



Veille Juridique **FO** *du Secteur Juridique* *du 02 novembre 2015 au 06 novembre 2015*

Textes législatifs et réglementaires

► *Obligation de rechercher un repreneur*

Le décret n°2015-1378 du 30 octobre 2015 qui précise l'obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement issue de la loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle dite « loi Florange » a été publié au *JO* du 31 octobre 2015.

► *Demandeurs d'emploi*

L'arrêté du 14 octobre 2015 précisant les informations et les documents à fournir lors de l'inscription électronique sur la liste des demandeurs d'emploi a été publié au *JO* du 31 octobre 2015 (NOR: ETSD1509698A).

► *Fonction publique - Formation professionnelle*

Le décret n°2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale a été publié au *JO* du 31 octobre 2015.

► *Fonction publique - Bonification*

Le décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville, a été publié au *JO* du 31 octobre 2015 (NOR: RDFB1514121D).

► *Emploi d'avenir*

L'arrêté du 28 octobre 2015 fixant pour l'année 2015 les conditions d'utilisation, l'affectation et le montant des crédits pour le financement des formations d'emplois d'avenir, d'actions de tutorat et d'actions spécifiques de formation dans les établissements et services médico-sociaux a été publié au *JO* du 1^{er} novembre 2015 (NOR: AFSA1525860A).

► *CNSA*

L'arrêté du 27 octobre 2015 fixant les conditions d'exercice du contrôle budgétaire sur la Caisse nationale des solidarités pour l'autonomie a été publié au *JO* du 4 novembre 2015 (NOR: FCPB1522805A).

► *Armée*

L'arrêté du 8 octobre 2015 précisant l'organisation de la direction des ressources humaines de l'armée de terre a été publié au *JO* du 4 novembre 2015 (NOR: DEFD1524096A).

► *Fonction publique hospitalière*

Le décret n° 2015-1398 du 3 novembre 2015 modifiant le décret n°90-989 du 6 novembre 1990 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique hospitalière a été publié au *JO* du 5 novembre 2015.

► *Fonction publique militaire*

Le décret n°2015-1399 du 3 novembre 2015 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires, des magistrats et des militaires a été publié au *JO* du 5 novembre 2015.

► *Formation professionnelle*

Le décret n°2015-1401 du 3 novembre 2015 qui renforce les obligations de mutualisation régionale des fonctions administratives du réseau des Chambres de métiers et de l'artisanat a été publié au *JO* du 5 novembre 2015.

► *Droit des usagers*

Le décret n°2015-1422 du 5 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social) a été publié au *JO* du 6 novembre 2015.



Jurisprudence

► Droit d'enquête du CHSCT

Le Conseil d'Etat a retenu la présence d'un danger grave et imminent dans un projet mettant en œuvre la nouvelle organisation du travail issue de la réforme de l'inspection du travail en 2014.

Il juge que « l'incertitude qui prévalait quant à la dégradation des conditions de travail des agents » et « les risques psychosociaux en découlant étaient préjudiciables à la sérénité des relations de travail comme au fonctionnement ».

Il ne donne cependant pas raison au juge des référés d'avoir ordonné à l'administration de faire procéder à l'enquête dans un délai de huit jours (CE, 23-10-15, n°386649).

► Salarié protégé - Transfert d'entreprise

Un salarié ayant demandé des élections demeure protégé en cas de transfert partiel d'entreprise et son transfert ne peut être opéré sans l'autorisation de l'administration.

Par cette décision, la Cour de cassation lève une incertitude quant à cette hypothèse issue de l'ancien article L. 425-1 du code du travail qui n'avait pas été reprise à l'article L. 2414-1 suite à la réforme du code en 2008 (Cass. soc., 28-10-15, n°14-12598).

► Accord de substitution - Fusion d'entreprise

La Cour de cassation a précisé la condition à laquelle un accord de substitution négocié et conclu lors d'une fusion en vue d'harmoniser les statuts collectifs est opposable aux salariés d'une filiale de l'entreprise absorbée qui ont été transférés postérieurement à la fusion.

Cet accord s'impose dès lors qu'il a été négocié par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise absorbante et dans la filiale absorbée (Cass. soc., 28-10-15, n°14-16043).

► PSE – Egalité de traitement

Une indemnité complémentaire de licenciement prévue par un PSE qui bénéficie à tous les salariés compte tenu de leur âge et de leur ancienneté et qui favorise les bas salaires respecte le principe d'égalité.

C'est ce qu'a retenu la Cour de cassation considérant que cette différence de traitement, reposant sur la volonté de l'employeur de « privilégier les salariés percevant de bas salaires afin de ne pas les priver d'une juste réparation de leur préjudice », constituait des raisons objectives et pertinentes (Cass. soc., 28-10-15, n°14-16115).

► Licenciement

Les juges ne peuvent valider un licenciement fondé sur le seul contenu d'une lettre rédigée et signée par le conseil du salarié.

En effet, la Cour de cassation retient qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit reposer sur des éléments objectifs et imputables à celui-ci et que ledit courrier ne suffit pas (Cass. soc., 20-10-15, n°14-17624).

► Faute inexcusable

Une salariée ayant déclaré avant le transfert de son contrat de travail plusieurs pathologies de nature professionnelle a été déboutée de sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable ne mettant en cause que son nouvel employeur suite à un transfert de son contrat de travail.

La Cour de cassation retient que la déclaration préexistait au transfert du contrat de travail et l'absence de convention entre les employeurs successifs, sans en faire un élément déterminant de sa décision (Cass. 2^{ème} civ., 17-9-15, n°14-24534).

► Forfait hebdomadaire – CCN Syntec

La Cour de cassation a interprété les dispositions de la convention collective Syntec relatives au forfait hebdomadaire en heures comme réservant cette possibilité aux cadres percevant une rémunération minimale (Cass. soc., 4-11-15, n° 14-25745).

► AT-MP

La décision de prise en charge par la caisse de sécurité sociale d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une rechute est opposable à l'employeur.

Cependant, elle ne le prive pas de la possibilité de contester le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie en réponse à une action en reconnaissance de sa faute inexcusable (Cass. civ. 2^{ème}, 5-11-15, n°13-28373).

► PSE

La non-communication de l'intégralité des documents à l'expert-comptable chargé d'intervenir dans la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise dans le cadre d'un PSE ne vicie pas nécessairement la procédure.

Le Conseil d'Etat en a décidé ainsi dès lors que cette communication partielle n'a pas empêché le comité de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses avis en toute connaissance de cause (CE, 21-10-15, n°385683).



FOCUS

Enregistrement tardif du contrat d'apprentissage : pas de nullité !

Selon les articles L. 6224-1 et R. 6224-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage doit être adressé pour enregistrement à la chambre consulaire avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables.

Quelle est la sanction encourue lorsque l'enregistrement se fait hors délai ?

Dans sa décision du 28 octobre 2015, la Cour de cassation répond pour la première fois à notre connaissance à cette question. (Cass. soc., 28-10-15, n°14-13274).

Elle considère que les sanctions prévues pour le refus d'enregistrement ne sont pas applicables en cas d'enregistrement tardif, vidant ainsi de leur substance les articles L. 6224-1 et R. 6224-1 du code du travail.

En l'espèce, un jeune homme préparant un master II ingénierie du patrimoine et cession d'entreprise a signé un contrat d'apprentissage avec la caisse régionale du Crédit Agricole Nord-Midi-Pyrénées pour 12 mois, commençant le 19 octobre 2009.

Ce contrat n'a été enregistré que le 8 janvier 2010.

L'apprenti plaidait que son contrat d'apprentissage devait être considéré comme nul pour défaut d'enregistrement sans pouvoir recevoir exécution ni être requalifié.

La Cour d'appel rejetait les prétentions de l'apprenti.

Elle relevait que si l'absence de la formalité substantielle de l'enregistrement est une cause de nullité du contrat d'apprentissage, aucune disposition ne prévoit la nullité de plein droit au cas de retard dans l'enregistrement.

L'apprenti formait alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'apprenti.

Elle note que le maître de stage a transmis les documents visés par le directeur de formation des apprentis pour enregistrement auprès de la chambre consulaire qui a procédé à l'enregistrement demandé.

La chambre consulaire n'a pas refusé de procéder à l'enregistrement, il n'est nullement invoqué une absence d'enregistrement, qui seule aurait pu justifier la nullité du contrat d'apprentissage.

L'enregistrement tardif même 3 mois après le délai fixé par l'article R. 6224-1 n'entraîne pas la nullité du contrat, aucune des parties n'ayant contesté sa validité avant la régularisation.

A noter que lorsque le contrat d'apprentissage est nul, il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié (en CDI ou CDD).

Néanmoins, le jeune travailleur peut prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour la période où le contrat a cependant été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture de la relation de travail (Cass. soc., 11-2-15, n°13-27616).

Toutefois, si le contrat se poursuit après le refus d'enregistrement, le salarié peut prétendre à la requalification de son contrat en CDD.

La requalification prend alors effet dès le premier jour de l'exécution du contrat, et non à compter de la date de notification du refus d'enregistrement. Le jeune peut demander la régularisation de sa rémunération, qui doit être égale à celle d'un salarié ordinaire (Cass. soc., 12-12-00, n°98-45917 ; Cass. soc., 11-07-06, n°04-45285).