

Veille législative et réglementaire

Mesures nominatives : liste relative à la composition de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes

La liste des membres de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes est modifiée ainsi qu'il suit : Président titulaire : M. Bruno Cathala, président de la chambre sociale de la Cour de cassation, en remplacement de M. le président Jean-Yves Frouin
[JO n°0282 du 6 décembre 2018](#)

Création du conseil de l'inclusion dans l'emploi

Le décret n°2018-1002 du 19 novembre 2018 crée un conseil de l'inclusion dans l'emploi. Ce texte a pour objet de créer, auprès du ministre chargé de l'emploi, un conseil chargé notamment de formuler des propositions et de concourir à la conception, à l'élaboration et au suivi des politiques d'inclusion dans l'emploi, en réalisant des évaluations et en diffusant les bonnes pratiques de l'inclusion dans l'emploi. Le décret précise les missions, la composition et les modalités de fonctionnement.

[Décret n°2018-1002 du 19 novembre 2018](#)

Décret portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte

[Décret n°2018-953 du 31 octobre 2018](#)

Expérimentation d'un dispositif de médiation entreprises-administrations dans 4 régions

Le décret n°2018-919 détermine les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation, en particulier les régions où elle est mise en œuvre et les secteurs économiques concernés. Dans le cadre de cette expérimentation, il étend le rôle du médiateur des entreprises, qui pourra être saisi tant par les entreprises que par les administrations de litiges de toute nature pouvant les opposer

[Décret n°2018-919 du 26 octobre 2018](#)

Réforme du contentieux de la sécurité sociale

Les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale, du contentieux de l'incapacité et de l'aide sociale sont supprimées à compter du 1er janvier 2019, date à laquelle le contentieux relèvera, pour ce qui concerne l'ordre judiciaire, de tribunaux de grande instance et de cours d'appel spécialement désignés, et pour ce qui concerne l'ordre administratif, respectivement des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel. Le décret fixe les dispositions procédurales applicables aux contestations des décisions des organismes de sécurité sociale, des maisons départementales des personnes handicapées et des autorités administratives intervenant dans le domaine de l'aide sociale, tant dans le cadre du recours préalable que dans celui du recours juridictionnel. Il modifie également le code de l'organisation judiciaire pour préciser le fonctionnement des formations échevinées des tribunaux de grande instance précités et le code de justice administrative pour tenir compte de la suppression de la commission centrale d'aide sociale.

[Décret 2018-928 du 29 octobre 2018](#)

Suppression de la taxation des avantages versés par le CE/CSE du PLSS 2019 dans l'attente d'une clarification ultérieure

Le Sénat a supprimé le 13 novembre 2018, l'article 7 bis introduit par l'Assemblée nationale relatif à la taxation des avantages servis par le CE ou CSE au titre des activités sociales et culturelles dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale.

[Séance du 13 novembre 2018, examen de l'article 7 bis](#)

Suppression de la taxation des avantages versés par le CE/CSE du PLSS 2019 dans l'attente d'une clarification ultérieure

Le Sénat a supprimé le 13 novembre 2018, l'article 7 bis introduit par l'Assemblée nationale relatif à la taxation des avantages servis par le CE ou CSE au titre des activités sociales et culturelles dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale.

[Séance du 13 novembre 2018, examen de l'article 7 bis](#)

Jurisprudence

Protocole préélectoral et avenant

Selon la haute juridiction, des modifications peuvent être apportées au protocole préélectoral avant la tenue des élections du CSE si elles sont formalisées par un avenant qui respecte les mêmes conditions de validité que le protocole lui-même.

[Cass soc, 3 octobre 2018, n°17-21836](#)

Contrat de travail et passage à un horaire de jour

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (et vice-versa) constitue une modification du contrat de travail et nécessite l'accord du salarié. Pour la Cour de cassation, une clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail. L'accord du salarié reste nécessaire.

[Cass soc 14 novembre 2018, n°1711757](#)

Conformité de la dérogation du repos dominical dans les entreprises d'ameublement au droit international

La Cour de cassation décide que la dérogation permettant aux entreprises du secteur de l'ameublement d'ouvrir le dimanche est conforme aux règles du droit international qui acceptent que l'on tienne compte de l'habitude des consommateurs dans ce domaine.

[Cass soc 14 novembre 2018, n°17-18259](#)

Faute grave et opposition de principe d'un salarié à la mise en œuvre d'une clause de mobilité

Une salariée s'est vue notifier une nouvelle affectation provisoire sur Paris comme le prévoyait sa clause de mobilité qui englobait toute la France. Celle-ci avait répondu qu'elle refusait non seulement la présente affectation mais aussi toutes les propositions qui pourraient suivre. Rejetant les arguments de la salariée s'estimant sous-pression, la Cour de cassation confirme la décision des juges du fonds estimant que le comportement de la salariée rendait effectivement impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.

L'opposition de principe d'un salarié à la mise en œuvre

d'une clause de mobilité constitue une faute grave.

[Cass soc 24 octobre 2018, n°17-22600](#)

Conséquences du dépassement du volume prévu par une convention de forfait jours

Selon la Cour de cassation, la seule circonstance qu'un cadre dépasse le nombre de jours prévus par le forfait jours n'emporte ni la nullité de la convention de forfait, ni son absence d'effet.

[Cass soc 24 octobre 2018, n°17-12535](#)

Suspension du permis de conduire hors temps de travail : quel impact sur les salariés ?

Pour les juges, il n'est pas possible de licencier pour faute un salarié au motif qu'il s'est vu retirer son permis de conduire à la suite d'une infraction commise en dehors de son temps de travail. Ce motif constituant un fait tiré de sa vie privée ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire.

[Cass soc 24 octobre 2018, n°17-16099](#)

Paiement des heures supplémentaires d'un cadre

La Cour de cassation décide que la qualité de cadre et l'existence d'une liberté d'organisation dans le travail ne suffisent pas à exclure un salarié du droit au paiement des heures supplémentaires.

[Cass soc, 24 octobre 2018, n°17-20691](#)

Travail de nuit : valeur probante des constatations d'un agent de contrôle de l'inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire. Celle-ci ne peut être rapportée que par écrit ou par témoins. La valeur probante d'un PV ne porte que sur ce qu'a vu, entendu ou constaté personnellement l'agent ([article 429 code de procédure pénale](#)).

Dans cette affaire en date du 30 octobre 2018, des PV constatent la présence de salariés en situation de tra-

vail après 21 heures sans qu'une preuve contraire soit rapportée par écrit ou par témoins, et, d'autre part, la valeur probante de ces constatations s'étend à celles tirées des documents fournis par l'employeur. La Cour d'appel a jugé à tort que ces listings ne permettaient pas d'établir la réalité du travail des salariés.

[Cass crim 30 octobre 2018, n°17-87520](#)

Paiement des heures supplémentaires et opposition formelle de l'employeur

Le refus du paiement ne se justifie pas s'il est constaté que les heures accomplies sont nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié (Cass soc 14 novembre 2018, n°17-16659). La Cour de cassation a durci son raisonnement par un arrêt du même jour en cassant un arrêt d'appel : reprochant aux juges d'appel d'avoir rejeté la demande de paiement sans avoir recherché si les heures accomplies avaient été rendues nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié.

[Cass soc 14 novembre 2018, n°17-20659](#)

Mesures de prévention de l'employeur à l'encontre des violences morales dans l'entreprise

Dans deux décisions du 17 octobre 2018, la Cour de cassation s'est interrogée sur la responsabilité de l'employeur face à des propos racistes de salariés.

Dans la première décision, pour les juges ce qui compte c'est que l'employeur ait pris des mesures de prévention pour éviter que de tels propos surviennent sur le lieu de travail et qu'une fois informé de l'existence de ces propos racistes, il ait pris des mesures immédiates pour faire cesser cette violence morale.

Dans la seconde décision, les juges évoquent l'importance des mesures dites « concrètes » de l'employeur. En l'espèce, les réunions provoquées après l'altercation ou des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés ne sont pas suffisantes pour ne pas engager la responsabilité de l'employeur.

[Cass soc, 17 octobre 2018, 17-17985](#)

[Cass soc, 17 octobre 2018, 16-25438](#)

Paiement du salaire sur 13 mois et prime de 13^{ème} mois

Lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une prime de

13^{ème} mois. Celle-ci est cumulable avec le 13^{ème} mois payable en 13 mois prévu par le contrat de travail du salarié. Le paiement du salaire sur 13 mois constitue une fraction de salaire alors que la prime de 13^{ème} mois constitue un complément de salaire.

[Cass soc 17 octobre 2018, n°17-20649](#)

Indemnisation des salariés protégés licenciés abusivement

Pour la Cour de cassation, un salarié protégé licencié sans autorisation présentant de façon abusive sa demande de réintégration tardivement n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de réintégration effective.

[Cass soc 7 novembre 2018, n°17-14716](#)

La suppression ou la réduction d'une prime ne doit pas être discriminatoire

Un employeur peut réaliser une retenue sur une prime pour une participation à une grève si toutes les absences entraînent les mêmes conséquences. En l'espèce, les juges du fond avaient relevé que les salariés absents pour maladie non professionnelle ayant plus d'un an d'ancienneté, bénéficiaient du maintien de leurs primes sans abattement. L'absence pour maladie non professionnelle ne constituait pas une période d'absence légalement assimilée à un temps de travail effectif, l'employeur établit une distinction de nature discriminatoire.

[Cass soc 7 novembre 2018, n°17-15833](#)

Bulletin de paie et données personnelles

Sauf à dissimuler les mentions personnelles sur le bulletin de paie (âge, rémunération, adresse personnelle, domiciliation bancaire etc...), un employeur ne peut les utiliser à l'occasion d'un litige comme preuve qu'avec l'accord préalable des salariés. Pour la Cour de cassation, c'est une atteinte à la vie privée qui ouvre droit à réparation.

[Cass soc 7 novembre 2018, n°17-16799](#)

Reconnaissance de l'UES : la Cour de cassation assouplit sa jurisprudence

Depuis l'arrêt Vivendi du 7 mai 2002 ([00-60424](#)), la



Cour de cassation estimait qu'il ne pouvait y avoir d'unité économique et sociale qu'entre des personnes juridiquement distinctes. Le 21 novembre 2018, les juges considèrent désormais que les entités d'une UES au sein d'un groupe ne sont pas nécessairement dotées de personnalité morale. Cette exception reste cependant cantonnée à la situation particulière des groupes de sociétés, notamment internationaux au sein desquels des choix organisationnels et de gestion peuvent conduire à dissocier juridiquement des communautés de travailleurs qui continue en pratique à travailler ensemble.

[Cass soc, 21 novembre 2018, n°16-27690](#)

Licenciement économique et obligation de reclassement

Le juge judiciaire ne peut pas se fonder sur une insuf-

fisance des dispositions du PSE pour vérifier si l'employeur a bien respecté son obligation de reclassement. La Cour de cassation invite les juges judiciaires au respect de la décision administrative homologuant ou non le contenu du plan de reclassement intégré au PSE établi par l'employeur. Si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi.

[Cass soc, 21 novembre 2018, n°17-16766](#)