



Textes législatifs et réglementaires

► *Loi Macron – périmètre d'ordre des licenciements*

Le décret n°2015-1637 du 10 décembre 2015 relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi a été publié au *JO* du 12 décembre 2015. La notice rappelle que ce périmètre « ne peut être fixé, dans le cas d'un document unilatéral, à un niveau inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi ». Le décret précise la notion de zone d'emploi.

► *Loi Macron – reclassement*

Le décret n°2015-1638 du 10 décembre 2015 relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciements pour motif économique a été publié au *JO* du 12 décembre 2015.

► *Fonction publique – temps de travail*

Un arrêté du 8 décembre 2015 qui précise les modalités d'application au Conseil d'État des règles d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État a été publié au *JO* du 12 décembre 2015 (NOR : JUSE1514088A).

► *Finances*

Le décret n°2015-1653 du 11 décembre 2015 institue un délégué à l'économie sociale et solidaire placé auprès du directeur général du Trésor alors que cette fonction relevait, depuis janvier 2010, du directeur général de la cohésion sociale. Le décret précisant les missions relevant de sa compétence a été publié au *JO* du 13 décembre 2015.

► *INTEFP*

Le décret n°2015-1651 du 11 décembre 2015 relatif à la composition du conseil d'administration de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a été publié au *JO* du 13 décembre 2015.

► *Outre-mer*

Le décret n°2015-1666 du 11 décembre 2015 fixe le chef-lieu des nouvelles collectivités territoriales, il définit les modalités de la composition et du fonctionnement des instances consultatives de Guyane et Martinique (conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation) et précise les garanties et indemnités des membres de l'assemblée de Guyane ainsi que des membres de l'assemblée et du conseil exécutif de Martinique et de leurs conseils consultatifs. Il a été publié au *JO* du 13 décembre 2015.

► *Travailleurs handicapés*

Un arrêté du 4 décembre 2015 portant agrément de l'accord de branche Croix-Rouge française-FEHAP-SYNEAS conclu le 7 septembre 2015, relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, a été publié au *JO* du 16 décembre 2015 (NOR : ETSD1528070A).

► *Mayotte – AT/MP*

Le décret n°2015-1679 du 15 décembre 2015, relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte et portant application de l'article 28-6 de l'ordonnance n°96-1122 du 20 décembre 1996 modifiée relative à l'amélioration de la santé publique à Mayotte, a été publié au *JO* du 17 décembre 2015.

► *SMIC*

Le décret n°2015-1688 du 17 décembre 2015 porte, à compter du 1^{er} janvier 2016, le montant du Smic brut horaire à 9,67 euros (+ 0,6 %), soit 1 466,62 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti est maintenu à 3,52 euros au 1^{er} janvier 2016. Il a été publié au *JO* du 18 décembre 2015 (NOR : ETSX1531022D).

► *Déclaration simplifiée*

L'ordonnance n°2015-1682 du 17 décembre 2015 portant simplification de certains régimes d'autorisation préalable et de déclaration des entreprises et des professionnels a été publiée au *JO* du 18 décembre 2015 (NOR : PRMX156567R).

► *DARES*

Un arrêté du 26 novembre 2015 relatif à l'organisation de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques a été publié au *JO* du 18 décembre 2015 (NOR : ETSW1528991A).



Jurisprudence

► Faute inexcusable

La Haute Cour a rappelé que la décision prise par la caisse d'assurance maladie au titre de la législation professionnelle a pour objet exclusif de se prononcer sur la prise en charge de l'accident, de la maladie professionnelle ou de la rechute. Elle est donc sans incidence sur l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (Cass. civ. 1^{ère}, 26-11-15, n°14-26240).

► CHSCT

Le CHSCT a l'obligation de transmettre à tous les membres du comité, quinze jours avant toute réunion, l'ordre du jour et les documents s'y rapportant. Aucune forme particulière n'étant prévue, la Haute Cour a retenu que l'envoi de ces documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution satisfaisait à cette obligation. De plus, en cas de défaillance, dans la convocation des membres du CHSCT par l'employeur en vue d'une réunion extraordinaire qui lui aurait été demandée, l'auteur de la demande est recevable à agir en justice pour que soit ordonnée une nouvelle réunion (Cass. soc., 25-11-15, n°14-16067).

► Radiation

Un agent public en arrêt maladie qui s'est soustrait à une contre-visite médicale demandée par l'employeur peut se voir appliquer la procédure de radiation pour abandon de poste. Celle-ci prévoit une mise en demeure de rejoindre son poste ou reprendre son service et de faire connaître les raisons de son absence à ladite visite. Sans justification, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé (CE, 11-12-15, n°375736).

► Co-emploi

La Cour de cassation a refusé de reconnaître une situation de co-emploi entre une société-mère et sa filiale placée en liquidation judiciaire moins d'un an après son rachat total par le groupe. Il a été jugé que « le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et soient en étroite collaboration avec la société mère, et que celle-ci ait pris durant les quelques mois suivant la prise de contrôle de la filiale des décisions visant à sa réorganisation dans le cadre de la politique du groupe, puis ait renoncé à son concours financier destiné à éviter une liquidation judiciaire de la filiale, tout en s'impliquant dans les recherches de reclassement des salariés au sein du groupe, ne pouvait suffire à caractériser une situation de co-emploi » (Cass. soc., 10-12-15, n°14-19316).

► Travail dissimulé

Les pourboires gérés et centralisés en vue d'une répartition par le gérant d'un restaurant en fonction du comportement de ses employés doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations sociales. Il a été condamné pour travail dissimulé ; la participation du gérant et la stratégie de management du

personnel ressortant de ce système constituant les éléments matériels et intentionnels du délit (Cass. crim., 1-12-15, n°14-85480).

► Transfert d'entreprise

La Cour de cassation a rappelé sa jurisprudence sur le transfert d'entreprise en considérant qu'il n'y a pas transfert des contrats de travail lorsque l'entreprise ne conserve pas son identité initiale lors d'un changement d'employeur. Il est cependant à noter que dans cette décision, la Haute Cour reprend l'appréciation des juges du fond qui ne précise pas la teneur de cette disparition d'identité en ne précisant ni la nature des nouvelles activités, ni les modalités nouvelles d'exploitation (Cass. soc., 25-11-15, n°14-19086).

► PSE

L'absence de transmission par l'employeur d'un document au comité d'entreprise n'entraîne pas nécessairement une irrégularité dans la procédure relative au PSE. En revanche, lorsque l'administration formule des observations concernant la procédure d'information et de consultation des IRP, elle en apprécie les suites qui leurs sont données par l'employeur dans l'appréciation globale de la régularité de la procédure. En l'espèce, il en allait notamment de l'obligation d'adresser une copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales (CE, 7-12-15, n°381307).

► Clause de désignation

Le Conseil d'Etat a neutralisé l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui permettait à l'autorité ministérielle d'éteindre un accord postérieurement à la déclaration d'inconstitutionnalité des clauses de désignation. En effet, il vient de rendre une décision qui annule, à la demande de l'Apac, un arrêté ministériel du 19 août 2013 qui étend un accord relatif au régime de prévoyance dans la coopération bétail et viande et qui comporte une clause de désignation interdite (CE, QPC, 15-12-15, n°372880).

► Obligation de sécurité

Un employeur a été condamné à indemniser une salariée qu'il a fait travailler pendant la période d'interdiction totale de travail des femmes enceintes et son congé pathologique. Il viole son obligation de sécurité en n'ayant pas anticipé son départ en congé maternité ni tenu compte de son état de grossesse (CA Paris, 18-11-15, n°13/00633).

► Licenciement du travailleur handicapé

Le licenciement d'un salarié ayant le statut de personnel handicapé prononcé avant la saisine de la commission de suivi du handicap – procédure instaurée par le protocole d'accord triennal du 30 juin 2010 relatif au personnel handicapé – est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette procédure constitue donc une garantie de fond (Cass. soc., 2-12-15, n°14-18534).



► Grève

Dès lors qu'une atteinte à la liberté du salarié d'exercer son droit de grève est caractérisée par la cour d'appel, elle ne peut amputer le revenu de remplacement versé au salarié évincé de l'entreprise puis le réintégrer par décision du juge suite à l'annulation de son licenciement (Cass. soc., 25-11-15, n°14-20527).

► Contrat d'insertion

Un allocataire du RSA ne peut être sanctionné, notamment par la suspension de son aide, pour un manquement à des engagements ne figurant pas au contrat d'insertion (CE, 15-12-15, n°377138).

FOCUS

Le procès des lanceurs d'alerte

En 2015, on peut craindre de lancer l'alerte sur les pressions exercées sur l'inspection du travail ou sur les plans de licenciements illicites d'une société ! Un jugement rendu par le tribunal correctionnel d'Annecy le 4 décembre dernier vient de condamner une inspectrice du travail et un salarié qui sont à l'origine de la fuite et de la publication de documents confidentiels de la société Téfal.

Cette décision s'insère dans une affaire plus ancienne relative à des accusations de harcèlement de la part d'une fonctionnaire de l'inspection du travail. En effet, une inspectrice du travail qui avait mis en cause l'accord sur les 35 heures de la société Téfal en 2013 avait fait l'objet de tentatives d'intimidation de la part de la société. L'entreprise avait fait pression sur le préfet de département, responsable hiérarchique de l'inspectrice, en vue d'obtenir sa mutation géographique et, par voie de conséquence, l'arrêt du contrôle.

L'inspectrice avait saisi le Conseil National de l'Inspection du Travail (« Cnit ») pour atteinte à son indépendance et à sa libre décision estimant que sa hiérarchie avait contesté sa stratégie et non les fondements juridiques de son contrôle. L'instance a reconnu ladite atteinte caractérisée par les pratiques jugées inadmissibles de la société Téfal (avis n°13-003, 10-11-14). Elle ajoute que « *même si ces pressions n'ont pas été suivies d'effet, il est regrettable que, dès lors qu'elles ont été rendues publiques, aucune intervention des autorités administratives ou de l'autorité centrale de l'inspection du travail ne soit venue les condamner et rappeler l'indépendance de l'inspection du travail en terme de mobilité géographique et par la protection contre les influences extérieures indues* ».

L'inspectrice avait, en parallèle, porté plainte contre la société Téfal, procès-verbal classé sans suite quelques jours avant sa citation à comparaître dans l'affaire qui suit.

En l'espèce, ont été diffusés fin 2013 des documents confidentiels de la société Téfal qui font état d'un projet de licenciements fondés sur des moyens déloyaux. Publiés sur le site internet de la Confédération Nationale du Travail et dans le journal l'Humanité, ils ont par la suite, été relayés par d'autres journaux.

Une plainte contre X a alors été déposée par la société pour délit d'atteinte au secret des correspondances électroniques, délit d'accès et de maintien frauduleux de tout ou partie d'un système de traitement automatisé de données et recel de ces informations et documents obtenus frauduleusement.

Une enquête a été ouverte et, parallèlement à celle-ci, une saisie et une expertise ordonnées par la société ont permis

d'identifier un salarié. En conflit avec la société, il avait récupéré ces documents et les avait transmis à cette inspectrice parce qu'elle avait auparavant tenté d'exercer une action et un contrôle dans l'entreprise.

Les documents lui ont été envoyés pendant qu'elle était en arrêt de travail sur sa boîte mail personnelle. A leur réception, elle a envoyé un courrier au Cnit accompagné des documents qu'elle a également transmis aux organisations syndicales du département.

Le salarié licencié fut cité à comparaître pour les chefs d'obtention frauduleuse et violation du secret des correspondances. L'inspectrice était-elle prévenue pour les délits de recel de documents confidentiels et violation du secret professionnel ?

Les documents portant sur des projets contraires à la législation du travail, la question se posait de savoir si le salarié et l'inspectrice pouvaient légitimement être protégés par le statut du lanceur d'alerte.

Le 4 décembre 2015, le tribunal correctionnel d'Annecy a retenu que lesdits délits étaient constitués et a écarté toute protection parce que les prévenus avaient pris connaissance des documents hors de l'exercice de leurs fonctions. Il a condamné pécuniairement le salarié pour introduction et maintien frauduleux dans un système de traitement automatisé de données et violation du secret des correspondances et, l'inspectrice, pour recel et violation du secret professionnel.

Les juges du fond retiennent la conscience qu'avaient les prévenus de leurs agissements délictueux. Le salarié, administrateur réseau, se savait en infraction au règlement intérieur et à la charte informatique de l'entreprise lors de la récupération et la diffusion des documents.

L'inspectrice se savait également en infraction et invoquait le fait justificatif lié à la défense, qui n'a pas été retenu. Elle faisait valoir que ces documents attestaient des pressions exercées par la société Téfal à son encontre et représentaient des éléments d'information nécessaires dans le conflit avec sa hiérarchie. Cependant, leur diffusion est antérieure à la plainte qu'elle a déposée et a engendré des publications dépassant la mise au courant des organisations syndicales chargées de défendre ses intérêts propres. Défense pleinement mise en œuvre par la saisine du Cnit.

La protection due au titre du statut du lanceur d'alerte a également été écartée du débat. L'article L. 1132-3-3 du



code du travail, introduit par la loi du 6 décembre 2013, dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

D'une part, les juges soulignent que cet article du code du travail a été créé par une loi postérieurement aux faits de l'espèce et ne peut donc être appliqué. Et, d'autre part, que les prévenus ont agi hors de leurs fonctions, condition nécessaire à la mise en œuvre de la protection.

Cette décision est éminemment politique ; les organisations syndicales s'étaient d'ailleurs unies l'été dernier avant l'audience des prévenus.

Alors même que le procureur de la République d'Annecy, Monsieur Eric Maillaud, avait déclaré à la presse « *qu'une grande entreprise vienne dire au directeur du travail qu'une inspectrice lui casse les pieds, je ne suis pas juridiquement d'accord mais, c'est la vie réelle, on vit dans un monde d'influence et de communication, ce n'est pas le monde des Bisounours* » et avait considéré comme inadmissible l'utilisation de documents confidentiels obtenus de manière frauduleuse de telle sorte qu'il y avait ici une occasion de « *faire le ménage* » dans la

profession (l'Humanité, 21 mai 2015). Force Ouvrière avait exprimé ses inquiétudes.

Effectivement, elles concernent l'absence de protection de l'inspectrice et, plus généralement, le risque que cette affaire puisse être interprétée par les employeurs comme une liberté d'entraver l'activité des agents en toute impunité.

Le soutien de FO, ainsi que celui d'autres organisations syndicales avaient été exprimés lors d'un rassemblement le 5 juin dernier devant le tribunal correctionnel d'Annecy lors de l'audience de l'inspectrice et du salarié cités à comparaître. Dans un communiqué commun était dénoncé un « *procès politique, celui de l'inspection du travail, démantelé depuis des années par les gouvernements successifs et qui doit faire face aux attaques incessantes du Medef et du patronat à travers la mise en cause de ses agents* ».

Cette condamnation, parce qu'elle cautionne indirectement les pressions exercées par la société Téfal, pourrait donc cristalliser le mouvement de démantèlement de l'inspection du travail et remettre en cause la liberté d'action de ses agents.

Il est à noter qu'un appel a été exercé contre cette décision du tribunal correctionnel.