



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Restructuration des branches professionnelles*

Le décret n°2016-1399 du 19 octobre 2016, relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles, est paru au JO du 20 octobre 2016.

### ► *CHSCT dans la fonction publique*

Le décret n°2016-1403 du 18 octobre 2016, relatif à la formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, est paru au JO du 20 octobre 2016.

### ► *Effort de construction*

L'ordonnance n°2016-1048 du 20 octobre 2016, relative à la réorganisation de la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction, est parue au JO du 21 octobre.

## Jurisprudence

### ► *Obligation de formation*

Manque à son obligation résultant des dispositions de l'article L 6321-1 du code du travail, l'employeur qui ne propose au salarié, au cours de ses huit années de présence dans l'entreprise, que deux formations alors que, titulaire d'un BTS, il aurait dû bénéficier, durant une période aussi longue, d'autres formations. Cette situation avait eu pour effet de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle (Cass. soc., 5-10-16, n°15-13594).

### ► *Harcèlement moral*

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser. Ainsi ne peut débouter une salariée pour harcèlement moral une cour d'appel qui n'a pas constaté que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention et notamment qu'il avait mis en œuvre des actions de formation propres à prévenir la survenance des faits de harcèlement moral (Cass. soc., 5-10-16, n°15-20140).

### ► *Gérant non salarié de succursale alimentaire et inaptitude*

Il résulte de l'article L 7322-1 du code du travail que les dispositions de ce code s'appliquent en principe aux gérants non salariés de succursales de commerce de détail alimentaire. En conséquence de quoi les dispositions des articles L 1226-10 et L 1226-12 du code du travail sur l'obligation de reclassement leur sont applicables (Cass. soc., 5-10-16, n°15-22730).

### ► *Plan d'épargne d'entreprise*

Aux termes de l'article 2 du code civil, la loi ne dispose que pour l'avenir. Il en résulte qu'en l'absence de modification, autre que de forme, de l'accord au sens de l'article L 3322-6 du code du travail instaurant un plan d'épargne d'entreprise, et de nouveau, dépôt de cet accord auprès de l'administration du travail, les dispositions de cet accord ne peuvent être contestées qu'au regard des dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion. Dès lors que le plan d'épargne d'entreprise résultait d'un accord signé le 2 mars 2000 au sein du comité central d'entreprise conformément aux articles L 443-1 et R 443-1 du code du travail alors applicables, lequel n'a pas été dénoncé, ce dont il résultait que celui-ci, conforme aux dispositions législatives en vigueur lors de sa conclusion, ne pouvait être contesté au regard des dispositions postérieures de l'article L 3332-12 du code du travail issues de la loi n°2001-152 du 19 février 2001, lesquelles ne sont pas d'ordre public absolu. Ainsi, les clauses conventionnelles conclues sous l'emprise des anciens textes continuent de s'appliquer malgré les dispositions nouvelles. Il n'en va autrement que si les dispositions nouvelles sont d'ordre public absolu (Cass. soc., 21-9-16, n°13-24437).

### ► *Accident du travail*

Une sage-femme a déclaré un accident post vaccinal suite à la vaccination contre l'hépatite B obligatoire dans son secteur d'activité. La CPAM a pris en charge cette affection au titre de la législation professionnelle. L'employeur a contesté le caractère professionnel de cet accident. Dès lors qu'une Cour d'appel retient un lien entre la lésion et la vaccination contre l'hépatite B imposée dans le cadre de l'emploi, celle-ci ne peut écarter le caractère professionnel de l'accident dès lors qu'il est établi que l'accident n'avait pas une cause totalement étrangère au travail (Cass. civ. 2, 6-10-16, n°15-25924).



### ► *Transfert d'entreprise et bénéfice d'une prime conventionnelle*

L'employeur entrant ne peut subordonner le bénéfice dans l'entreprise d'accueil, des avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, à la condition que les salariés transférés renoncent aux droits qu'ils tiennent d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou qu'ils renoncent au maintien des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif (Cass. soc., 13-10-16, n°14-25411).

### ► *Homologation du PSE*

Pour juger que le plan de sauvegarde de l'emploi n'était pas conforme aux dispositions des articles L 1233-61 à L 1233-63 du code du travail, une cour administrative d'appel ne peut se borner à prendre en considération le montant de l'enveloppe destinée au financement des mesures d'accompagnement des salariés dont le licenciement était envisagé, pour estimer qu'il n'était pas suffisant au regard des moyens du groupe. Il lui appartenait de rechercher si, compte tenu notamment des moyens de ce groupe, les différentes mesures prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi étaient, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés (CE, 17-10-16, n°386306).

## FOCUS

### *Prescription des faits fautifs et poursuites pénales*

Par une décision du 13 octobre 2016 (n°15-14006), la chambre sociale de la Cour de cassation vient clairement d'énoncer que l'ouverture d'une enquête préliminaire, qui n'a pas pour effet de mettre en mouvement l'action publique, n'est pas un acte interruptif du délai prévu à l'article L 1332-4 du code du travail (cet article énonçait que l'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter du jour où il a connaissance des faits fautifs pour engager une procédure disciplinaire).

Seul l'exercice de poursuites pénales matérialisé par une action déclenchée par le Ministère public, sur plainte avec constitution de partie civile ou sur citation directe de la victime, suspend le délai de prescription de 2 mois (Cass. soc., 15-5-08, n°07-41362).

Attention, les poursuites pénales doivent être exercées dans le délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs.

Si le délai de 2 mois est expiré, l'employeur ne peut pas se prévaloir des poursuites pénales exercées ultérieurement (Cass. soc., 29-1-03, n°01-40412).

Le délai de 2 mois est interrompu par la mise en mouvement de l'action publique jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale.

A l'issue de la décision de la juridiction pénale devenue définitive, l'employeur dispose d'un nouveau délai de 2 mois pour prononcer la sanction.

A noter que lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à des poursuites pénales, l'employeur peut prononcer une mise à pied à titre conservatoire, si les faits le justifient, pour la durée de la procédure judiciaire et n'est pas tenu d'engager immédiatement la procédure de licenciement (Cass. soc., 4-12-12, n°11-27508).

Relevons que depuis la loi du 5 mars 2007 (n°2007-191), le conseil de prud'hommes n'est plus tenu d'attendre la décision pénale pour rendre son jugement.

Il a le choix face à une faute commise par le salarié susceptible de constituer une infraction pénale : soit d'attendre la décision du juge pénal, soit de rendre son jugement immédiatement (art. 4 du code de procédure pénale).