

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE **JANVIER – FEVRIER 2019**

I. TEXTE

1. Egalité entre les femmes et les hommes – Décret du 08/01/2019 **Instruction DGT 2019/03 du 25/01/2019**

La loi du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu pour les entreprises le passage d'une obligation de moyen à une obligation de résultat.

Le décret du 08/01/2019 a pour objet de préciser la méthode de calcul des indicateurs et les modalités de publication.

Dans une instruction du 25/01/2019, la DGT apporte des précisions sur la mise en œuvre de cette obligation de résultat laquelle prend la forme de la publication chaque année d'une note sur 100, laquelle est calculée à partir d'indicateurs (lesquels varient en fonction de l'effectif de l'entreprise).

La date à laquelle les entreprises doivent publier leur première note varie en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'UES.

Pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés les résultats doivent être publiés avant le 01/03/2019.

Les entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1 000 salariés ont jusqu'au 01/09/2019 pour publier leurs résultats.

Les entreprises de 50 à 250 salariés bénéficient d'un délai supplémentaire, la date de publication étant fixée au 01/03/2020.

Les seuils d'effectif doivent s'apprécier à la date de l'obligation de publication.

Les entreprises doivent publier chaque année avant le 1^{er} mars sur leur site internet la note globale de l'index de l'égalité femmes/hommes et la communiquer avec le détail des indications au CSE et à la DIRECCTE. S'il n'existe pas de site internet, le niveau de résultat doit être porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

2. CSE

Rép. Ministre du Travail – JO Sénat 17/01/2019

Dans cette réponse, le Ministre précise qu'il n'existe pas de limitation du nombre de mandats successifs dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, selon lui, « le protocole d'accord préélectoral ne peut prévoir de dérogations » et donc instituer une limitation dans le nombre de mandats successifs.

II. JURISPRUDENCE

1. Infraction Routière

Cass. Crim – 15/01/2019 n°1882

Selon la Cour de Cassation, dans l'hypothèse où l'employeur ne désigne pas l'auteur d'infractions listées à l'article R130-1 du code de la route (ceinture de sécurité, limitation de vitesse, distance de sécurité) commises avec un véhicule de société, l'entreprise, personne morale, ainsi que son représentant légal peuvent être poursuivis.

Cette obligation de désignation doit être respectée même si le conducteur est le représentant légal.

En cas de manquement, l'amende encourue est celle prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe (article L121-6 du code de la route), étant précisé que l'amende est quintuplée si c'est la personne morale et non pas le représentant légal qui est poursuivie.

2. Budget du Comité d'Entreprise

Cass. Soc – 16/01/2019 n°17/26993

En cas de fusion-absorption, si le Comité d'Entreprise de l'entreprise absorbée décide de la dévolution de son patrimoine au Comité d'Entreprise de l'entreprise absorbante, une telle dévolution implique la transmission de l'ensemble de ses biens et de ses créances.

Pour la Cour de Cassation, il en résulte qu'une action tendant au paiement d'un rappel de subvention et de contribution de l'employeur au titre des années antérieures à la fusion - absorption est transmise au Comité d'Entreprise de l'entreprise absorbante.

3. Recours hiérarchique – Délai de 2 mois
Conseil d'état – 30/01/2019 n°410603

La décision de l'inspecteur du travail concernant le licenciement d'un salarié protégé peut faire l'objet d'un recours hiérarchique dans un délai de 2 mois.

Dans cet arrêt le Conseil d'Etat énonce que le recours doit être présenté au ministre du travail par la Poste au plus tard au terme du délai de 2 mois.

Il en résulte qu'un recours, expédié avant l'issue du délai, mais présenté par la poste après son expiration, n'est pas recevable.

Cette solution présente un inconvénient majeur : elle fait supporter à l'auteur du recours les éventuelles défaillances de la Poste.

4. Licenciement suite à une absence prolongée pour maladie – Harcèlement moral.
Cass. Soc. 30/01/2019 n°17/31473

Selon la Cour de Cassation, si l'employeur peut licencier un salarié en cas d'absence prolongée pour maladie entraînant des perturbations au fonctionnement de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif, ledit licenciement est nul lorsque l'absence résulte d'un harcèlement moral.

A noter que la sanction de la nullité a pour effet d'écarter le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

5. Comité d'entreprise – Demande de 2^{ème} réunion
Cass. Soc. 13/02/2019 – n°17/27889

Le Code du Travail précise que le Comité d'Entreprise peut tenir une deuxième réunion à la demande de la majorité de ses membres (la même formulation est reprise concernant le CSE).

Dans cet arrêt la Cour de Cassation précise que la majorité des membres doit s'entendre de la majorité des membres élus ayant voix délibérative.

6. Salarié protégé licencié sans autorisation.
Cass. Soc. 13/02/2019 – n°16/25764

La question se posait de savoir si un salarié protégé, licencié sans autorisation, et dont le licenciement était nul, pouvait demander sa réintégration dans l'entreprise, alors même qu'il avait fait liquider sa retraite après son licenciement.

La Cour de Cassation répond, dans cet arrêt, par la négative.

Par ailleurs, elle précise concernant le calcul de l'indemnisation de la violation du statut protecteur, que le salarié a droit à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son licenciement jusqu'à celle de son départ à la retraite.

7. Licenciement disciplinaire et protection accident du travail.
Cass. Soc. 20/02/2019 – n°17/18912

Dans cet arrêt la Cour de Cassation énonce que « pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté ».