales non représentatives.

[Cass soc 20 septembre 2018, n°17-26226](#)

Heures de délégation du représentant syndical et assistance d'un délégué du personnel lors des réunions avec l'employeur

Dans un arrêt du 19 septembre 2018, la Cour de cassation décide que le temps passé par un représentant syndical lorsqu'il assiste un délégué du personnel au cours des réunions avec l'employeur est imputé sur le crédit d'heures normal de l'intéressé.

Cette question n'a plus de raison d'être puisque la possibilité donnée aux DP de se faire assister par le représentant syndical n'a pas été reprise pour le CSE. Les

syndicats représentatifs peuvent désormais désigner un représentant syndical au CSE quelle que soit la taille de l'entreprise.

[Cass soc, 19 septembre 2018, n°17-11715](#)

Jours de congés liés au fractionnement

Selon la Cour de cassation, pour bénéficier de jours de congés liés au fractionnement, il convient de démontrer que l'employeur empêchait les salariés de prendre 24 jours de congés entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le seul fait d'imposer la fermeture de l'entreprise en fin d'année et la prise de six jours ouvrables de congés payés en conséquence n'est pas un argument suffisant.

[Cass soc, 12 septembre 2018, n°17-15060](#)

Pour être sanctionnées, les injures doivent revêtir un caractère public

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur les conséquences de propos injurieux tenus par un salarié à l'encontre de son employeur sur les réseaux sociaux. L'espace privé du salarié, accessible aux seuls amis et qui reste confidentiel doit être distingué de l'espace public, ouvert à tous qui expose l'auteur à des sanctions.

[Cass soc, 12 septembre 2018, n°16-11690](#)

La mise en œuvre de la clause de non concurrence en cas de mobilité intragroupe

La clause de non concurrence initiale d'un salarié transféré dans une autre société du groupe ne s'applique pas dès lors que la mutation découle d'une entente entre les deux entreprises. La clause reprendra ses effets à la rupture du contrat conclu avec le second employeur et le délai d'interdiction de concurrence n'est pas reporté ou allongé.

[Cass soc, 12 septembre 2018, n°17-10853](#)

L'affectation à l'étranger d'un salarié expatrié pour une durée indéterminée est admise

La durée de l'expatriation doit être précisée par l'employeur embauchant un salarié expatrié lorsque l'affectation du salarié est limitée dans le temps. La Cour de cassation ajoute que les dispositions du Code du travail ne font pas obstacle à l'affectation à l'étranger d'un salarié expatrié pour une durée indéterminée.

[Cass soc, 12 septembre 2018, n°16-18411](#)

L'indemnité de préavis n'est pas versée en cas de rupture discriminatoire de la période d'essai

Puisque les dispositions du Code du travail excluent l'application des règles relatives à la rupture du CDI durant la période d'essai, la Cour de cassation décide logiquement le 12 septembre 2018 que le salarié dont la période d'essai a été rompue pour un motif discriminatoire ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis.

[Cass soc, 12 septembre 2018, n°16-26333](#)

Droit d'alerte économique et échanges entre l'employeur et les élus du CE

Si des élus du CE ou du CSE ont fait inscrire à l'ordre du jour des questions ou des remarques et que l'employeur leur a donné des explications, la Cour de cassation considère que les représentants du personnel ont valablement exercé leur droit d'alerte économique. Ils ont entamé la première étape et peuvent commencer la rédaction d'un rapport avec l'aide d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur.

[Cass soc, 12 septembre 2018, n°17-18027](#)

Respect du principe d'égalité de traitement entre les syndicats lors de l'organisation des élections au niveau du périmètre de l'établissement :

L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales lors de l'organisation des élections s'apprécie au niveau de l'établissement distinct où est organisée l'élection et non en comparant tous les établissements.

Pour la Cour de cassation, il n'est donc pas obligatoire d'accorder aux organisations syndicales de l'établissement, les mêmes avantages que ceux accordés dans les autres établissements distincts lors de leurs élections. L'attribution de moyens identiques à toutes les organisations syndicales au sein de l'établissement, quel que soit le nombre de collèges dans lesquels elles présentent des candidats, n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement. Dans cet espèce, le syndicat ne pouvait donc pas reprocher au tribunal d'instance de ne pas avoir vérifié que toutes les organisations syndicales pouvaient, selon leurs statuts, présenter des candidats dans tous les collèges électoraux.

[Cass. soc. 20 septembre 2018, n° 17-60306 FPB](#)

Contenu du paiement des heures de délégation :

Pour la Cour de cassation, un représentant du personnel ne doit pas être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire.

Les primes d'équipe et de temps de repas sont donc à inclure dans la rémunération.

En revanche, les indemnités ayant pour objet de compenser :

- soit les frais supplémentaires entraînés par le déplacement des ouvriers travaillant sur un chantier dont l'éloignement leur interdit, de regagner leur lieu de résidence ;

- soit les frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements inhérents à la mobilité de leur lieu de travail.

Les indemnités conventionnelles des déplacements sont donc à exclure de la rémunération.

[Cass soc, 19 septembre 2018, n°17-11638,](#)

[Cass soc, 19 septembre 2018, n°16-24041 et n°16-24042](#)