



Actualités législatives et réglementaires

► Revenus de remplacement

Un arrêté du 16 mars 2021, établissant la liste des tâches d'intérêt général réalisées dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 mentionnée à l'article 9-1 du décret n°2020-425 du 14 avril 2020 modifié, portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail, est paru au JO du 18.

Jurisprudence

► Luxembourg - Congé parental d'éducation

Les dispositions luxembourgeoises portant sur le droit au congé parental ont fait l'objet d'une question préjudicielle devant la CJUE. Elles soumettent le bénéfice du droit à un congé parental à deux conditions cumulatives :

- que le travailleur qui en demande le bénéfice exerce une activité et soit affilié à la sécurité sociale pendant au moins douze mois continus suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant ;
- que le travailleur ait le statut de travailleur au moment de la naissance ou de l'adoption.

La CJUE considère que la première condition est recevable mais que la seconde porte atteinte aux clauses 1.1, 1.2, 2.1 et la clause 3.1, sous b, de l'accord-cadre sur le congé parental (révisé) du 18 juin 2009 qui figure à l'annexe de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental (CJUE, 25-2-21, affaire C-129/20).

► Protocole d'accord préélectoral Mentions - Bureau de vote

Lorsqu'il existe plusieurs bureaux de vote pour élire les membres du CSE, les bureaux de vote auxquels sont rattachés chaque salarié votant n'ont pas à être mentionnés sur le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 3-3-21, n°19-22944).

► Atteinte au droit de grève

Le changement d'horaire, appliqué de manière collective à des salariés identifiés comme grévistes, a, nonobstant sa conformité formelle aux accords collectifs applicables, pour objet de limiter l'exercice de leur droit de grève. Il constitue un trouble manifestement illicite auquel il convient de mettre fin en ordonnant à l'employeur de rétablir l'organisation de travail antérieure à la grève (TJ de Bobigny, 12-3-21, n°21/00547).

► Santé et sécurité - Action en responsabilité

Le maître d'ouvrage, qui ne vérifie pas la transmission du plan général de coordination aux sociétés intervenant sur le chantier ne viole pas, de manière manifestement délibérée, l'obligation particulière de sécurité prévue à l'article R 4532-

11 alinéa 2 du code du travail (Cass. crim., 16-3-21, n°20-81316).

► Révocation du salarié

Le principe selon lequel, les actes administratifs annulés pour excès de pouvoir sont réputés n'être jamais intervenus, n'entraîne pas en lui-même la nullité d'une mesure prise par l'employeur en considération de la décision administrative annulée sauf si la mesure prise par l'employeur se fonde sur ce seul motif.

En l'espèce, la Cour rejette la demande de réintégration du salarié car la décision de révocation du salarié avait pour fondement, d'une part l'abrogation par le préfet de police de l'autorisation de port d'arme, et d'autre part, la motivation de la décision d'abrogation selon laquelle le comportement du salarié est de nature à laisser craindre une utilisation dangereuse pour autrui des armes qui lui sont confiées pour assurer ses missions (Cass. soc., 17-3-21, n°19-23042).

► Obligation de reclassement

Si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut (Cass. soc., 17-3-21, n°19-11114).

► QPC - Travail à domicile - Libéralités

La requérante considère que les dispositions de l'article L 116-4 du code de l'action sociale et des familles, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations d'interdire aux personnes âgées de gratifier ceux qui leur apportent, contre rémunération, des services à la personne à domicile, sont inconstitutionnelles. Elle estime que cette interdiction, formulée de façon générale, sans prendre en compte leur capacité juridique ou l'existence ou non d'une vulnérabilité particulière, porterait atteinte à leur droit de disposer librement de leur patrimoine. Il en résulterait une méconnaissance du droit de propriété. Le Conseil constitutionnel considère que cet article est contraire à la Constitution (Cons. const., 12-3-21, QPC n°2020-888).

► **Forfait-jours - Entretien d'évaluation**

La convention de forfait-jours d'un salarié est privée d'effet lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales ou conventionnelles en matière de suivi, de façon effective et concrète, du temps de travail effectué par le salarié. En l'espèce, l'employeur n'avait pas assuré l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'accord collectif, le salarié était donc en droit de prétendre aux paiements d'heures supplémentaires (Cass. soc., 17-2-21, n°19-15215).

► **Accident du travail - Faute inexcusable**

Le fait pour un employeur, de ne pas avoir remis à la victime d'un accident du travail les consignes de sécurité d'une entreprise cliente dans lequel le salarié intervient, caractérise une faute inexcusable (Cass. civ. 2^{ème}, 18-2-21, n°19-23871).

FOCUS

Quelle est la valeur juridique d'un document signé numériquement ?

De manière générale, pour qu'un document soit valable, il doit comporter la signature de la personne qui a qualité pour prendre la décision.

Autrement dit, lorsque l'employeur prend une sanction disciplinaire, voire prononce un licenciement à l'égard d'un salarié déterminé, sa signature doit figurer sur le document. Le défaut de signature de la lettre de licenciement ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse mais constitue une irrégularité de la procédure de licenciement, entraînant pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer (Cass. soc., 4-4-12, n°10-28266).

Il en va différemment lorsque la lettre de licenciement, ou la lettre notifiant la sanction, comporte la signature d'une personne n'ayant pas la qualité ou l'habilitation pour procéder à cette mesure.

La Cour de cassation considère, dans ces circonstances, que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30-9-10, n°09-40114).

La Cour de cassation considère que l'apposition d'une signature scannée ne remet pas en cause la régularité de la mesure prise, si elle permet de vérifier l'identité et la qualité du signataire (Cass. civ. 2^{ème}, 28-5-20, n°19-11744). Autrement dit, l'irrégularité relative à la signature numérisée figurant sur la lettre de licenciement peut éventuellement affecter la procédure de licenciement mais elle ne peut suffire à priver ce dernier de cause (Cass. soc., 17-5-06, n°04-46706).

En résumé, l'apposition sur la mesure prise par l'employeur d'une image numérisée d'une signature manuscrite ne permet pas, à elle seule, de retenir que son signataire est dépourvu de la qualité requise pour délivrer l'acte. La contestation de la mesure prise ne peut aboutir que si la signature scannée empêche le salarié d'identifier son auteur.