



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 10 au 14 octobre 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Numérique

La loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique est parue au *JO* du 8 octobre. Cette loi renforce notamment les pouvoirs de sanction de la Cnil : la procédure de sanction est révisée et le plafond de la sanction pécuniaire relevé. Elle crée également un contrat de travail spécifique aux joueurs professionnels de jeu vidéo compétitif.

► Compte personnel d'activité

Le décret n°2016-1367 du 12 octobre 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité, est paru au *JO* du 14 octobre 2016.

► Conseillers prud'hommes

Le décret n°2016-1359 du 11 octobre 2016, relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, a été publié au *JO* du 13 octobre.

► Vestiaires et restauration

Le décret n°2016-1331 du 6 octobre 2016, relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail, est paru au *JO* du 8 octobre.

► Contrôle d'accès biométrique sur les lieux de travail

La Cnil a adopté deux nouvelles délibérations portant autorisation unique des nouvelles normes pour le contrôle d'accès biométriques sur les lieux de travail (Délibérations Cnil n°2016-186 et 2016-187 du 30 juin 2016, *JO* du 27 septembre).

► Handicap ESAT

Le décret n°2016-1347 du 10 octobre 2016, relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail, a été publié au *JO* du 12 octobre.

► Services de santé au travail

Le décret n°2016-1358 du 11 octobre 2016, relatif aux conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail, est paru au *JO* du 13 octobre.

Jurisprudence

► *Le second alinéa de l'article L 1235-3 du code du travail est conforme à la Constitution*

« En prévoyant que le montant minimal de l'indemnité (au moins 6 mois de salaire) accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est applicable aux seuls licenciements dans les entreprises d'au moins onze salariés, le législateur a entendu éviter de faire peser une charge trop lourde sur les entreprises qu'il a estimées économiquement plus fragiles, en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée. Il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ». Le second alinéa de l'article L 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, est donc conforme à la Constitution.

► *Licenciement économique et proposition de reclassement*

Les dispositions de l'article L 1226-2 du code du travail n'exigent pas que les propositions de reclassement effectuées par

l'employeur revêtent la forme d'un écrit et ne prohibent pas la formulation de telles propositions lors de l'entretien préalable (Cass. soc., 22-9-16, n°15-15966).

► *QPC : dérogation par accord collectif à l'ordre public*

Le Conseil constitutionnel (Cons. const. 5-10-16, n°2016-579 QPC) censure les dispositions de la loi n°96-452 du 28 mai 1996, portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire, autorisant la Caisse des dépôts et consignations à déroger, par accord collectif, aux règles d'ordre public édictées par le législateur en matière de représentativité syndicale, à l'exception de celles relatives à la protection statutaire des représentants syndicaux et à leurs crédits d'heures. Selon le Haut Conseil, le législateur n'a « pas défini d'une façon précise l'objet et les conditions de dérogation qu'il a entendu apporter aux règles d'ordre public qu'il avait établies en matière de représentativité syndicale et de négociation collective ».



► *Intérim et indemnité de précarité*

Aux termes de l'article L 1251-32 du code du travail, lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité n'est pas due, dès lors qu'un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu immédiatement avec l'entreprise utilisatrice. En l'espèce, l'indemnité de précarité est due lorsque l'intérimaire accepte l'offre d'embauche en CDI 9 jours après la fin de la mission, peu important que la promesse d'embauche ait été proposée avant le terme de la mission et acceptée seulement neuf jours après la fin de la mission (Cass. soc., 5-10-16, n°15-28672).

► *Maladie et faute inexcusable*

Lorsqu'un employeur conteste le fait que l'affection du salarié ne remplit pas toutes les conditions d'un tableau de maladies professionnelles et qu'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles a pourtant retenu le lien avec le travail, le juge doit, avant de statuer sur la reconnaissance de la faute inexcusable, recueillir l'avis d'un autre comité régional (Cass. civ. 2, 6-10-16, n°15-23678).

► *Motif de recours au CDD*

Selon l'article L 1242-2, 1° e) du code du travail, si un employeur peut recourir au CDD dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté, par CDI, il ne peut recruter un salarié en CDD lorsque le poste considéré n'est pas encore pourvu par un salarié recruté mais momentanément indisponible. En l'espèce, au jour de la conclusion du CDD, il n'y avait pas de salarié engagé par CDI pour remplacer le salarié absent (Cass. soc., 22-9-16, n°15-17654).

► *Congé sabbatique et exécution du préavis*

Si le salarié est en congé sabbatique à la date à laquelle il aurait dû effectuer son préavis, il ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où

il était dans l'impossibilité de l'exécuter (Cass. soc., 22-9-16, n°14-26359).

► *Prise en charge de la maladie professionnelle*

La Cour de cassation, dans un arrêt du 6 octobre 2016, apporte des précisions sur l'instruction d'une déclaration de maladie professionnelle lorsque le dernier employeur n'est pas celui qui a exposé le salarié au risque. L'employeur ayant exposé au risque, dès lors qu'il a « *reçu une information complète sur la procédure d'instruction, n'est pas recevable à se prévaloir, aux fins d'inopposabilité à son égard de la décision de la caisse, des manquements de celle-ci dans l'instruction du dossier à l'égard du dernier employeur de la victime* » (Cass. civ. 2, 6-10-16, n°15-22721).

► *Clause de non concurrence des gérants non-salariés de succursales*

En application du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et de l'article L 7322-1 du code du travail, une clause de non-concurrence stipulée dans le contrat d'un gérant non salarié de succursale de commerce de détail alimentaire n'est licite que si elle comporte l'obligation pour la société de distribution de verser au gérant une contrepartie financière. La stipulation d'une clause de non-concurrence nulle est susceptible de causer au gérant un préjudice dont l'existence et l'évaluation relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Cass. soc., 5-10-16, n°15-22730).

► *Abus de la liberté d'expression*

Abus de sa liberté d'expression un cadre qui, lors d'une convention, tient les propos suivants : « *vous l'avez bien compris, en tant que collaborateur, vous avez un rôle essentiel dans la démarche, et nous sommes tous des collaborateurs, comme disait si bien Laval* ». Ces propos, compte tenu de l'environnement de travail, constituaient un abus de la liberté d'expression du salarié donnant une cause réelle et sérieuse à son licenciement (Cass. soc., 6-10-16, n°15-19588).

FOCUS

Renouvellement du CDD : la Cour de cassation apporte des précisions

Le renouvellement du CDD n'est pas subordonné à l'existence d'une clause spécifique. L'employeur a donc la possibilité de proposer un ou deux renouvellements même en l'absence de toute clause du contrat.

Chaque renouvellement doit toutefois faire l'objet d'un avenant au contrat soumis au salarié avant l'arrivée du terme initialement prévu. L'avenant doit être signé également avant l'arrivée du terme du contrat initial, soit au plus tard le dernier jour du contrat initial.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 5 octobre 2016, l'employeur avait bien établi un avenant de renouvellement le 27 décembre 2013 avant le terme du contrat initial fixé au 31 décembre 2013, mais la signature figurant sur l'exemplaire du salarié n'avait été apposée que le 3 janvier 2014. Le salarié, au regard de la jurisprudence précitée, avait toutes les chances d'obtenir gain de cause en justice, mais tel ne fut pas le cas devant la Cour d'appel.

Celle-ci jugea, en effet, que la signature de l'avenant pouvait intervenir dans les deux jours suivant le renouvellement par transposition des règles applicables à la conclusion d'un CDD.

Le salarié forma alors un pourvoi en cassation. La Cour de cassation lui donne raison et casse l'arrêt de la Cour d'appel. Les hauts magistrats relèvent que la seule circonstance que le salarié avait travaillé après le terme du CDD ne permettait pas de déduire son accord, antérieurement à ce terme, pour le renouvellement du contrat initial.

La Cour de cassation précise clairement que l'acceptation de l'avenant doit être expresse et qu'elle ne peut se déduire de la seule poursuite du CDD après le terme initial, même si l'avenant a été proposé antérieurement (Cass. soc., 5-10-16, n°15-17458).

Voilà les choses dites clairement !