



Actualités législatives et réglementaires

► Résultats des élections professionnelles

L'arrêté du 4 novembre 2019, fixant les modalités de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au ministre chargé du travail, est paru au *JO* du 16.

► Amiante

L'arrêté du 13 novembre 2019, relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les matériels roulants ferroviaires, est paru au *JO* du 21.

► Accidents du travail - Maladies professionnelles

Le décret n°2019-1205 du 19 novembre 2019, relatif à la protection sociale contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des personnes mentionnées aux 9° et 12° du II de l'article L 751-1 du code rural et de la pêche maritime, est paru au *JO* du 21.

Jurisprudence

► Risques professionnels

L'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels peut être un motif de condamnation de l'employeur au versement de dommages et intérêts, si le salarié prouve le préjudice résultant de la méconnaissance de cette obligation par son employeur (Cass. soc., 25-9-19, n°17-22224).

► Procédure de licenciement

Un employeur qui annonce publiquement, au cours d'une réunion de représentants du personnel, que le licenciement d'un salarié est irrévocable, avant l'entretien préalable, procède à un licenciement verbal. Ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 23-10-19, n°17-28800).

► Entreprise dominante Comité de groupe

L'article L 2331-1 du code du travail dispose qu'un comité de groupe doit être constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle.

La Haute Cour précise que le fait que l'entreprise dominante, située en France, soit contrôlée par une société domiciliée à l'étranger n'a pas d'incidence sur cette qualification (Cass. soc., 14-11-19, n°18-21723).

► Rémunération - Discrimination

L'employeur qui rapporte la preuve que la différence de rémunération entre un homme et une femme est justifiée par des éléments objectifs et pertinents ne viole pas le principe « à travail égal, salaire égal » y compris dans le cadre d'une politique de rattrapage des salaires féminins (Cass. soc., 6-11-19, n°18-13235).

► Licenciement - Faute grave

Un cadre, tenu à une obligation de sécurité vis-à-vis de ses collègues, qui n'intervient pas pour faire cesser une activité à risques consistant à faire marcher les salariés sur du verre brisé, lors d'un stage de renforcement d'équipe qu'il supervise, manque à son obligation de sécurité justifiant un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 23-10-19 n°18-14260).

► Licenciement - Congé de maternité

La réunion par l'employeur d'éléments relatifs aux dysfonctionnements portés à sa connaissance par la remplaçante d'une personne en congé maternité, suite à un arrêt de travail postérieur à son congé de maternité, ne constitue pas une mesure préparatoire au licenciement pour insuffisance professionnelle. La Haute Cour considère que la reprise de la gestion des dossiers de la salariée au cours de son congé de maternité a mis en évidence ses nombreuses erreurs et que rien ne permet d'affirmer que le licenciement a été décidé avant l'entretien préalable, son remplacement n'ayant pas été effectué, ni même décidé (Cass. soc., 6-11-19, n°18-20909).

► Travail dissimulé

L'article R 133-8 du code de la sécurité sociale définit la procédure à respecter par les agents de l'Urssaf, en cas de contrôle relatif à la recherche des infractions de travail dissimulé. Les agents de l'Urssaf ne sont pas tenus de respecter cette procédure à l'occasion d'un contrôle d'assiette classique. Dans ce cas, la notification du recouvrement peut être effectuée par les inspecteurs de l'Urssaf et non pas par le directeur de l'organisme de recouvrement comme le prévoit la procédure classique prévue à l'article susvisé (Cass. 2^{ème} civ., 7-11-19, n°18-21947).

► Prévention des risques professionnels

Le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels qui n'a pas été précédé d'une consultation des organes de gouvernance du service de santé au travail interentreprises (commission de contrôle ou comité interentreprises) est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 14-11-19, n°18-20307).

FOCUS

Projet de restructuration et risque pour la santé

Dans une décision en date du 14 novembre 2019, la Cour de cassation vient de juger qu'il revenait au juge judiciaire de contrôler les risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration.

Le juge judiciaire peut suspendre la mise en œuvre d'un PSE, même validé par l'administration, lorsque celui-ci constate que le plan de restructuration est susceptible d'engendrer un risque grave et actuel pour la santé ou la sécurité des travailleurs (Cass. soc., 14-11-19, n°18-13887).

L'administration ne contrôlant pas les conséquences du PSE sur la santé et la sécurité, le juge judiciaire demeure compétent pour examiner les litiges portant sur le respect de l'obligation de sécurité par l'employeur.

Le contrôle de l'autorité administrative est limité à la vérification du contenu de l'accord au regard des dispositions régissant son objet, du respect des procédures de consultation des institutions représentatives, de l'existence d'un plan de reclassement et des modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans ce plan et, le cas échéant, de la mise en œuvre des obligations de recherche d'un repreneur.

Le CSE ou un syndicat peut demander devant le tribunal de grande instance la suspension de l'application d'un projet de restructuration assorti d'un PSE lorsque celui-ci a des répercussions sur la santé et la sécurité des salariés.

Un syndicat est recevable à agir sur toute question de principe touchant à l'intérêt collectif d'une profession qu'il représente, comme des questions de santé et de sécurité. Le fait que seule une partie des salariés de l'entreprise soit concernée par la violation d'une règle d'ordre public social est sans incidence sur le droit d'agir du syndicat (Cass. soc., 9-7-15, n°14-11752).

Un salarié, devant un conseil de prud'hommes, pourrait également demander au juge de suspendre la mise en œuvre d'un tel projet de restructuration.

Pour rappel, le CSE peut, préalablement à la demande de suspension du projet, recourir à une expertise avec notamment pour mission l'identification des risques de facteurs psychosociaux en lien avec le projet.