



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 18 au 22 décembre 2017

## Textes législatifs et réglementaires

### ► Ordonnance « balai » ou 6<sup>ème</sup> ordonnance

L'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, est parue au *JO* du 21 décembre 2017.

### ► Procédure de précision des motifs - Lettre de licenciement

Le décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017, relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, est paru au *JO* du 17 décembre 2017.

### ► Négociation d'entreprise, de branche et professionnelle

Le décret n°2017-1703 du 15 décembre 2017, portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective, est paru au *JO* du 17 décembre 2017.

Ce décret a pour objet la mise en cohérence des dispositions réglementaires du code du travail relatives à la négociation de branche et professionnelle et à la négociation obligatoire en entreprise.

### ► Déclaration et attestation de détachement

Un arrêté du 20 novembre 2017, relatif aux modèles de déclaration et d'attestation de détachement, est paru au *JO* du 17 décembre 2017.

### ► Homologation rupture conventionnelle collective

Le décret n°2017-1723 du 20 décembre 2017, relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective, est paru au *JO* du 22 décembre 2017.

### ► Ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Le décret n°2017-1724 du 20 décembre 2017, relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif, est paru au *JO* du 22 décembre 2017.

### ► Procédure de reclassement interne sur le territoire national

Le décret n°2017-1725 du 21 décembre 2017, relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique, est paru au *JO* du 22 décembre 2017.

### ► Interdiction d'employer des membres de sa famille comme collaborateur de cabinet

Le décret n°2017-1692 du 14 décembre 2017, relatif au remboursement par l'autorité territoriale des sommes versées en violation de l'interdiction d'emploi de membres de sa famille comme collaborateur de cabinet, est paru au *JO* du 16 décembre 2017.

### ► Inspection du travail

Le décret n°2017-1701 du 15 décembre 2017, modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail, est paru au *JO* du 17 décembre 2017.

### ► Smic

Le décret n°2017-1719 du 20 décembre 2017, portant relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au *JO* du 21 décembre 2017.

Le montant brut du SMIC sera de 9,88 € par heure, soit 1 498 € mensuels, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### ► Composition COPIESAS

Le décret n°2017-1720 du 20 décembre 2017, modifiant la composition du conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, est paru au *JO* du 21 décembre 2017.



### ► *Procédure suivie devant le CPH*

Le décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017, portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes, est paru au *JO* du 17 décembre 2017.

### ► *Contentieux de l'avis médical d'aptitude*

Le décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017, fixant les nouvelles règles du contentieux de l'avis médical d'aptitude, est paru au *JO* du 17 décembre 2017.

## Jurisprudence

### ► *Contestation de l'élection du CHSCT Intérêt à agir - Affaire FO*

La régularité de l'élection des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat ayant des adhérents dans l'entreprise ou union de syndicats peut agir en annulation de cette élection. Aussi, la Haute juridiction a jugé recevable l'action en annulation des élections des membres du CHSCT introduite par l'union départementale des syndicats FO d'Indre et Loire, à laquelle était affilié un syndicat FO ayant des adhérents dans l'entreprise (Cass. soc., 29-11-17, n°16-60301).

### ► *Interprétation des clauses conventionnelles Indemnité de licenciement - Métallurgie*

L'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit que le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement varie selon l'âge du salarié. Cette convention prévoit une majoration de l'indemnité pour un salarié âgé de moins de 60 ans et une minoration pour un salarié âgé de plus de 61 ans. Qu'est-il du salarié âgé de plus de 60 ans mais qui n'a pas encore 61 ans ? La Cour de cassation juge que la convention collective doit être interprétée de telle façon que le salarié ne bénéficie ni de la majoration puisqu'il a plus de 60 ans, ni de la minoration puisqu'il est âgé de moins de 61 ans (Cass. soc., 6-12-17, n°16-22631).

### ► *Prise d'acte*

Une prise d'acte envoyée par un salarié au groupe de sociétés auquel il appartient, puis transmise par le groupe à l'employeur de la société du salarié, est opposable à ce dernier. Par ailleurs, la prise d'acte est jugée justifiée lorsque l'employeur, dans une période où des changements étaient en cours dans l'entreprise, laisse le salarié dans l'expectative sur la nature et le périmètre de ses missions, sans apporter aucune réponse concrète à ses demandes légitimes (Cass. soc., 6 décembre 2017, n°16-22019).

### ► *Refus d'une proposition de reclassement*

Le refus d'une proposition de reclassement par un salarié déclaré inapte à son poste n'est pas abusif lorsque, d'une part, l'employeur ne sollicite pas un nouvel avis du médecin suite à une contestation justifiée du salarié, de la compatibilité du poste de reclassement proposé avec les préconisations de ce médecin ; et d'autre part, lorsque ce nouveau poste entraîne une modification de ses conditions de travail, notamment en raison

de l'activité bureautique que le salarié n'a jamais exercée et pour laquelle une formation lui a été refusée (Cass. soc., 7-12-17, n°16-21814).

### ► *Obligation de prévention Management par la peur*

Le fait que de très nombreux salariés d'une entreprise aient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur qui a conduit à une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens, caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Cette obligation est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral (article L 1152-1 du code du travail) et ne se confond pas avec elle (Cass. soc., 6-12-17, n°16-10891).

### ► *Autorité de la chose jugée - Faute inexcusable*

Lorsque l'employeur a été relaxé du chef d'homicide involontaire par une juridiction pénale, l'autorité de la chose jugée interdit à la cour d'appel de retenir la faute inexcusable d'un employeur à l'occasion de l'accident mortel survenu à un salarié (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 30-11-17, n°16-17832).

### ► *Elections professionnelles - Candidat également représentant de l'employeur*

Les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ne peuvent exercer un mandat de représentation du personnel. Aussi, les salariés qui dirigent un établissement de l'entreprise et qui représentent l'employeur aux réunions des délégués du personnel de l'établissement ne peuvent pas représenter les salariés au comité d'établissement. Et ce, quand bien même le périmètre couvert par ce dernier eut été plus large que celui au sein duquel ils représentaient l'employeur (Cass. soc., 29-11-17, n°17-10326).

### ► *Présomption d'innocence et procédure disciplinaire*

Le droit à la présomption d'innocence, n'a pas pour effet d'interdire à un employeur de se prévaloir de faits dont il a régulièrement eu connaissance au cours d'une procédure pé-



nale à l'encontre d'un salarié qui lui n'a pas été poursuivi pénalement. De plus, la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, de sorte que l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence lorsque l'employeur prononce une sanction pour des faits identiques à ceux visés par la procédure pénale (Cass. soc., 13-12-17, n°16-17193).

### ► *Système de géolocalisation illicite*

L'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation. Tel n'est pas le cas d'un système de géolocalisation des véhicules de ses salariés permettant le contrôle de leur temps de travail, alors que l'employeur disposait, pour ce contrôle, de documents déclaratifs (CE, 15-12-17, n°403776).

### ► *Licenciement d'une femme enceinte*

L'article L 1225-4 du code du travail prévoit qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée

lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Lorsque la lettre de licenciement d'une telle salariée ne mentionne aucun des motifs limitativement exigés par cet article, alors le licenciement est nul (Cass. soc., 7-12-17, n°16-23190).

### ► *Exclusion d'un adhérent par son syndicat*

Les prises de positions publiques d'un militant du Front National qui contredisent les valeurs exprimées par les statuts du syndicat CFDT, auquel il est adhérent, justifient son exclusion par ce dernier. Selon le tribunal de grande instance, la décision d'exclusion du syndicat n'est pas prise en considération des opinions politiques de cet adhérent. Elle repose, en effet, « sur le comportement de cet adhérent qui prend publiquement position sur certains sujets en contradiction frontale avec les valeurs et directives auxquelles il s'est engagé à adhérer lorsqu'il s'est affilié à ce syndicat » (TGI, Paris, 21-11-17, n°16/05334).

## FOCUS

### *Protocole de fin de conflit et égalité de traitement*

Par un arrêt en date du 13 décembre 2017 (n°16-12397), la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur un protocole de fin de conflit ne respectant pas le principe d'égalité de traitement.

En l'espèce, suite à une réorganisation de ses activités industrielles, la société Peugeot Citroën automobile (PCA), a mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Celui-ci comprenait des mesures spécifiques pour les salariés qui choisiraient de partir volontairement avant le 31 décembre 2013. Il prévoyait notamment, pour ces salariés, la possibilité de bénéficier d'une indemnité forfaitaire. Toutefois, cette possibilité était offerte uniquement aux salariés qui pouvaient justifier d'un projet professionnel validé sous la forme d'une promesse d'embauche, d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée de plus de 6 mois, ou d'une mission d'intérim de trois mois.

Face à l'annonce de la réduction des effectifs de la société PCA, plusieurs salariés ont exercé leur droit de grève. Après plusieurs mois de grève, deux syndicats ont conclu avec l'employeur un protocole de fin de conflit.

Le protocole prévoyait notamment la possibilité, pour certains salariés figurant sur une liste présentée par les organisations syndicales signataires de l'accord, la possibilité de quitter la société avant le 31 mai 2013 en bénéficiant d'une indemnité de 19 700 €, en plus des indemnités prévues par le PSE. Cette indemnité était octroyée en contrepartie de la renonciation significative à la période de départ volontaire prévu par le PSE. En effet, le PSE prévoyait la possibilité de partir volontairement jusqu'au 31 décembre 2013.

En plus de cette indemnité, et contrairement à ce qui était prévu par le PSE, le protocole prévoyait aussi qu'en cas de départ volontaire, les salariés mentionnés sur la liste établie par les syndicats n'auraient pas à justifier d'un projet professionnel.

Cette possibilité a été concédée à ces salariés en raison de leur comportement considéré comme très actif au cours du conflit social et dont les chances de reclassement tant interne qu'externe paraissaient minimes.

À la demande des syndicats, l'employeur a, par la suite, étendu ce dispositif à des salariés ne figurant pas sur la liste établie par les syndicats signataires du protocole de fin de conflit aux salariés qui formuleraient leur demande de départ avant le 14 juin 2013. Toutefois, et contrairement aux salariés « grévistes », ces salariés devaient justifier d'un projet professionnel.

Un syndicat non signataire du protocole, estimant que celui-ci portait atteinte au principe de l'égalité de traitement entre salariés en raison d'un traitement différencié réservé au personnel gréviste, a assigné la société PCA en demandant l'application du protocole de fin de conflit à tous les salariés.

Le syndicat estimait que ce protocole instaurait une différence de traitement entre les salariés grévistes et les salariés non-grévistes puisqu'il permettait aux premiers de ne pas devoir justifier d'un projet professionnel pour bénéficier de l'indemnité prévue par le protocole.

En outre, ce syndicat dénonçait l'opacité du processus de sélection des salariés éligibles au dispositif instauré par le protocole, laissant aux seules organisations syndicales signataires la possibilité d'établir la liste des salariés pouvant y prétendre.

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)

[didier.porte@force-ouvriere.fr](mailto:didier.porte@force-ouvriere.fr)





La cour d'appel a accueilli les demandes du syndicat ; aussi l'employeur s'est pourvu en cassation. Il affirme que la différence de traitement est justifiée notamment parce que la désignation des bénéficiaires de l'accord a été effectuée par les syndicats signataires dudit accord.

La Cour de cassation se range pourtant du côté de la cour d'appel puisqu'elle approuve l'application des dispositions litigieuses du protocole de fin de conflit à tous les salariés.

En effet, les hauts magistrats rappellent *« qu'en application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables ».*

En l'espèce, la Haute juridiction approuve la cour d'appel qui estimait que la liste établie par les organisations syndicales signataires était, en soi, insuffisante à constituer une justification objective et pertinente à la différence de traitement.

En sus, elle relève que *« le protocole de fin de grève ne définissait de manière précise ni la catégorie correspondant aux salariés grévistes pouvant prétendre au bénéfice de ses dispositions, celle-ci ne reposant sur aucun critère objectif et vérifiable, ni la nature et l'importance de la participation au conflit susceptibles d'entraîner l'inclusion des grévistes dans ladite catégorie, de sorte qu'il n'était pas établi que seuls des grévistes dont le reclassement serait compromis auraient bénéficié de l'indemnité prévue par le protocole ».*

La Cour de cassation donne aussi raison à la cour d'appel en ce qui concerne la réparation de la violation du principe d'égalité de traitement.

En effet, malgré ce que contestait l'employeur, l'atteinte au principe d'égalité de traitement peut être réparée par l'octroi, aux salariés concernés, de l'avantage dont ils ont été régulièrement privés.

Ainsi, les salariés grévistes et non-grévistes auront le droit aux mêmes avantages !



***Interruption durant les vacances scolaires, de retour début janvier 2018.***

***Toute l'équipe du Secteur Juridique vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année !!***

