



► *Loi de financement de la sécurité sociale*

La loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 est parue au *JO* du 31 décembre 2017. Elle modifie certains articles du code du travail.

► *Loi de finances 2018*

La loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est parue au *JO* du 31 décembre 2017. Elle modifie certains articles du code du travail.

► *Rémunération des salariés participant aux négociations de branche*

Le décret n°2017-1818 du 28 décembre 2017, relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche (rectificatif), est paru au *JO* du 13 janvier 2018.

► *Organismes dont les stages de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés*

Un arrêté du 9 janvier 2018, fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, est paru au *JO* du 16 janvier 2018.

► *Taux d'intérêt légal*

Un arrêté du 28 décembre 2017, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 30 décembre 2017. Ce taux est fixé à 3,73% pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels et à 0,89% pour tous les autres cas.

Jurisprudence

► *Représentation équilibrée aux élections professionnelles - Affaire FO*

Estimant que l'ancien article L 2324-22-1 du code du travail, faisait obstacle, lorsque la proportion de femmes et d'hommes dans le collège électoral est très déséquilibrée, à ce qu'un salarié du sexe sous représenté soit candidat au mandat de représentant du personnel, Force Ouvrière a soulevé une question prioritaire de constitutionnalité auprès du Conseil Constitutionnel.

Cet article prévoyait que « Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. [...] ».

Selon nous, cette disposition et notamment le mode d'arrondi qu'elle prévoit pour le calcul du nombre de candidat à désigner (un arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égal à 5, et un arrondi à l'entier inférieur dans le cas contraire) portait atteinte au principe de participation ainsi qu'à celui d'égalité devant la loi.

Le Conseil Constitutionnel nous donne en partie raison puisque, s'il ne déclare pas cette disposition inconstitutionnelle, il émet une réserve quant à l'application de cette règle d'arrondi, « qui

ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral ».

NB : Cet article, devenu l'article L 2314-30, a été modifié par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 qui avait déjà anticipé cette solution. Par conséquent, la décision du Conseil Constitutionnel n'aura d'incidence que sur les élections survenues avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

► *Requalification CDD*
Absence de la mention de la date de conclusion

Le défaut de mention de la date de conclusion du contrat à durée déterminée n'entraîne pas la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée.

En effet, cette mention du contrat ne figure pas au titre des mentions obligatoires prévues à l'article L 1242-12 du code du travail (Cass. soc., 20-12-17, n°16-25251).

► *Aggravation de la faute retenue par l'employeur*

Durant la période de suspension du contrat de travail d'un salarié consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il



justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Lorsque l'employeur licencie un salarié dans une telle situation, le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur.

Aussi, si l'employeur ne prononce qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse et non pour faute grave, le juge ne peut retenir une faute grave pour dire le licenciement justifié (Cass. soc., 20-12-17, n°16-17199).

► **Homologation d'un PSE unilatéral** **Critères d'ordres des licenciements**

Lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables.

Pour déterminer l'ordre de ces licenciements, l'employeur doit prendre en compte l'ensemble des critères qui sont énumérés à l'article L 1233-5 du code du travail (CE, 22-12-17, n°400649).

► **Motivation de la décision d'homologation du PSE**

Selon l'article L 1233-57-4 du code du travail, la décision d'homologation d'un PSE par l'autorité administrative doit être motivée.

Selon le tribunal administratif de Limoges, une décision qui mentionne uniquement que « la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise est régulière » et que « la

procédure d'information-consultation du CHSCT est régulière » est insuffisamment motivée (TA, limoges, 15-1-18, n°1701472).

► **Copie de documents appartenant à l'entreprise**

Un salarié peut copier des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dont la production est strictement nécessaire à l'exercice de sa défense dans une procédure prud'homale; la détention de ces fichiers par un salarié ne peut être reconnue comme constituant un trouble manifestement illicite.

Aussi, le fait pour une directrice des rémunérations et avantages sociaux de copier des fichiers informatiques sensibles de son entreprise, nécessaires à l'exercice de sa défense dans une procédure prud'homale, ne constitue pas un trouble manifestement illicite (CPH, Paris, 19-12-17, n° 17/01098).

► **Prélèvements sociaux d'un travailleur étranger**

Les articles 63 et 65 du TFUE ne s'opposent pas à la législation d'un État membre, en l'espèce la France, qui prévoit qu'un ressortissant français, qui réside dans un État tiers ne faisant pas partie de l'Union européenne ou de la Suisse, et qui y est affilié à un régime de sécurité sociale, soit soumis en France, à des prélèvements sur les revenus du capital au titre d'une cotisation au régime de sécurité sociale. Et ce, même si, un ressortissant de l'Union relevant d'un régime de sécurité sociale d'un autre État membre, en est exonéré en raison du principe de l'unicité de la législation applicable en matière de sécurité sociale en vertu de l'article 11 du règlement (CE) n°883/2004 du Parlement (CJUE, 18-1-18, n°C45/17).

FOCUS

« Facebook : le clic qui sauve ! »

Selon une étude réalisée par l'IFOP, 77% des internautes français sont membres d'un réseau social. A titre professionnel, 61% des salariés déclarent posséder et utiliser un compte Facebook.

Face au développement et à l'utilisation effrénés des réseaux sociaux, de nouveaux problèmes et dangers pour les salariés sont apparus.

Les propos, les critiques, tenus sur Facebook par un salarié à l'encontre de sa direction, de ses collègues, de son entreprise, peuvent être retenus contre lui.

Dans certains cas, il pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Tout dépend du caractère public ou privé des propos tenus sur Facebook.

Jusqu'à présent cette question était restée sans réponse claire et non équivoque. Certes, les juridictions du fond avaient esquissé des éléments de réponse, mais la chambre sociale de la Cour de cassation n'avait jamais eu à connaître une question de cet ordre.

Désormais, c'est chose faite.

En effet, dans un arrêt en date du 20 décembre 2017 (n°16-19609), la Cour de cassation se prononce sur le caractère public ou privé d'un compte Facebook.

En l'espèce, à l'occasion d'un contentieux avec une de ses salariées, un employeur rapporte des informations recueillies sur le compte Facebook de cette salariée, grâce au portable professionnel d'une de ses collègues. La salariée prétend alors que ce mode de preuve est illicite car ces informations portent atteinte de manière disproportionnée à sa vie privée.

L'employeur affirme, au contraire, qu'il n'y a pas de violation de sa vie privée puisqu'il a eu accès à ces informations grâce au portable mis à la disposition d'une de ses salariées.

Or, les informations contenues sur un équipement professionnel sont présumées avoir un caractère professionnel.

Cependant, la Cour de cassation rejette cet argument, elle estime que l'employeur ne peut accéder, sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de la salariée, à des



informations extraites d'un compte Facebook, réservées aux personnes autorisées. À ce titre, il importe peu que le téléphone portable, ayant permis à l'employeur de découvrir ces informations, soit un équipement professionnel.

En somme, dès lors que la salariée a réservé l'accès à son compte Facebook à certaines personnes en particulier, les informations recueillies dessus ont un caractère privé.

Cette solution rejoint les positions esquissées par les juges du fond.

En effet, dans différentes décisions lorsque les comptes Facebook ont été paramétrés de telle façon que l'accès à l'information litigieuse est restreint et limité à un petit nombre, alors ces informations ont un caractère privé (CA, Besançon, 15-11-11, n°10-02642).

A contrario, lorsque le salarié n'utilise pas les paramètres de confidentialité, alors l'information est jugée publique (CA, Lyon, 24-3-14, n°13-03463 ; CPH, Boulogne Billancourt, 19-11-10, n°09/00316).

Ces solutions, sont, d'ailleurs en cohérence avec l'arrêt de la chambre civile de la Cour de cassation, qui estime que les propos tenus sur Facebook ne peuvent être qualifiés d'injures publiques dès lors qu'ils ne sont accessibles qu'aux seules personnes autorisées par le titulaire du compte et en nombre très restreint (Cass. civ. 1^{ère}, 10-4-13, n°11-19530).

Aussi, nous ne pouvons que vous inviter à être attentif quant à l'utilisation de Facebook, aux propos tenus, et surtout au paramétrage de votre compte ! Un clic sur la rubrique « *paramètres confidentiels* » peut faire la différence !