



Veille Juridique

du Secteur Juridique

FO
du 26 décembre 2017 au 12 janvier 2018

Textes législatifs et réglementaires

► *Ruptures conventionnelles collectives dans le cadre d'un accord collectif*

Un arrêté du 29 décembre 2017, fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n°2017-1724 du 20 décembre 2017, relatif à la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif, est paru au *JO* du 5 janvier 2018.

► *Referendum au sein des TPE*

Le décret n°2017-1767 du 26 décembre 2017, relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises, est paru au *JO* du 28 décembre 2017.

► *Comité social et économique*

Le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017, relatif au comité social et économique, est paru au *JO* du 30 décembre 2017. Celui-ci prévoit, notamment, la composition et les moyens du comité économique et social, les modalités de saisine de la Direccte en cas de litige relatif aux établissements distincts et les nouvelles conditions de recours à l'expertise pour le comité.

► *Experts du comité économique et social et du comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail*

Un arrêté du 21 décembre 2017, portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peuvent faire appel, est paru au *JO* du 6 janvier 2018.

► *Procédure de licenciements collectifs pour motif économique*

Un arrêté du 29 décembre 2017, modifiant l'arrêté du 27 juin 2014 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 5 du décret n°2013-554 du 27 juin 2013, relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique, est paru au *JO* du 4 janvier 2018.

► *Lettre de notification du licenciement*

Le décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017, établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement, est paru au *JO* du 30 décembre 2017.

► *Prêts de main d'œuvre entre grande entreprise et jeune, petite ou moyenne entreprise*

Le décret n°2017-1879 du 29 décembre 2017, relatif aux mises à disposition de travailleurs réalisées sur le fondement de l'article L 8241-3 du code du travail, est paru au *JO* du 31 décembre 2017.

► *Prévention et prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et compte professionnel de prévention*

Deux décrets n°2017-1768 et n°2017-1769 du 27 décembre 2017, relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, sont parus au *JO* du 28 décembre 2017.

► *Dissolution du fonds chargé du financement des droits - Compte personnel de prévention de la pénibilité*

Le décret n°2017-1766 du 27 décembre 2017, portant dissolution du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, est paru au *JO* du 28 décembre 2017.

► *Compte personnel d'activité - Données à caractère personnel*

Le décret n°2017-1877 du 29 décembre 2017, relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité des agents des trois fonctions publiques, de différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat et de certains salariés, est paru au *JO* du 31 décembre 2017.



► *Compte personnel de formation - Salariés licenciés*

Le décret n°2017-1880 du 29 décembre 2017, relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise, est paru au *JO* du 31 décembre 2017.

► *Entreprises de travail temporaire - Garantie financière*

Le décret n°2017-1732 du 21 décembre 2017, pris en application de l'article L 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire, est paru au *JO* du 23 décembre 2017. Il fixe ce montant minimum, pour l'année 2018, à 125 200 euros.

► *Suppression du contrat de génération*

Le décret rectificatif n°2017-1646 du 30 novembre 2017, relatif à la suppression du contrat de génération, est paru au *JO* du 6 janvier 2018.

► *Unités de contrôle de l'inspection du travail*

Un arrêté du 20 décembre 2017, portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail, est paru au *JO* du 10 janvier 2018.

► *Saisies et cessions des rémunérations*

Le décret n°2017-1854 du 29 décembre 2017, révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, est paru au *JO* du 31 décembre 2017.

► *Aide exceptionnelle pour les bénéficiaires du RSA et de l'ASS de Mayotte*

Le décret n°2017-1786 du 27 décembre 2017, portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année spécifique à Mayotte destinée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, est paru au *JO* du 29 décembre 2017.

► *Fixation des plafonds des prestations familiales à Saint-Pierre-et-Miquelon*

Un arrêté du 27 décembre 2017, relatif au montant des plafonds de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations à Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 29 décembre 2017.

Jurisprudence

► *Harcèlement sexuel*

L'employeur qui ne prend pas toutes les mesures de prévention afin d'éviter la survenance de faits de harcèlement sexuel manque à son obligation légale résultant de l'article L 1153-5 du code du travail.

Aussi, l'employeur qui ne prend pas des mesures relatives à la mise en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel ou des mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par une salariée engage sa responsabilité (Cass. soc., 13-12-17, n°16-14999).

► *Annulation du transfert d'un salarié protégé*

Le salarié protégé dont le contrat est transféré sur le fondement d'une autorisation administrative, ensuite annulée, doit être réintégré dans l'entreprise d'origine s'il le demande, avec versement des salaires perdus depuis son transfert jusqu'à sa réintégration, sous déduction de ceux qu'il a pu recevoir du reprenneur et des revenus de remplacement qu'il a perçus.

De plus, la demande de réintégration n'est pas soumise aux dispositions de l'article L 2422-1 du code du travail, qui ne

visent que l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement et qui exigent de respecter un délai de 2 mois pour une demande de réintégration (Cass. soc., 13-12-17, n°15-25108).

► *Homologation d'une rupture conventionnelle*

Une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par l'article L 1237-13 du code du travail.

La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel qui, après avoir relevé que la demande d'homologation de la rupture conventionnelle avait été adressée à la DIRECCTE avant l'expiration du délai de rétractation, a jugé nulle ladite convention de rupture (Cass. soc., 6-12-17, n°16-16851).

► *Contestation d'une rupture conventionnelle*

Le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur et à un salarié protégé pour procéder à la rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie et sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier la validité de ladite rupture.



Cela y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié et que ce dernier soutient que son consentement aurait été obtenu par suite d'un harcèlement moral (Cass. soc. 20-12-17, n°16-14880).

► *Obligation de loyauté - Faute grave*

Le fait pour un salarié de créer une société ayant une activité directement concurrente de celle de son employeur, alors qu'il était au service de celui-ci et qu'il ne l'avait pas informé, constitue un manquement à son obligation de loyauté.

Il importe peu que des actes de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle soient ou non établis, ce manquement à l'obligation de loyauté est constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 30-11-16, n°16-14541).

► *Heures de délégation pendant une grève*

La grève ne suspend pas le mandat de représentation.

En conséquence, les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail doivent être payées à l'échéance normale, y compris lorsqu'elles sont prises pendant un mouvement de grève auquel le représentant du personnel ou d'un syndicat s'est associé.

L'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après les avoir payées (Cass. soc., 13-12-17, n°16-19042).

► *Rupture amiable du contrat de travail pour motif économique par accord collectif*

Lorsque la rupture d'un contrat de travail pour motif économique résulte d'un accord de rupture amiable conforme aux prévisions d'un accord collectif, la cause de la rupture ne peut être contestée, sauf fraude ou vice du consentement.

En l'espèce, la Cour de cassation approuve la cour d'appel, d'avoir considéré que le consentement des salariés n'avait pas été vicié du fait du comportement de l'employeur dès lors que les salariés adhérant au dispositif de préretraite ne subissaient pas les mêmes contraintes que les autres, faisant ainsi ressortir qu'ils ne se trouvaient pas dans une situation identique (Cass. soc, 16-11-17, n°16-20785).

► *Visite médicale de reprise*

Une cour d'appel ne peut juger un licenciement pour faute grave fondé, alors que postérieurement à la décision de licencier, le médecin du travail, lors d'une visite de reprise du salarié, l'a déclaré inapte à son poste.

Ce sont les règles relatives au licenciement du salarié inapte non reclassé qui doivent s'appliquer (Cass. soc., 20-12-17, n° 16-14983).

► *Requalification d'un contrat de mission*

Lorsque la cour d'appel requalifie des contrats de mission en contrat à durée indéterminée, tant à l'égard de l'entreprise utilisatrice qu'à l'égard de la société de travail temporaire, les employeurs sont tenus, *in solidum*, de répondre des conséquences de la rupture de ce contrat (Cass. soc., 20-12-17, n°15-29519).

► *AGS - Travail dissimulé*

Les créances résultant de la rupture du contrat de travail visées par l'article L 3253-8 al 2 du code du travail et permettant une couverture par l'AGS, s'entendent d'une rupture à l'initiative de l'administrateur judiciaire ou du mandataire liquidateur.

Ainsi, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en raison d'un travail dissimulé, la garantie de l'AGS ne lui est pas due pour l'indemnité allouée (Cass. soc., 20-12-17, n°16-19517).

► *Salariés détachés - Régime de sécurité sociale*

Selon le règlement (CEE) n°574/72 du Conseil fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, le certificat E 101 (relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés détachés) lie tant les institutions de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet État membre. Et ce, même lorsqu'il est constaté par celles-ci que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de cette disposition du règlement n°1408/71.

A ce titre, les institutions des États amenées à appliquer ces règlements doivent, même dans une telle situation, suivre la procédure fixée par la Cour de justice en vue de résoudre les différends entre les institutions des États membres qui portent sur la validité ou l'exactitude d'un certificat E 101.

Ainsi, une institution française, en l'espèce l'URSSAF, ne peut pas, elle-même, remettre en cause la validité des certificats E 101 (Cass. Ass. Plé. 22-12-17, n°13-25467).

► *Forfait-jours*

L'avenant de la convention SYNTEC de 2014, relatif à l'accord de branche sur la réduction du temps de travail, prévoit notamment que les salariés susceptibles de conclure un forfait-jours doivent au minimum relever de la position 3 de la grille de classification des cadres ou bénéficier d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Aussi, le tribunal de police de Paris peut condamner une société à des amendes contraventionnelles pour avoir appliqué un forfait en jours à 1 980 salariés ne remplissant pas les conditions d'autonomie et de rémunération exigées par les dispositions de la convention SYNTEC relatives à l'aménagement du temps de travail (Tribunal de Police, 21-12-17, n°17/C63650).



FOCUS

Géolocalisation : défaut d'information individuelle, pas de décision hâtive !

Par un arrêt en date du 20 décembre 2017 (n°16-12569), la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur la mise en place d'un système de géolocalisation.

Plus particulièrement, dans l'arrêt étudié, un employeur a pris la décision de mettre en place un système de géolocalisation afin de permettre, notamment, une meilleure gestion du temps de travail des salariés travaillant à l'extérieur.

Pour ce faire, avant de mettre en œuvre ce système de géolocalisation, l'employeur a organisé une réunion d'information avec ses salariés, puis a procédé à une déclaration auprès de la CNIL.

Quelques mois après la mise en place de ce système, l'employeur a adressé aux salariés concernés une lettre individuelle rappelant la finalité de ce dispositif.

Un salarié a estimé que, malgré ces précautions, le dispositif mis en place était irrégulier. Selon lui, l'employeur n'a pas respecté les conditions requises de procédure pour mettre en place un tel dispositif puisque les salariés devaient être informés individuellement, préalablement à la mise en œuvre du système de géolocalisation. Estimant qu'une seule réunion d'information pour les salariés avant de procéder, dans le même mois, à l'installation du système de géolocalisation ne suffisait pas à remplir les conditions requises, ce salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Cependant, la Cour de cassation a approuvé la cour d'appel qui analysait cette prise d'acte en démission. Elle estime que le prétendu manquement de l'employeur ne rend pas impossible la poursuite du contrat du travail du salarié.

En effet, dès lors que l'employeur a effectué une réunion d'information avant de mettre en place le dispositif et averti la CNIL, le fait que le salarié reçoive, quelques mois après la mise en place du dispositif, une lettre individuelle lui rappelant les finalités de cette géolocalisation, ne permet pas de justifier la prise d'acte. Cependant, s'il ne permet pas de justifier une prise d'acte, le défaut d'information personnelle des salariés concernés par le dispositif ou susceptibles de l'être, rend la preuve obtenue par ce dispositif irrecevable.

Aussi, bien que la mise en place de système de géolocalisation soit entourée de certaines garanties, le salarié doit être très prudent quant à l'utilisation d'une prise d'acte. Tout ne peut être prétexte à rompre son contrat par cette voie !

Par ailleurs, cet arrêt nous permet de nous arrêter un instant sur les garanties qui entourent la mise en place d'un système de géolocalisation.

Il faut savoir que si l'employeur peut unilatéralement mettre en place un système de géolocalisation, celui-ci ne peut être utilisé, par l'employeur, pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la CNIL, et portées à la connaissance des salariés. La méconnaissance de ces règles est sanctionnée pénalement par cinq ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende (article 226-21 du code pénal).

De manière générale, la géolocalisation ne doit pas conduire à un contrôle permanent des salariés concernés. Si le dispositif mis en place ne respecte pas ces règles, le salarié ou le syndicat peut notamment se rapprocher de la CNIL.

En outre, la Cour de cassation veille à ce que le dispositif soit justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché. Il ne doit pas exister d'autres moyens moins intrusifs pour le salarié, plus respectueux des libertés individuelles sinon ce dispositif sera jugé illégal. Pour la Cour de cassation, le contrôle du temps de travail par un système de géolocalisation n'est justifié que lorsque ce contrôle ne peut être fait par un autre moyen. C'est d'ailleurs ce que le Conseil d'Etat a récemment confirmé (CE, 15-12-17, n°403776).

NB : Pour plus d'informations relatives à ce sujet, nous vous invitons à consulter le lien suivant : <https://www.force-ouvriere.fr/geolocalisation-tout-n-est-pas-possible>.