

Veille législative et réglementaire

Le volet égalité femmes/hommes de la loi avenir professionnel est définitivement voté

Ce texte a pour objectif de rendre le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes une obligation de résultat et à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes. Un employeur ne respectant pas le principe d'égalité des rémunérations pourra bientôt se voir appliquer une condamnation financière.

[Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, définitivement adopté le 1^{er} août 2018](#)

Le volet pour « une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste » de la loi avenir professionnel entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019

La loi avenir professionnel comprend plusieurs mesures sur l'assurance chômage comme l'indemnisation des salariés démissionnaires et des indépendants, une refonte des modalités d'accompagnement et de sanction des demandeurs d'emploi. La portée de ces dispositions pourraient cependant être réduite par les décrets à venir.

[Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, définitivement adopté le 1^{er} août 2018](#)

Le volet relatif au détachement de salariés et au travail illégal de la loi avenir professionnel est définitivement adopté

Selon un communiqué de presse du ministère du Travail, les mesures de ce volet offriront « une protection plus efficace pour les travailleurs détachés ». Les obligations de l'employeur sont allégées dans certaines situations particulières de détachement mais les sanctions contre la fraude au détachement et au travail illégal sont alourdies.

[Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, définitivement adopté le 1^{er} août 2018](#)

Les mesures portant sur l'emploi des personnes handicapées de la loi avenir professionnel sont définitivement adoptées

Ces mesures visent à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Parmi ces mesures, subsistent notamment l'extension de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés via le DSN, le maintien de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au niveau de l'entreprise et désormais au niveau de l'établissement pour les entreprises comportant plusieurs établissements d'au moins 20 salariés.

[Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, définitivement adopté le 1^{er} août 2018](#)

Loi avenir professionnel : les nouveaux droits à formation sont définitivement adoptés

L'ambition du gouvernement à travers cette réforme est de « renforcer l'individualisation et l'efficacité des droits à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi ». Parmi ces mesures : le CPF sera alimenté en euros et non plus en heures de formation dès le 1^{er} janvier 2019, un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut de branche, pourra définir des modalités d'alimentation du compte plus favorable que le Code du travail dès lors qu'elles disposent d'un financement spécifique. Le conseil en évolution professionnelle sera rénové pour garantir un droit à l'accompagnement à tous les actifs.

[Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, définitivement adopté le 1^{er} août 2018](#)

Loi Avenir professionnel : saisine du Conseil constitutionnel le 3 août

L'ensemble des dispositions sont remises en cause en raison du manque de clarté et de sincérité du débat. Les recours portent précisément sur l'adoption de l'amendement prévoyant d'ouvrir de manière anticipée la négociation de la convention d'assurance chômage. D'autres mesures sont critiquées, considérées comme étant des cavaliers législatifs.

[Conseil constitutionnel, saisine du 3 août 2018](#)

La loi pour un Etat au service d'une société de confiance (connue sous le nom « droit à l'erreur ») est publiée au Journal officiel

Cette loi ayant pour objectif d'améliorer les relations entre l'administration et ses usagers (particuliers et entreprises) est applicable depuis le 12 août 2018 sous réserve des dispositions nécessitant des décrets d'application. Parmi ses mesures, la loi crée un droit à la régularisation en cas d'erreur des administrés de bonne foi. Tout usager a le droit de demander à l'administration un contrôle lui permettant de valider ses pratiques ou de les corriger dans le cadre du droit à l'erreur.

[Loi 2018-727 du 10 août 2018, JO du 11](#)

Parution d'un nouveau décret prévoyant de nouvelles activités indemnisables pour les conseillers prud'hommes

Le présent décret complète liste des activités indemnisables liées à la fonction prud'homale en y intégrant celles-ci :

- le suivi de la formation initiale obligatoire ([article L.1442-1](#) du Code du travail) ;
- la présence à l'entretien de rappel aux obligations ([article L.1442-13-1](#) du Code du travail) ;
- la présence des conseillers prud'hommes dans le cadre de la procédure de comparution devant la commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes.

Ces dispositions entreront en vigueur le 20 juillet 2018 sauf pour celles relatives à l'indemnisation des formations initiales qui s'appliqueront aux formations effectuées à compter du 1^{er} février 2018 ;

[Décret 2018-625 du 17 juillet 2018, JO du 19](#)

Loi de programmation militaire et autorisation d'absence des salariés participant à la réserve opérationnelle

Afin de faciliter l'engagement et l'activité des salariés participant à la réserve opérationnelle, la loi de programmation militaire en date du 13 juillet 2018 a prévu deux mesures qui concernent les employeurs :

- les salariés souscrivant un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficieront d'une autorisation d'absence de 8 jours par année civile (au lieu de 5) au titre de ses activités dans la réserve. Une exception à cette règle subsiste concernant les entreprises de moins de 250 salariés pour lesquelles l'employeur pourra limiter cette autorisation à 5 jours afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise ([article L.3142-89](#) du Code du travail).
- les salariés pourront céder, avec l'accord de l'employeur, des jours de repos non pris à un autre salarié de l'entreprise afin qu'il puisse effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle. Ce don doit être anonyme et sans contrepartie.

[L. n°2018-607, 13 juillet 2018, JO 14 juillet, article 17 et 22](#)

QPC

Le non-respect des règles de représentation des femmes et des hommes n'empêche pas les élections partielles

Pour le Conseil constitutionnel, l'exception à l'obligation d'organiser des élections partielles affecterait le fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel dans des conditions remettant en cause le principe de participa-

tion des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail. La mesure est déclarée inconstitutionnelle. Que ce soit pour le CSE comme pour les DP et CE, dès lors que les conditions d'organisation des élections partielles sont réunies, l'employeur doit les organiser et ce, même si la baisse du nombre d'élus résulte de la violation de représentation des femmes et des hommes.

[Conseil constit, 2018-720, QPC du 13 juillet 2018, JO du 14](#)

Jurisprudence

Licenciement des salariés protégé et la régularité de l'avis du CE

Le seul fait que le principe du secret du vote n'ait pas été respecté ou que le salarié protégé dont le licenciement est envisagé n'ait bénéficié que d'un très bref délai pour préparer son audition par le CE (ou le CSE) ne rend pas automatiquement irrégulière la procédure de consultation des élus. Pour le Conseil d'Etat, l'autorisation de licenciement pourra en effet être valablement délivrée si le comité a, malgré tout, émis son avis en toute connaissance de cause dans des conditions n'ayant pas faussé sa consultation.

[Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n°410904](#)

[Conseil d'Etat, 4 juillet 2018, n°397059](#)

L'incitation à la grève par un salarié non gréviste n'est pas un motif valable de licenciement

Des salariés ne participant pas aux grèves intervenues dans l'entreprise mais n'ayant pas caché qu'ils partageaient et soutenaient leurs collègues en grève ne peuvent être licenciés pour ce comportement.

Pour la Cour de cassation, les faits reprochés par ces salariés avaient été commis à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève. Ils ne pouvaient donc pas justifier d'un licenciement.

[Cass soc 5 juillet 2018, n°16-21563](#)

[Cass soc 5 juillet 2018 n°16-21564](#)

Résiliation judiciaire du contrat et discrimination d'une salariée en raison de son état de santé

Un salarié s'estimant victime d'une discrimination liée à son état de santé peut demander la résiliation judiciaire de son contrat. La discrimination liée à l'état de santé étant interdite par la loi, la résiliation judiciaire se justifie.

[Cass soc, 28 juin 2018, n°16-28511](#)

La régularisation de la situation du salarié auprès de l'organisme de retraite complémentaire est soumise à la prescription de droit commun

Lorsque l'employeur n'a pas suffisamment cotisé au régime complémentaire, l'action du salarié souhaitant obtenir la régularisation de sa situation auprès de l'organisme concerné sont soumises à une prescription de 2 ans. Ce délai ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite.

[Cass soc, 11 juillet 2018, n°16-20029](#)

[Cass soc, 11 juillet 2018, 17-12605](#)

La décision du recours à une expertise par le CHSCT ne signifie pas forcément la désignation d'un expert

Pour la Cour de cassation, si le CHSCT décide de recourir à une expertise, il n'a pas l'obligation de désigner directement l'expert et peut le faire par une autre délibération.

[Cass soc 5 juillet 2018, n°17-13.306](#)

[Cass soc 5 juillet 2018, n°17-11.829](#)