

**Actualités législatives et réglementaires****► Portail du justiciable**

L'arrêté du 18 février 2020, modifiant l'arrêté du 28 mai 2019 autorisant la mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Portail du justiciable* » (suivi en ligne par le justiciable de l'état d'avancement de son affaire judiciaire), et l'arrêté du 18 février 2020, modifiant l'arrêté du 6 mai 2019 relatif aux caractéristiques techniques de la communication par voie électronique des avis, convocations ou récépissés via le « *Portail du justiciable* », sont parus au JO du 22.

► Entreprises adaptées - Aides financières

Trois arrêtés du 5 février 2020, parus au JO du 23 :

- fixent les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées hors expérimentation ;
- revalorisent le montant de l'aide financière susceptible d'être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin ;
- portent reconduction unilatérale de tous les avenants financiers 2019 dans la limite des quatre premiers mois de l'année 2020 pour les entreprises adaptées.

► Audience des organisations syndicales

L'arrêté du 21 février 2020, relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, est paru au JO du 25.

► Contentieux des accidents du travail

Le décret n°2020-155 du 24 février 2020, paru au JO du 26, prolonge la compétence de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail jusqu'au 31 décembre 2022 avant son transfert au Pôle social.

► Fonctionnaires territoriaux

Le décret n°2020-132 du 17 février 2020, modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet, est paru au JO du 19.

► Chômage

L'arrêté du 11 février 2020, fixant le montant de la participation de l'Etat au financement de la contribution au développement de l'emploi pour l'année 2020, est paru au JO du 16.

► Contrat de projet - Fonction publique

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020, relatif au contrat de projet dans la fonction publique, est paru au JO du 28.

Jurisprudence**► CEDS - Plafonnement des indemnités**

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) déclare contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne le dispositif italien de plafonnement de l'indemnisation d'un licenciement illégal. En effet, il estime que ni les voies de droit alternatives offrant au travailleur victime de licenciement illégal une possibilité de réparation au-delà du plafonnement prévu par la loi en vigueur, ni le

mécanisme de conciliation, tels qu'établis par les dispositions contestées, ne permettent dans tous les cas de licenciement sans motif valable d'obtenir une réparation adéquate, proportionnelle au préjudice subi et de nature à dissuader le recours aux licenciements illégaux (CEDS, 11-2-20, Réclamation n°158/2017). La réclamation FO est assez similaire à celle du syndicat italien de sorte que « *la victoire italienne* » augure d'une potentielle victoire pour FO, même s'il faut rester prudent.

► Travail temporaire

En cas de risque grave et actuel pour les travailleurs temporaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, le CHSCT d'une entreprise de travail temporaire peut intervenir en désignant un expert dans l'entreprise utilisatrice lorsque cette dernière ne prend pas de mesures (Cass. soc., 26-2-20, n°18-22556, PBRI).

► Plafonnement

La cour d'appel de Colmar s'aligne sur l'avis rendu par la Cour de cassation le 17 juillet dernier concernant le plafonnement des indemnités prud'homales (CA de Colmar, 28-1-20, n°19/00218).

Compte tenu de la faible ancienneté du salarié, la fourchette d'indemnisation s'établissait, en l'espèce, entre un et deux mois de salaire brut.

Pour la cour d'appel, un tel barème est compatible avec l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT. La violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne ne peut être retenue du fait de l'absence d'effet direct de ladite norme. Enfin, la cour estime que le barème « *qui limite le droit matériel des salariés quant au montant de l'indemnité susceptible de leur [les salariés] être allouée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne constitue pas un obstacle procédural entravant leur droit à un procès équitable* ».

► Révocation du dirigeant

Ne constitue pas une faute grave justifiant la révocation d'un directeur général, des désaccords avec le président sur la stratégie et sur certaines méthodes de management (CE, 17-2-20, n°433491).

► Temps de travail Habillage et déshabillage

Le bénéfice des contreparties accordées, soit sous forme de repos, soit sous forme financière pour les opérations d'habillage et de déshabillage, est subordonné à la réalisation de deux conditions cumulatives.

D'une part, le port de la tenue de travail doit être imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail.

Et, d'autre part, l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En l'espèce, la seconde condition n'était pas remplie (Cass. soc., 12-2-20, n°18-22590 et n°18-22999).

► Transaction

Est nulle la transaction conclue alors que la lettre de licenciement a été remise au salarié en mains propres contre décharge.

Ainsi, la transaction ayant pour objet de prévenir ou de terminer une contestation ne peut être valablement conclue par le salarié licencié que lorsque ce dernier a eu connaissance effective des motifs du licenciement par la réception de la lettre de licenciement envoyée en recom-

mandée avec demande d'avis de réception (Cass. soc., 12-2-20, n°18-19149).

► IJSS - Décision de suspension

Le délai de recours pour contester une décision de suspension du versement des IJSS court à compter de la date à laquelle le salarié a été régulièrement avisé que le pli, présenté à l'adresse connue de la caisse, a été mis en instance au bureau de poste dont il dépend et non pas à compter de la signature de l'avis de réception par l'assuré (Cass. civ. 2^{ème}, 13-2-20, n°18-24590).

► Service public - Devoir de neutralité

Le port de la barbe ne peut pas être considéré comme la manifestation d'une croyance religieuse ou un signe destiné à marquer son appartenance à une religion (CE, 12-2-20, n°418299).

► Discrimination - « Burn out »

Si le salarié présente plusieurs éléments de faits constituant, selon lui, une discrimination directe et indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination. Il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ainsi, sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un salarié faisant suite à l'envoi d'un courriel informant l'employeur de ses difficultés de santé liées aux conditions de travail (Cass. soc., 5-2-20, n°18-22399).

► Congé sans solde

La rétractation d'une demande de congé sans solde ne peut plus intervenir, dès lors que le destinataire de l'offre a émis son acceptation. Autrement dit, la suspension du contrat de travail est illicite dès lors que le salarié a renoncé à son congé sans solde avant d'avoir reçu l'acceptation de sa demande (Cass. soc., 29-1-20, n°18-19313).

► Compétence juridictionnelle - Accident du travail

Relève de la compétence exclusive du TASS (nouveau pôle social du tribunal judiciaire), l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 12-2-20, n°18-17752).

► PSE - Indemnités - Salariés protégés

Une indemnité forfaitaire versée à des salariés protégés pour compenser la démission de leurs fonctions représentatives et permettre leur licenciement ne constitue pas une indemnité de licenciement versée dans le cadre du PSE. Elle est donc soumise à l'impôt sur le revenu (CE, 12-2-20, n°423914).

FOCUS

Consultation du CE/CSE et délai préfix : la Cour de cassation met un terme « positivement » au débat !

Pour rappel, dans un arrêt du 21 septembre 2016, la Cour de cassation avait jugé que le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir donné un avis court à compter de la date à laquelle il a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée, ce comité pouvant saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante (Cass. soc., 21-9-16, n°15-19003). Le juge pouvait prolonger le délai de consultation si, au jour où il statue, le délai initial n'était pas échu. Si, au jour où le juge se prononçait, le délai pour que le CE rende son avis était expiré, celui-ci ne pouvait plus prolonger le délai préfix. Cette situation était une atteinte flagrante à l'effet utile de la directive européenne n°2002/14/CE du 11 mars 2002. Une action en responsabilité contre l'État du CE devant le tribunal administratif pouvait alors être envisagée.

Par un arrêt en date du 26 février 2020, la chambre sociale de la cour de cassation a fait évoluer sa position sur cette question épineuse (n°18-22759, PBRI).

Par le passé, la Cour de cassation avait jugé que le délai ne peut pas courir lorsque certains documents dont la loi ou l'accord collectif prévoit la communication, et notamment ceux relevant de la base de données économiques et sociales, n'ont pas été mis à disposition du comité d'entreprise (Cass. soc., 28-3-18, n° 17-13081).

Le comité d'entreprise doit obligatoirement saisir la juridiction dans le délai qui lui est imparti pour donner son avis, en application de l'article R 2323-1-1 du code du travail. Si la saisine est postérieure à l'expiration du délai, la demande de prolongation des délais est nécessairement irrecevable.

La saisine de la juridiction ne prolonge pas par elle-même les délais de consultation, comme l'indique l'article L 2323-4 du code du travail.

Si la demande se révèle infondée, les documents transmis étant estimés par le juge comme suffisants pour que le comité d'entreprise puisse formuler un avis motivé, le délai s'achève à la date initialement prévue.

En revanche, si le juge considère que la demande est fondée, c'est-à-dire s'il retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé, n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, le juge peut dorénavant ordonner la production des éléments d'information complémentaires et dans ce cas, **quelle que soit la date à laquelle il se prononce, prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation** pour une durée correspondant à celles fixées par l'article R 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires (n°18-22759).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, il revient au CSE de saisir le Président du tribunal judiciaire, qui statue selon la procédure accélérée au fond, lorsqu'il estime que l'information transmise est insuffisante.

Cette évolution jurisprudentielle s'explique par les garanties offertes par le droit européen, l'article 4, § 3, de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, instaurant un droit à une information appropriée.