



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 12 octobre au 16 octobre 2015

Textes législatifs et réglementaires

► Tribunaux administratifs - CHSCT

Un arrêté du 5 octobre 2015 qui fixe un contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des membres du CHSCT spécial des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel a été publié au *JO* du 10 octobre 2015 (NOR: JUSE1521124A).

► Demandeurs d'emploi

Le décret n°2015-1264 du 9 octobre 2015 relatif à l'inscription par voie électronique sur la liste des demandeurs d'emploi a été publié au *JO* du 14 octobre 2015.

► Pôle emploi

L'arrêté du 14 septembre 2015 portant agrément de l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi a été publié au *JO* du 15 octobre 2015 (NOR: ETSD1520337A).

► Outre-mer

La loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 relative à l'actualisation du droit des Outre-mer a été publiée au *JO* du 15 octobre 2015. Elle porte modification de plusieurs dispositions du code du travail et donne compétence au gouvernement pour prendre des ordonnances dans certains domaines.

► Gens de mer

La directive n°2015/1794/EU du 6 octobre 2015, publiée au *JOUE* du 8 octobre dernier, supprime les clauses excluant les gens de mer du bénéfice des directives 2008/94/CE sur la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, 2002/14/CE sur l'information et la consultation des travailleurs, 98/59/CE sur les licenciements collectifs et 2001/23/CE sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises. Les Etats membres ont jusqu'au 10 octobre 2017 pour la transposer.

► Mayotte - APA et PCH

Le décret n°2015-1280 du 13 octobre 2015 qui étend et adapte les dispositions réglementaires du code de l'action sociale et des familles relatives à l'APA et à la PCH à Mayotte a été publié au *JO* du 15 octobre 2015. Le décret fait application de l'ordonnance n°2014-463 du 7 mai 2014 qui permet aux personnes âgées et personnes handicapées habitant à Mayotte d'obtenir ces aides dans les mêmes conditions qu'en métropole.

Jurisprudence

► Assurance chômage

Le Conseil d'Etat, statuant au contentieux, a annulé l'arrêté du 25 juin 2014 du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage. L'Unedic a jusqu'au 1^{er} mars 2016 pour revoir le dispositif de calcul du différé d'indemnisation spécifique (CE, 5-10-2015, n°383956, n°383957, n°383958).

► Preuve du harcèlement sexuel

La Cour de cassation s'est prononcée sur les effets d'un SMS évoquant la persistance d'un attachement senti-

mental. Ce message avait été envoyé par un supérieur hiérarchique à une salariée avec qui il avait entretenu une liaison amoureuse. Cette preuve est insuffisante pour laisser présumer un harcèlement sexuel et l'infraction n'est pas constituée, le contenu du SMS n'étant pas de nature menaçante (Cass. soc., 23-9-15, n°14-17143).

► Co-emploi

Lorsque l'autorité administrative autorisant le licenciement économique d'un salarié protégé ne s'est pas prononcée sur une situation de co-emploi, le salarié peut saisir la juridiction judiciaire à cet égard (Cass. soc., 30-9-15, n°13-27872).



► *Harcèlement moral et fonction publique*

Une fonctionnaire maintenue pendant trois ans dans un emploi sans vrai contenu puis privée de toute mission pendant une année supplémentaire, en dépit de ses demandes répétées de nouvelle affectation, caractérise une situation de harcèlement moral selon le Conseil d'Etat (CE, référé, 2-10-15, n° 393766).

► *Accident du travail*

Un salarié, victime d'un accident du travail, a déposé plainte au pénal. Il se voit opposer cinq ans plus tard la prescription de l'action publique faute d'acte d'enquête alors que son dossier avait été égaré. Il saisit ensuite le TASS d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Ladite juridiction lui oppose la prescription de l'action relative aux accidents du travail et maladie professionnelle qui est de deux ans. Considérant

que la perte de son dossier lui a occasionné la perte de chance d'obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable, il assigne l'agent judiciaire de l'Etat en réparation de ce préjudice.

La Cour de cassation n'a pas retenu la responsabilité de l'Etat car le préjudice du salarié ne résultait pas de l'absence d'enquête pénale mais du fait qu'il n'avait pas saisi à temps le TASS (Cass. civ. 1^{ère}, 23-9-15, n°14-17591).

► *Elections professionnelles*

La Cour de cassation confirme l'annulation d'élections professionnelles au motif que l'employeur n'avait pas organisé le remplacement, pendant ses vacances, du chef de centre habilité par le protocole d'accord préélectoral à recevoir les listes de candidatures. Une telle défaillance constituant une violation des principes généraux du droit électoral (Cass. soc., 23-9-15, n°14-24845).

FOCUS

Une prise d'acte est-elle possible après l'écoulement du délai de rétractation de la rupture conventionnelle ?

La Cour de cassation affine chaque jour les contours des régimes de la rupture conventionnelle et de la prise d'acte. Par un arrêt rendu le 6 octobre dernier qui connaîtra une large publication car sera publié à son rapport annuel (Cass. soc., 6-10-15, n°14-17539), elle apporte de nouvelles précisions sur l'articulation entre ces deux types de rupture.

Cet arrêt porte sur une affaire dans laquelle un salarié avait, après l'expiration du délai de rétractation et avant la décision d'homologation de la convention de rupture conventionnelle rendue par l'administration du travail, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur sur la base de manquements antérieurs à l'expiration dudit délai. En outre, un jour avant le terme du délai de rétractation, l'avocat du salarié avait adressé à la Direccte un courrier qui indiquait que son client entendait se rétracter.

D'abord, la Haute Cour se prononce sur la validité de la rétractation. Rappelons qu'aux termes de l'article L.1237-13 du code du travail, les parties disposent de 15 jours pour se rétracter à compter de la date de signature de la convention par chacune d'entre-elles. Cet article du code du travail précise que ce « *droit [de rétractation] est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie* ».

En l'espèce, la lettre de rétractation avait été adressée par l'avocat à l'administration du travail mais non à l'autre partie signataire de la rupture conventionnelle. Par conséquent, la rétractation ne pouvait être valide.

Ensuite, la Cour de cassation examine la validité de la prise d'acte. Pour les Hauts magistrats, « *il résulte des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'en l'absence*

de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période ».

Les Hauts magistrats considèrent que le salarié ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat de travail si les manquements invoqués à l'appui de cette prise d'acte ne sont pas intervenus ou n'ont pas été portés à la connaissance du salarié durant la période qui se situe entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture. En l'espèce, tous les manquements invoqués par le salarié étaient antérieurs à l'expiration du délai de rétractation.

La rupture conventionnelle purge donc la relation de travail des manquements de l'employeur connus antérieurement à l'expiration du délai de rétractation. Si la rétractation avait été régulière, le salarié aurait pu prendre acte de la rupture du contrat de travail sans restriction. Il aurait pu invoquer les manquements tant antérieurs que postérieurs à la signature de la rupture conventionnelle.

Ainsi, la rupture conventionnelle n'exclut pas entièrement la prise d'acte ; lorsque des manquements intervenus après l'expiration du délai ou en cas de manquements plus anciens dont le salarié n'avait pas connaissance, elle est admise. Cependant, cette prise d'acte devra intervenir avant la rupture définitive par la convention homologuée car « *rupture sur rupture ne vaut* ».