



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 29 février au 4 mars 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Indemnisation du chômage

L'arrêté du 19 février 2016 relatif à l'agrément de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions est paru au *JO* du 28 février.

► Résorption du chômage de longue durée / expérimentation territoriale

La loi n°2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée est parue au *JO* du 1^{er} mars. Une dizaine de territoires volontaires seront retenus pour participer à l'expérimentation d'une durée de cinq ans qui sera financée par un fonds spécifique, avec une entrée en vigueur prévue au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2016, après publication d'un décret en Conseil d'État.

Jurisprudence

► Géolocalisation et expertise du CHSCT

Le projet d'une entreprise d'équiper les véhicules de ses techniciens d'intervention d'un système de géolocalisation justifie, selon les Hauts magistrats, une expertise du CHSCT (Cass. soc., 25-1-16, n°14-17227).

► Assistance d'un conseiller du salarié lors du licenciement

Lorsque le licenciement du seul représentant du personnel de l'entreprise est envisagé, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner la possibilité pour ledit salarié de se faire assister par un conseiller du salarié. Les juges du tribunal administratif retiennent que l'omission de cette information, constituant une formalité substantielle, entraîne l'annulation de la décision de l'administration autorisant le licenciement du salarié protégé (TA Paris, 2-2-16, n°1508775/3-3).

► Lutte contre le travail dissimulé

Par deux arrêts en date du 11 février (Cass. 2° civ., 11-2-16, n°14-10614 et n°15-10168), les Hauts magistrats précisent le contenu de l'obligation de vigilance du donneur d'ordre. Selon eux, seule la remise des documents listés à l'article D. 8222-5 du code du travail permet au donneur d'ordre d'assurer la bonne exécution de son obligation de vigilance et d'échapper ainsi à la solidarité financière prévue en cas d'infraction de travail dissimulé commise par son sous-traitant ou co-contractant.

► Licenciement d'une salariée voilée

La cour d'appel de Paris a jugé que le licenciement pour faute d'une conseillère de clientèle en raison de sa volonté de porter le voile est discriminatoire (CA Paris, 25-11-15, n°S 13/05179). Les juges ont retenu que l'employeur invoque à l'appui de cette différence de traitement un simple « *risque* » de tensions avec la clientèle, et non de réelles difficultés existantes. Par ailleurs, l'employeur ne justifie pas, par des raisons objectives, son refus d'offrir à la salariée, tel que celle-ci le proposait, un poste sans contact avec la clientèle.

► Avantages individuels acquis

Par un arrêt en date du 2 mars (Cass. soc., 2-3-16, n°14-16414), les Hauts magistrats affinent leur jurisprudence sur les avantages acquis en matière de primes. Ils énoncent que « *la structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constitue, à l'expiration des délais prévus par l'article L.2261-13 du code du travail, un avantage individuel acquis qui est incorporé au contrat de travail des salariés employés par l'entreprise à la date de la dénonciation, l'employeur ne pouvant la modifier sans l'accord de chacun de ces salariés, quand bien même estimerait-il les nouvelles modalités de rémunération plus favorables aux intéressés* ». Au surplus, la chambre sociale précise qu'un « *engagement unilatéral de l'employeur contraire à ce principe ne peut avoir force obligatoire* ».



FOCUS

Priver le salarié licencié pour faute lourde de l'indemnité compensatrice de congés payés est contraire à la Constitution !

Le verdict du Conseil constitutionnel était attendu ! Sa teneur ne nous étonne en rien mais nous contente tout de même !

Dans une décision QPC du 2 mars 2016 (Cons. const. 2-3-16, n°2015-523 QPC), les Sages ont jugé contraire à la constitution le deuxième alinéa de l'article L. 3141-28 du code du travail en ce qu'il dispose notamment que l'indemnité compensatrice de congés payés est due « *dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié* ».

Pour rappel, en vertu du premier alinéa de l'article L. 3141-26 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé payé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé.

Or, le versement d'une telle indemnité n'est pas dû, selon le deuxième alinéa de l'article L. 3141-26, lorsque le salarié est licencié pour faute lourde.

Toutefois, en vertu de l'article L. 3141-28 du code du travail, cette dernière règle ne trouve plus à s'appliquer lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

Le Conseil constitutionnel relève à juste titre l'existence d'une différence de traitement dans la mesure où « *le législateur a traité différemment les salariés licenciés pour faute lourde, selon que l'employeur est ou non affilié à une caisse de congés* ».

Il déclare l'inconstitutionnalité du deuxième alinéa de l'article L. 3141-26 considérant que « *cette différence de traitement est sans rapport tant avec l'objet de la législation relative aux caisses de congés qu'avec l'objet de la législation relative à la privation de l'indemnité compensatrice de congé payé* ».

Cette déclaration d'inconstitutionnalité prend effet à compter de la publication de la décision du Conseil et peut être invoquée dans toutes les instances introduites à cette date et non jugées définitivement.

Nous n'en espérons pas moins ; le droit au repos et, plus largement, le droit à la santé ayant été déjà durant trop longtemps malmenés !