



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 17 juillet au 8 septembre 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *L'appel en matière civile*

Le décret n°2017-1227 du 2 août (paru au *JO* du 4 août) modifie les modalités d'entrée en vigueur du décret n°2017-891 du 6 mai 2017 relatif aux exceptions d'incompétence et à l'appel en matière civile. Ce décret est applicable aux défenseurs syndicaux.

► *Composition du Conseil supérieur de la prud'homie*

Le décret n°2017-1267 du 9 août 2017 porte modification du Conseil supérieur de la prud'homie en application de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité (*JO* du 11 août) et un arrêté en date du 14 août 2017 (*JO* du 19 août) a procédé à la nomination des membres pour la nouvelle mandature (2017-2021).

► *Désignation des conseillers prud'hommes*

Un arrêté du 2 août 2017, modifiant l'arrêté du 5 mai 2017, portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes et calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2018-2021 est paru au *JO* du 12 août. La période de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme par les organisations syndicales et professionnelles, est désormais fixée du 11 mai 2017 au 11 septembre 2017, à 12 heures. Attention ! Le ministère a annoncé un nouveau report jusqu'au 18 septembre à 12 heures.

► *Travail dominical*

Suite à l'annulation d'une partie du décret n°2015-1173 sur le travail dominical par le Conseil d'Etat (cf. plus loin), les critères pour revendiquer une zone commerciale ne peuvent plus faire appel à une communauté urbaine comptant une population supérieure à 100 000 habitants (article R 3132-20-1 du code du travail).

► *Revenu de solidarité*

Le décret n°2011-1167 du 12 juillet 2017 revalorise le revenu mensuel de solidarité à 513,76 euros en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à La Réunion et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint Pierre et Miquelon (*JO* du 14 juillet).

► *Allocation adulte handicapé à Mayotte*

L'ordonnance n°2017-1177 du 19 juillet 2017, portant extension et adaptation des compléments de l'allocation aux adultes handicapés à Mayotte, est parue au *JO* du 21 juillet.

► *Instance paritaire et autorisation d'absence*

L'arrêté du 17 juillet 2017, modifiant l'arrêté du 20 mai 1980 fixant la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, est paru au *JO* du 21 juillet.

► *Transposition directive « RSE »*

L'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017, relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, est parue au *JO* du 21 juillet. Elle modifie notamment l'article L 2323-8 du code du travail.

► *Salariés détachés pour réaliser des travaux du BTP*

Un arrêté du 12 juillet 2017, relatif au document d'information mis à disposition par l'Union des caisses de France, et remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics, est paru au *JO* du 26 juillet.

► *Maîtrise des textes réglementaires*

Une circulaire du Premier ministre, instaurant une volonté de maîtriser le flux des textes réglementaires, est parue au *JO* du 28 juillet. Elle impose notamment, la suppression de deux normes réglementaires en cas de création d'une nouvelle norme, et elle doit faire l'objet d'une étude d'impact.



► *Formulaires CERFA*

4 arrêtés du 31 juillet, publiés au *JO* du 10 août, fixent les différents modèles de formulaire :

- déclaration de choix du médecin traitant ;
- demande de prise en charge des frais de santé à titre personnel en cas de maladie ou maternité ;
- demande unique de retraite anticipée de base pour les assurés handicapés ;
- demande unique de retraite anticipée de base pour carrière longue.

Ces formulaires sont disponibles notamment sur le site www.service-public.fr

► *Informations non financières de certaines entreprises*

Le décret n°2017-1265, pris en application de l'ordonnance n°2017-1180 relative à la publication des informations non financières de certaines entreprises, est paru au *JO* du 11 août et modifie l'article R 2323-1-3 du code du travail. Il s'agit de la transposition dans notre droit de la directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014.

► *Alerte professionnelle*

Une délibération de la CNIL n°2017-191 du 22 juin 2017, portant modification de la délibération n°2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle (AU-004), est parue au *JO* du 25 juillet. Elle prend notamment en compte les modifications apportées par la loi Sapin 2 sur les lanceurs d'alerte.

► *Service d'accueil unique du justiciable*

Un arrêté du 29 août 2017, modifiant l'arrêté du 13 juillet 2017 (*JO* du 22 juillet) fixe l'implantation de services d'accueil unique du justiciable dans certaines juridictions, dont certains conseils de prud'hommes (*JO* du 30 août). Cet arrêté est issu du décret n°2017-897 du 9 mai 2017 relatif au service d'accueil unique du justiciable et aux personnes autorisées à accéder au traitement de données à caractère personnel « *Cassiopée* ».

► *Injures et diffamations à caractère raciste ou discriminatoire*

Le décret n°2017-1230 du 3 août 2017, relatif aux provocations, diffamations et injures non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire, est paru au *JO* du 5 août.

Jurisprudence

► *Loi d'habilitation à prendre des ordonnances pour le renforcement du dialogue social (ordonnances « Macron ») et respect de la Constitution*

Dans une décision du 7 septembre 2017, le Conseil Constitutionnel valide la loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (Conseil const., 7-9-17, décision n°2017-751 DC).

Sur la méthode d'adoption de la loi d'habilitation, le Conseil Constitutionnel considère que ni les délais d'examen de la loi dans le cadre de la procédure accélérée, ni les conditions concrètes du déroulement des travaux parlementaires n'ont méconnu les exigences constitutionnelles de clarté et de sincérité des débats.

Sur le fond, à propos de la barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Conseil Constitutionnel considère que le seul fait de prévoir un tel barème ne constitue pas, en soi, une atteinte au principe d'égalité devant la loi.

Le projet de loi de ratification des ordonnances pourra encore faire l'objet d'un contrôle de constitutionnalité et des QPC pourront être, par la suite, éventuellement soulevées. Le combat risque de continuer sur le terrain juridique... !

► *QPC sur certaines dispositions de la loi El Khomri (contentieux FO)*

Le Conseil d'Etat a décidé, le 19 juillet 2017, de transmettre au Conseil Constitutionnel deux QPC soulevées par FO, l'une portant sur le référendum et l'autre sur les accords de préservation ou de développement de l'emploi. Le même jour, elle a refusé de transmettre une autre question portant sur les dispositions relatives à la médecine du travail.

1) Sur la QPC relative au référendum, le Conseil d'Etat considère que la question de savoir si, le fait de réserver à l'employeur et aux organisations syndicales signataires de l'accord l'élaboration du protocole relatif aux modalités de la consultation des salariés visant à valider l'accord, porte atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, présente un caractère sérieux. Sur le second volet de la QPC, le Conseil d'Etat considère que la question de savoir si, le fait de laisser le soin au pouvoir réglementaire de définir les conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord d'entreprise ou d'établissement signé par un représentant élu du personnel au CE ou à la DUP, par un DP ou par un salarié mandaté, sont entachées d'une incompétence négative, dans des conditions affectant les droits et libertés garantis par la Constitution, présente un caractère sérieux.



Autrement dit, FO reproche au législateur de ne pas avoir usé pleinement de son pouvoir en renvoyant au pouvoir réglementaire le soin de définir les conditions d'organisation de la consultation des salariés en présence d'un accord signé par un DP ou par un salarié mandaté.

2) Sur la QPC relative aux accords de préservation ou de développement de l'emploi, le Conseil d'Etat considère que le moyen tiré de ce que les dispositions de l'article L 2254-2 du code du travail, issues de la loi « Travail » portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, en ce qu'elles n'encadrent pas le choix de l'employeur d'engager une procédure de licenciement à l'encontre d'un ou de plusieurs des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, soulève une question présentant un caractère sérieux. Un employeur pourrait, face à plusieurs refus de salariés, en licencier certains et pas d'autres, ce qui serait susceptible de créer une rupture d'égalité entre les salariés placés dans une situation identique (CE, 19-7-17, n°408221, n°408379 et n°408377).

► *QPC - Contestation des avis d'aptitude (affaire FO)*

Le Conseil d'Etat a refusé de transmettre au Conseil Constitutionnel une QPC sur le nouvel article L 4624-7 du code du travail, introduit par la loi « Travail » du 8 août 2016. Est, notamment, relevée l'absence d'atteinte au droit des salariés à un recours juridictionnel effectif, dès lors que la formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, lorsque l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive (CE, 19-7-17, n°408377).

► *QPC - Consultation du CE et délai préfix*

Le Conseil Constitutionnel a jugé conformes les articles L 2323-3 et L 2323-4 du code du travail. Ces dispositions soumettent le CE à un délai préfix pour rendre ses avis, au-delà duquel il est réputé avoir rendu un avis négatif, sans prévoir de suspension dudit délai en cas de saisine du juge pour obtenir des informations complémentaires. La méconnaissance du principe de participation et du droit à un recours juridictionnel effectif a été rejetée (Conseil const., décision n°2017-652 QPC du 4-8-17). Le CE doit donc ne pas hésiter à demander au juge la prolongation du délai de consultation.

► *Prise en charge par l'employeur d'une deuxième paire de lunettes prescrite par le médecin du travail*

Les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent être supportés par ce dernier. Pour pouvoir obtenir la prise en charge par l'employeur de l'achat d'une deuxième paire de lunettes, le salarié doit démontrer que cet achat indiqué dans une ordonnance du médecin du travail adressée à un confrère répondait aux besoins de l'activité professionnelle du salarié, dans l'intérêt de son employeur (Cass. soc., 5-7-17, n°15-29424).

► *Exercice d'une activité concurrente pendant ses congés payés*

Le salarié qui, pendant ses congés payés, exerce une activité concurrente à celle de son employeur au sein d'une autre entreprise, commet une faute grave (Cass. soc., 5-7-17, n°16-15623).

► *Prise d'acte non justifiée*

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail. En l'espèce, ne constitue pas un manquement suffisamment grave faisant obstacle à la poursuite du contrat de travail, le fait, pour un employeur, d'opposer au salarié un refus fautif à son projet de reclassement externe (Cass. soc., 5-7-17, n°16-11520).

► *Transfert des contrats de travail et action du syndicat*

Si la violation des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, ayant pour objet le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert de leur contrat de travail, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat, de sorte que l'intervention de ce dernier au côté du salarié à l'occasion d'un litige portant sur l'applicabilité de ce texte est recevable, l'action en revendication du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié. Autrement dit, un syndicat ne peut agir pour le compte d'un salarié pour demander le transfert de son contrat de travail (Cass. soc., 12-7-17, n°16-10460).

► *Salarié protégé et prise d'acte*

La prise d'acte d'un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul si elle est justifiée, peu important que les manquements reprochés soient antérieurs à la prise du mandat (Cass. soc., 21-6-17, n°17-11227).

► *Conditions d'utilisation de la messagerie interne à l'entreprise à des fins syndicales*

Un accord d'entreprise relatif au dialogue social organise l'utilisation de l'outil informatique dans une entreprise. Il prévoit que la messagerie ne constitue pas pour les organisations syndicales et les instances représentatives élues un outil de communication vers les salariés. Les envois particuliers ou en masse de messages ou de documents (dit « spam ») au personnel de l'entreprise, quels qu'ils soient, quelle que soit la forme de l'envoi (internet, messagerie interne), et de quelque ordinateur que ce soit, ne sont pas autorisés ; en revanche, les réponses aux questions individuelles posées par les collaborateurs via la messagerie sont autorisées. Ces dispositions ne permettent pas à un délégué syndical d'utiliser la messagerie pour envoyer des emails à l'ensemble du personnel au motif qu'il s'agit d'une réponse informative à des questions individuelles dont le nombre important nécessitait un envoi groupé. Pour la Cour de cassation, il s'agissait de courriels adressés à tous les salariés de l'entreprise, ce que l'accord ne permettait pas.



Elle valide donc la fermeture temporaire de la messagerie du délégué syndical à titre de sanction (Cass. soc., 12-7-17, n°15-27742).

► **QPC - Délai de contestation du coût de l'expertise du CHSCT**

La Cour de cassation a décidé, le 13 juillet 2017, de transmettre une QPC au Conseil Constitutionnel rédigée dans les termes suivants : « *L'article L 4614-13 du travail enferme, en cas de désignation d'un expert par le CHSCT, la contestation judiciaire de l'employeur relative « au coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, à l'étendue ou au délai de l'expertise » dans « un délai de quinze jours à compter de la délibération » du comité. Or, ce texte n'impose pas que la délibération du comité désignant un expert fixe le coût prévisionnel, l'étendue et le délai de l'expertise et n'interdit pas que ces éléments soient déterminés postérieurement par l'expert. Dans ces conditions, l'article L 4614-13 du code du travail qui fait courir le délai de forclusion à compter d'une date à laquelle l'employeur n'a pas connaissance des éléments litigieux et qui permet que le droit d'agir se trouve éteint par forclusion avant même d'avoir pu être exercé est-il conforme au droit au recours effectif garanti par l'article 16 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ?* » (Cass. soc., 13-7-17, n°16-28561).

► **Indemnité de rupture anticipée du CDD et cotisations sociales**

Les sommes accordées, même à titre transactionnel, en cas de rupture anticipée d'un CDD ne sont pas au nombre de celles limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du code général des impôts auquel renvoie l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale. En d'autres termes, les indemnités versées lors de la rupture anticipée du CDD, y compris les indemnités réparant le préjudice lié à la perte d'emploi consécutive à la rupture anticipée, sont soumises à cotisations (Cass. civ. 2^{ème}, 6-7-17, n°16-17959).

► **PSE - Fixation du périmètre des critères d'ordre**

Même dans le cas d'un licenciement collectif pour lequel l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, un accord collectif d'entreprise, signé dans les conditions de droit commun définies par cet article L 2232-12, qui fixe un périmètre d'application des critères d'ordre à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, est applicable à ce licenciement, alors même qu'il ne consiste pas en un accord majoritaire fixant, conformément à l'article L 2233-24-1 du même code, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (CE, 10-7-17, n°398256).

Cette décision a été rendue dans une affaire antérieure à la loi Macron du 6 août 2015.

Pour un litige postérieur à cette date, en cas de PSE négocié, il se pourrait que la fixation du périmètre des critères d'ordre se fasse par un accord majoritaire et non de droit commun (30% jusqu'au 1^{er} septembre 2019).

► **QPC - Inéligibilité des salariés mis à disposition au sein d'une DUP dans l'entreprise d'accueil**

L'article L 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (loi Rebsamen), qui prive l'ensemble des salariés mis à disposition d'une entreprise d'accueil disposant d'une DUP du droit d'être éligibles à cette délégation, alors que l'article L 2326-1 du code du travail dispose que les DP constituent la délégation unique du personnel et que l'article L 2314-18-1 du même code prévoit que les salariés mis à disposition, sous condition de présence d'une certaine durée dans l'entreprise d'accueil, sont électeurs et éligibles aux fonctions de DP, est-il conforme à l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? Cette question jugée sérieuse par la Cour de cassation a été transmise au Conseil Constitutionnel (Cass. soc., 13-7-17, n°17-40041).

► **Moment pour révéler sa qualité de salarié protégé et bénéficiaire de la protection**

Le fait de ne pas révéler spontanément sa qualité de conseiller du salarié à l'employeur et de l'en aviser seulement au moment où le salarié estime nécessaire de bénéficier de la protection, notamment pour un salarié intérimaire, seulement lorsqu'il apprend que sa mission ne sera pas reconduite, constitue une fraude du salarié de nature à le priver de la protection attachée à son mandat (Cass. soc., 12-7-17, n°15-27286 et n°15-27320).

► **Indemnités de rupture à l'initiative de l'employeur et assujettissements aux cotisations de sécurité sociale**

Il résulte de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale que les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale dès lors qu'elles présentent la nature de sommes imposables en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts, peu important leur assujettissement effectif à l'impôt sur le revenu. En l'espèce, il s'agissait d'expatriés qui payaient leurs impôts à l'étranger. Pour la Cour de cassation, cette situation n'a pas d'impact sur le fait que les indemnités de rupture du contrat de travail doivent entrer dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (Cass. civ. 2^{ème}, 6-7-17, n°16-19607).

► **Comité d'entreprise - Gestion des activités sociales et culturelles**

Il résulte de l'article L 2323-83 du code du travail que le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille. Lorsqu'il exerce cette mission légale, le comité d'entreprise n'agit pas à des fins professionnelles, en sorte que, non-professionnel, il bénéficie des dispositions de l'article L 136-1 du code de la consommation, devenu L 215-1 à L 215-3, et L 241-3 du même code en vertu de l'ordonnance n°2016-301 du 14 mars 2016 (Cass. civ. 1^{ère}, 5-7-17, n°16-20748).



► *Suspension du contrat de travail pour accident de trajet et licenciement*

Les règles protectrices de l'article L 1226-9 du code du travail sont applicables au salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle. Une cour d'appel, qui a constaté qu'à la date de la notification du licenciement, le contrat de travail était suspendu à la suite de l'accident de trajet dont le salarié avait été victime, en a exactement déduit que le licenciement n'était pas nul (Cass. soc., 6-7-17, n°16-11520).

► *PSE : annulation de la décision d'homologation et conséquence sur l'autorisation de licenciement des salariés protégés*

Dans un arrêt du 19 juillet 2017, le Conseil d'Etat a jugé que l'annulation d'une décision de validation ou d'homologation du PSE prise par la Direccte entraîne l'annulation de l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail à l'égard des salariés protégés compris dans la procédure, sauf si la décision de la Direccte a été annulée pour un motif tiré d'une simple insuffisance de motivation. En effet, dans ce cas, la Direccte peut, depuis la loi Macron du 6 août 2015, prendre une nouvelle décision d'homologation ou de validation correctement motivée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement (CE, 19-7-17, n°391849).

► *Avis d'aptitude avec réserves*

Le fait de licencier un salarié, pour avoir refusé un poste incompatible avec les restrictions du médecin du travail, est discriminatoire (Cass. soc., 22-6-17, n°16-11595).

► *Vote par correspondance*

Le vote par correspondance d'un salarié l'ayant adressé conformément au protocole préélectoral, mais qui est arrivé le lendemain de l'élection (retard imputable à La Poste) n'a pas été pris en compte. Cette non-prise en compte avait été déterminante de la qualité représentative des syndicats. L'élection doit, en conséquence, être annulée (Cass. soc., 21-6-17, n°16-60262).

► *Procédure conventionnelle de licenciement*

La Cour de cassation rappelle que les dispositions conventionnelles prévoyant la possible consultation d'un organisme chargé de donner son avis sur une mesure disciplinaire, constitue, pour le salarié, une garantie de fond et le licenciement, prononcé sans que le salarié ait été avisé qu'il pouvait saisir cet organisme, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 13-7-17, n°15-29274).

► *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

La Cour de cassation a refusé de transmettre une QPC relative aux dispositifs conventionnels d'indemnisation du congé de formation économique, sociale et syndicale antérieurs à la loi

du 5 mars 2014 (Cass. soc., 12-7-17, n°17-16435, 17-16436, 17-16437, 17-16438).

► *Travail dominical*

Le Conseil d'État (CE, 28-7-17, n°394732) valide la quasi-totalité du décret du 23 septembre 2015 portant application des dispositions de la loi Macron du 6 août 2015 relatives aux exceptions au repos dominical dans les commerces de détail situés dans les zones touristiques, touristiques internationales et commerciales. Toutefois, il annule un des critères de définition d'une zone commerciale, à savoir l'inclusion de la zone dans une unité urbaine comptant une population supérieure à 100.000 habitants. Ce critère de dérogation apparaît trop large et non justifié.

► *Licenciement d'un salarié protégé : communication des pièces produites lors de l'enquête contradictoire*

Le caractère contradictoire de l'enquête impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné. Il implique, en outre, que le salarié protégé soit mis à même de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, dans des conditions et des délais lui permettant de présenter utilement sa défense, sans que la circonstance que le salarié est susceptible de connaître le contenu de certaines de ces pièces puisse exonérer l'inspecteur du travail de cette obligation. C'est seulement lorsque l'accès à certains de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs que l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur.

Il appartenait à l'administration, saisie par le salarié d'une demande de copie des pièces produites par l'employeur, de lui assurer la possibilité, soit de consulter librement ces pièces et d'en prendre copie, soit de lui en adresser une copie, le cas échéant sous forme dématérialisée (CE, 19-7-17, n°389635). A défaut, l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail doit être annulée.

► *Licenciement d'un salarié protégé : enquête contradictoire et recours hiérarchique*

En vertu des dispositions des articles R 2421-4 et R 2421-11 du code du travail, l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit, quel que soit le motif de la demande, procéder à une enquête contradictoire. En revanche, aucune règle, ni aucun principe ne fait obligation au ministre chargé du travail, saisi d'un recours hiérarchique sur le fondement des dispositions de l'article R 2422-1 du même code, de procéder lui-même à cette enquête contradictoire. Il en va toutefois autrement si l'inspecteur du travail n'a pas lui-même respecté les obligations de l'enquête contradictoire et que, par suite, le ministre annule sa décision et statue lui-même sur la demande d'autorisation (CE, 19-7-17, n°391402).

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr





► **Mayotte : délai pour faire appel en matière prud'homale**

Selon les sociétés requérantes, en instaurant sans justification un délai d'appel spécifique à Mayotte (15 jours) différent de celui applicable dans le ressort de la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion (un mois à compter de la réception de la notification du jugement), dont relève pourtant ce territoire, ces dispositions méconnaîtraient le principe d'égalité devant la justice. Le Conseil Constitutionnel, dans sa décision du 30 juin 2017, suit le raisonnement de ces sociétés requérantes, considérant que ce délai d'appel restreint ne trouve sa justification ni dans une différence de situation des justiciables dans ce territoire par rapport à ceux des autres territoires, ni dans l'organisation juridictionnelle, les caractéristiques ou les contraintes particulières propres au département de Mayotte. Cette décision est d'application immédiate : les salariés de Mayotte disposent donc du délai de droit commun d'un mois pour faire appel d'un jugement du tribunal du travail (C. constit., 30-6-17, décision n°2017-641 QPC).

► **Contestation d'une autorisation de licenciement d'un salarié protégé et absence d'indication des délais de recours**

Si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et les délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable. En règle générale et sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, ce délai ne saurait, sous réserve de l'exercice de recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers, excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance (CAA Douai, 15-3-17, n°15DA01411).

► **CRP et prestations d'accompagnement : compétence du juge judiciaire**

Les litiges auxquels peuvent donner lieu la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé (CRP), y compris ceux qui concernent les prestations d'accompagnement, relèvent de la compétence de la juridiction judiciaire (T. Conflits, 3-7-17, n° 4088). Cette décision semble applicable aux CSP (convention de sécurisation professionnelle).

► **CEDH : surveillance des communications électroniques et respect de la vie privée**

Dans une décision du 5 septembre 2017, la grande chambre de la CEDH considère qu'un employeur doit protéger le droit des

salariés au respect de leur vie privée et de leur correspondance. La surveillance des communications électroniques professionnelles d'un salarié est contraire à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme dès lors que :

- d'une part, le salarié n'avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées ;
- d'autre part, il n'avait pas informé ni de la nature, ni de l'étendue de cette surveillance, ni du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance.

De surcroît, les juridictions nationales n'ont pas déterminé, premièrement, quelles raisons spécifiques avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur avait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance du salarié et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu (CEDH, 5-9-17, requête n°61496/08).