

Veille législative et réglementaire

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 expéri-

mentation, 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](#)

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](#)

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](#)

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](#)

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 rémunéra-

tion 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'uni-

té 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 insuffisance 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](#)