Veille Juridique du Secteur Juridique FO

du 8 juin au 12 juin 2015

Textes législatifs et réglementaires

► Evaluation des risques et prévention des accidents

Un arrêté du 29 mai 2015, paru au *JO* du 31 mai, modifiant l'arrêté du 20 avril 2007, fixe les règles relatives à l'évaluation des risques et à la prévention des accidents dans les établissements pyrotechniques.

► Amiante

Des arrêtés du 26 mai 2015 parus au *JO* du 9 juin modifient et/ou complètent la liste des établissements et des métiers de la construction et de réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.
Deux arrêtés modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante sont également parus au *JO* du 9 juin.

► Institutions représentatives du personnel

Un décret n°2015-606 du 3 juin 2015 relatif au temps nécessaire pour les administrateurs ou membres du conseil de surveillance élus ou désignés par les salariés pour exercer leur mandat et aux modalités de leur formation au sein de la société est paru au *JO* du 5 juin dernier.

► Comptes des comités d'entreprise

Les règlements n°2015-1 et n°2015-2 du 2 avril 2015 de l'Autorité des normes comptables sont homologués par un arrêté du 2 juin 2015.
Le règlement n°2015-1 est relatif aux comptes des comités d'entreprise, des comités centraux d'entreprise et des comités interentreprises relevant de l'article L 2325-45 du code du travail.
Le règlement n°2015-2 est relatif aux documents comptables des comités d'entreprise, des comités centraux d'entreprise et des comités interentreprises relevant de l'article L 2325-46 du code du travail.

Jurisprudence

► Expertise CHSCT

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé « *lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement* » (art. L 4614-12 du code du travail). Selon la jurisprudence, le risque doit être réel, identifié et actuel.
La Cour de cassation (Cass. soc., 19-5-15, n°13-24887) a estimé que tel n'est pas le cas dès lors que les dysfonctionnements avérés d'un rayon de supermarché ont été traités par le CHSCT et la direction. Concernant les difficultés rencontrées dans deux autres rayons, le juge estime que celles-ci étaient ponctuelles et ne concernaient qu'un salarié dans chacun de ces services confronté à une décision de réorganisation mal comprise. En outre, la Cour de cassation relève que la direction avait pris des mesures de prévention des risques psychosociaux en sollicitant la présence d'un médecin du travail assurant un tiers temps sur place, d'une infirmière à temps plein et d'une psychologue.
En conséquence, la délibération du CHSCT de recourir à une mesure d'expertise a été annulée par le juge.

► Intérêt à agir d'un syndicat

Le syndicat de la magistrature saisit le Conseil d'Etat (CE, 27-5-15, n°388705) pour obtenir l'annulation, du décret du 14 janvier 2015 relatif à l'interdiction de sortie du territoire des ressortissants français projetant de participer à des activités terroristes à l'étranger.
Pour justifier d'un intérêt à agir, le syndicat se prévaut de ses statuts dont les stipulations lui assignent, notamment, pour objet de veiller *« à la défense des libertés et des principes démocratiques »* et *« à ce que l'autorité judiciaire puisse exercer en toute indépendance sa mission »*.
Le Conseil d'Etat rejette la requête du syndicat pour défaut d'intérêt à agir. Les Hauts magistrats retiennent que le syndicat ne pouvait se prévaloir utilement de ses statuts pour justifier d'un intérêt à agir. Le syndicat ne justifie pas d'un intérêt à agir pour demander l'annulation des dispositions contestées dès lors que ces dernières ne sont pas de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail des personnes dont il défend les intérêts collectifs et qu'elles ne portent pas elles-mêmes atteinte à leurs droits et prérogatives.

Secteur Juridique
☏ : 01 40 52 83 54 🖷 : 01 40 52 83 48
sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr

► Intérim

La Cour de cassation (Cass. soc., 3-6-15, n°14-17705) a requalifié en CDI 200 contrats de mission conclus sur une période de 7 ans au sein d'une même entreprise utilisatrice. En effet, *« il résultait qu'il y avait été recouru pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et que l'emploi qu'elle [la salariée] occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise »*.
Il importe peu qu'aucune mission n'ait été conclue pendant 24 mois, que tous les contrats de mission étaient réguliers et que l'entreprise utilisatrice souhaitait privilégiait l'embauche d'une personne qu'elle connaissait.

► Délai de convocation à l'entretien préalable

Par un arrêt en date du 3 juin dernier (Cass. soc., 3-6-15, n°14-12245), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que *« l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ; qu'il en résulte que le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable »*.

► Retour de congé sabbatique

A l'issue d'un congé sabbatique, le code du travail prévoit que le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L 3142-95 du code du travail).
Dans un arrêt du 3 juin (Cass. soc., 3-6-15, n°14-12245), la Cour de cassation précise que « *le salarié doit retrouver son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire* ». Priorité est ainsi donnée au précédent emploi.
Pour autant, la Cour de cassation apporte une importante limite à cette priorité en admettant que l'impossibilité de retrouver son précédent emploi puisse résulter du remplacement définitif (en CDI) de la salariée par l'employeur dès son départ en congé.

FOCUS

L'indemnité plancher de rupture conventionnelle des journalistes n'est autre que l'indemnité légale de licenciement de droit commun !

En vertu de l'article L 7112-3 du code du travail, les journalistes professionnels bénéficient d'une indemnité de rupture dérogatoire au droit commun : « *Si un employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze* ».

Rappelons également que, s'agissant de la rupture conventionnelle, l'article L 1237-13 du code du travail énonce, en son premier alinéa, que « *la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9* ».
La question s'est posée de savoir si, pour les journalistes, l'article L 7112-3 du code du travail devait tenir lieu d'indemnité minimale de rupture conventionnelle.

Plusieurs décisions contradictoires ont été rendues par les juridictions du fond. La Cour de cassation vient récemment de mettre fin à la discussion (Cass. soc., 3-6-15, n°13-26799, PBR).

En l'espèce, un salarié qui occupait les fonctions de rédacteur en chef du service politique économique et social de France 3 avait conclu une rupture conventionnelle qui avait fait l'objet d'une homologation par l'administration du travail.
Il saisit le conseil de prud'hommes de demandes tendant à ce que la rupture conventionnelle produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où ce dernier a, selon lui, perçu une indemnité inférieure à l'indemnité de licenciement qui lui était due.

La cour d'appel de Paris accueille les demandes du salarié considérant que « *l'indemnité de licenciement du journaliste prévue à l'article L. 7112-3 du code du travail constitue une indemnité de licenciement au sens de l'article L. 1234-9 du code du travail auquel la convention de rupture ne pouvait pas déroger par application des dispositions de l'article L. 1237-13 du même code* ».

L'employeur forme un pourvoi en cassation. Les Hauts magistrats cassent et annulent l'arrêt rendu par ladite cour d'appel.

Pour la Haute Cour, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de rupture spécifique aux journalistes et peut se contenter de leur allouer l'indemnité légale de licenciement de droit commun prévue aux articles R 1234-1 et R 1234-2 du code du travail : « *l'article L. 1237-13 du code du travail se réfère aux seules dispositions de l'article L. 1234-9 du même code, de sorte que le calcul du minimum de l'indemnité est celui prévu par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 de ce code* ».
Pour autant, gardons en mémoire qu'il ne s'agit que de la fixation d'une indemnité plancher. Comme le prévoit le dispositif de la rupture conventionnelle, l'employeur peut toujours choisir d'allouer une indemnité de rupture plus importante…