



Veille Juridique
du département des affaires juridiques
et du droit syndical
du 18 au 22 juin 2018

FO

Textes législatifs et réglementaires

► Informatique et Libertés - Protection des données personnelles

La loi n°2018-493 du 20 juin 2018, relative à la protection des données personnelles, est parue au JO du 21 juin et adapte le droit français aux nouvelles exigences européennes.

► Travail temporaire à Mayotte

Le décret n°2018-486 du 14 juin 2018, fixant le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à Mayotte, est paru au JO du 16 juin.

► Retraite anticipée des salariés de l'amiante

L'arrêté du 15 juin 2018, modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, est paru au JO du 22 juin.

Jurisprudence

► RSA - Bénévolat

Dans un arrêt en date du 15 juin 2018, le Conseil d'Etat reconnaît que le versement du RSA peut être subordonné à des actions de bénévolat et ce, à la condition « *qu'elles puissent contribuer à une meilleure insertion professionnelle du bénéficiaire et restent compatible avec la recherche d'un emploi, ainsi que le prévoit l'article L. 5425-8 du code du travail* » (CE, 15-6-18, n°411630).

► Participation - Intéressement

Il résulte de l'article L 3342-1 du code du travail que tous les salariés de l'entreprise, où a été conclu un accord de participation ou d'intéressement, doivent avoir la possibilité de bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait qu'ils n'exécutent pas leur activité en France ou qu'ils n'y sont pas rémunérés. Ainsi, la clause d'un accord de participation ou d'intéressement excluant les salariés détachés à l'étranger dans une succursale doit être réputée non écrite (Cass. soc., 6-6-18, n°17-14372).

► Rupture conventionnelle - Délai de rétractation

Il résulte de l'application combinée des articles L 1237-13 et L 1237-14 du code du travail qu'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 le premier de ces textes. Une cour d'appel, qui a relevé que la première convention avait fait l'objet d'un refus d'homologation par l'autorité administrative, a exactement décidé que la salariée devait bénéficier d'un nouveau délai de rétractation. N'en ayant pas disposé, la seconde convention de rupture était nulle (Cass. soc., 13-6-18, n°16-24830).

► Responsabilité extracontractuelle Juridiction compétente

Lorsque des salariés n'invoquent pas une situation de co-emploi mais fondent leur action sur la responsabilité extracontractuelle de la société-mère (ex : affaire Lee Cooper), le conseil de prud'hommes n'est pas compétent (Cass. soc., 13-6-18, n°16-25873). Le tribunal compétent est celui de droit commun à savoir le tribunal de grande instance et non le tribunal de commerce.

► Budget CE - Salariés mis à disposition

La rémunération versée aux salariés mis à disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (Cass. soc., 6-6-18, n°17-11497).

► Montant de l'expertise comptable

L'ordonnance prise par le président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, sur la demande d'une société d'expertise pour obtenir la fixation du montant de ses honoraires (société d'expertise comptable mandatée par un comité de groupe avec pour une mission d'examiner les comptes annuels) ne peut pas être attaquée par la voie du contentieux, celle-ci devant être déférée à la cour d'appel par la voie de l'appel (Cass. soc., 6-6-18, n°16-27291).

► Travail de nuit

Si le fait, pour un employeur, de recourir au travail de nuit en violation des dispositions de l'article L 3122-32, devenu L 3122-1, du code du travail, constitue un trouble manifestement illicite, il appartient à celui qui se prévaut d'un tel trouble d'en rapporter la preuve.

Département des affaires juridiques et du droit syndical

☎ : 01 40 52 83 54 - 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

frederic.souillot@force-ouvriere.fr





Pour rappel, les ordonnances « Macron » ont institué une présomption de légalité des accords collectifs sur le travail de nuit (art. L 3122-15 du code du travail).

► *Abus de confiance - Temps de travail*

Constitue le délit d'abus de confiance, l'utilisation, par des salariés, de leur temps de travail à des fins autres que celles pour lesquelles ils perçoivent une rémunération de leur employeur. En l'espèce, le salarié avait créé et développé une activité commerciale pour le compte d'une autre société, pendant son temps de travail et avec les moyens mis à sa disposition par son employeur (Cass. crim., 3-5-18, n°16-86369).

► *Transfert d'entreprise - Usages - Egalité de traitement*

L'obligation à laquelle est légalement tenu le nouvel employeur, en cas de transfert d'une entité économique, de maintenir au bénéfice des salariés qui y sont rattachés les droits qu'ils tiennent d'un usage en vigueur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés (Cass. soc., 30-5-18, n°17-12782).

► *Contestation d'une expertise CHSCT*

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour contester une expertise votée par le CHSCT. La Cour de cassation précise que ce délai s'apprécie au regard de la date d'assignation et non de son enregistrement au greffe du TGI.

Au passage, la Cour de cassation relève que l'obligation faite au juge par l'article L 4614-13 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 alors applicable, de statuer dans le délai de dix jours suivant sa saisine, n'est pas prescrite à peine de nullité de l'ordonnance (Cass. soc., 6-6-18, n°16-28026).

Ces solutions sont transposables au CSE, étant précisé que le délai de 15 jours a été ramené à 10 jours.

► *Société-mère - Licenciement*

Le directeur général d'une société-mère, qui supervise les activités des filiales, peut licencier le salarié d'une des filiales, n'étant pas considéré comme une personne étrangère à la société quand bien même aucune délégation de pouvoir n'aurait été passée par écrit (Cass. soc., 13-6-18, n°16-23701).

► *Requalification temps partiel Frais professionnels*

Nonobstant son caractère forfaitaire, la prime de chien a la nature d'un remboursement de frais professionnels qui n'est due que par heure de travail effective de l'équipe conducteur-chien. Ainsi, dans le cadre de la requalification d'un temps partiel en temps complet, le salarié ne peut revendiquer des primes correspondant à un remboursement de frais professionnels pour les heures payées en raison de la requalification mais non travaillées (Cass. soc., 13-6-18, n° 17-14658).

FOCUS

Représentation équilibrée femmes/hommes : le respect de l'alternance est une obligation quasi absolue

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance, prévue par la deuxième phrase du premier alinéa des articles L 2314-24-1 et L 2324-22-1, entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus (Cass. soc., 9-5-18, n°17-60133).

En l'espèce, il s'agissait d'une liste syndicale unique ayant respecté la proportion de femmes et d'hommes mais pas l'alternance. Tous les candidats de la liste avaient été élus.

Cette solution s'éloigne quelque peu des textes qui sont pourtant extrêmement clairs et qui ne souffrent normalement d'aucune exception.

Telle n'a pas été la vision de la Cour de cassation qui admet une « certaine » souplesse dès lors que l'esprit de la loi est préservé...

Hormis cette exception, le non-respect de l'alternance entraîne nécessairement l'annulation des candidats dont le positionnement n'est pas conforme, peu important que les résultats des élections fassent que la représentation des hommes et des

femmes soit conforme à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, c'est-à-dire que la représentation élue (provenant de listes syndicales différentes) respecte exactement la composition du collège électoral (Cass. soc., 6-6-18, n°17-60263).

Un peu de « *souplesse* » ...mais pas trop ! La recherche de la parité est un objectif que les syndicats se doivent d'intégrer, quoi que cela en coûte.

Les règles de proportionnalité et d'alternance sont cumulatives.

Les organisations syndicales se doivent de respecter dans l'établissement des listes de candidats la proportion d'hommes et de femmes dans le collège mais également l'alternance : les listes devant être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Dès lors que l'alternance n'a pas été respectée, l'élection des candidats mal positionnée doit être annulée à partir du moment où les deux conditions cumulatives posées par l'arrêt du 9 mai 2018 ne sont pas remplies.

La Cour de cassation se montre intransigeante ! Le respect de l'alternance est une obligation [quasi] absolue.