



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 26 octobre au 30 octobre 2015

## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Crédit d'heures*

Le décret n°2015-1352 du 26 octobre 2015 relatif au crédit d'heures des titulaires de mandats municipaux et communautaires a été publié au *JO* du 27 octobre 2015.

### ► *Quota de stagiaires*

Le décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil a été publié au *JO* du 28 octobre 2015. Il a pour objet de déterminer le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par un même organisme.

### ► *Coopérative d'activité et d'emploi*

Le décret n°2015-1363 du 27 octobre 2015 qui définit les modalités d'organisation et de fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi et certaines règles applicables aux entrepreneurs salariés a été publié au *JO* du 29 octobre 2015.

### ► *Désignation des membres du CESE*

Le décret n°2015-1237 du 7 octobre 2015 modifiant le décret n°84-558 du 4 juillet 1984 fixant les conditions de désignation des membres du Conseil économique, social et environnemental a été publié au *JO* du 8 octobre 2015.

### ► *Formation des non-salariés*

L'arrêté du 24 août 2015 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds de l'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées visée aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 6331-48 du code du travail, afférente à l'année 2014 a été publié au *JO* du 29 octobre 2015 (NOR : ETSD1521018A).

### ► *Collectivités territoriales*

L'ordonnance n°2015-1341 du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration a été publiée au *JO* du 25 octobre 2015.

### ► *AT-MP*

L'arrêté du 14 octobre 2015 modifiant l'arrêté du 27 mars 1996 relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées a été publié au *JO* du 29 octobre 2015.

### ► *Fonds pour l'amélioration des conditions de travail*

L'arrêté du 22 octobre 2015 fixant les modalités d'attribution des subventions du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) a été publié au *JO* du 30 octobre 2015 (NOR : ETST1520440A).

### ► *Carrière policière*

Le décret n°2015-1374 du 29 octobre 2015 qui modifie le décret n°2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale a été publié au *JO* du 30 octobre 2015.

## Jurisprudence

### ► *Financement d'une expertise-comptable*

Dans le cas d'un refus de l'employeur de financer le recours à un expert-comptable dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise sur le document unilatéral fixant un PSE, le Conseil d'Etat a précisé l'étendue du contrôle de l'administration. Il considère qu'il ne prive pas nécessairement le comité de la possibilité de formuler ses avis en toute connaissance de cause. Il prend en compte le fait qu'en l'espèce le plan de cession et le nombre de licenciements avaient déjà été arrêtés par jugement prononçant

la mise en liquidation de la société et qu'un expert-comptable avait été désigné par la DUP en parallèle. (CE, 21-10-15, n°382633).

### ► *Résiliation judiciaire - Grève*

La fermeture par l'employeur d'un site en réaction à une grève justifie la résiliation judiciaire des contrats à ses torts dès lors que ce lock-out est injustifié. La société commet en effet un manquement grave à ses engagements contractuels de fournir du travail (Cass. soc., 14-10-15, n°14-10145).



### ► *Associé d'une SNC et qualité de salarié*

La personne associée d'une SNC, est en vertu de l'article L. 221 alinéa 1 du code de commerce, commerçant répondant indéfiniment et solidairement des dettes sociales. Cette situation exclut dès lors qu'elle puisse être liée à cette société par un contrat de travail (Cass. soc., 14-10-15, n°14-10960).

### ► *Qualité de salarié protégé*

A défaut de texte particulier prévoyant d'accorder au représentant des salariés au conseil d'administration d'un établissement public administratif d'enseignement et de formation professionnelle, la protection prévue pour les délégués du personnel, c'est à juste titre que la cour d'appel a considéré que le licenciement de l'intéressé n'était pas subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 14-10-15, n°14-14196).

### ► *Protection du salarié demandant l'organisation d'élections*

Le bénéfice de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 2411-6 du code du travail, à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre par laquelle une organisation syndicale, a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections, n'est accordé au salarié ayant demandé l'organisation des élections qu'autant que cette organisation syndicale remplit les conditions pour négocier le protocole électoral et présenter des candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections (Cass. soc., 15-10-15, n°14-15995).

### ► *Désignation du RSS*

Le salarié qui dispose d'une délégation écrite d'autorité permettant de l'assimiler au chef d'entreprise ne peut être désigné en qualité de représentant syndical, peu important que la délégation porte sur un périmètre plus restreint que celui de sa désignation (Cass. soc., 15-10-15, n°14-25680).

### ► *Risques psychosociaux - Projet d'externalisation*

La Cour de cassation confirme que le projet d'externalisation de la société Areva ne compromet pas la santé des salariés. En effet, elle approuve la décision de la cour d'appel qui considère que les syndicats requérants (la CGT et FO) ne démontraient pas l'existence de risques psychosociaux suffisants pour justifier l'arrêt du projet. Les juges du fond ont constaté que le risque psychosocial engendré par le projet était réduit du fait des mesures mises en place par l'employeur (Cass. soc., 22-10-15, n°14-20173).

### ► *QPC - Obligation d'affiliation au RSI*

La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a refusé le 22 octobre 2015 de renvoyer au Conseil constitutionnel une QPC transmise par un gérant de SARL qui contestait le caractère obligatoire de son affiliation au RSI pour son absence de caractère sérieux. L'intéressé a fait valoir que cette obligation portait atteinte à la liberté contractuelle, à la liberté d'entreprendre et à la liberté

personnelle. Cette argumentation n'a pas été retenue par la Haute Cour qui considère que les dispositions litigieuses ont pour objet une mutualisation des risques dans le cadre d'un régime de sécurité sociale fondé sur le principe de solidarité nationale et répondent ainsi aux exigences de valeur constitutionnelle de protection de la santé (Cass. civ. 2, 22-10-15, n°15-16312).

### ► *Motivation du non-renouvellement du CDD*

En cas de requalification de CDD successifs en CDI, la rupture des relations contractuelles en CDD ne doit pas automatiquement être analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si l'employeur a énoncé dans un écrit les motifs de cette rupture, les juges du fond doivent examiner cette lettre, vérifier si elle vaut lettre de licenciement et si les motifs invoqués permettent de retenir une cause réelle et sérieuse au licenciement (Cass. soc., 20-10-15, n°14-23712).

### ► *PSE - Qualité pour agir du CHSCT*

Le Conseil d'Etat a retenu que les CHSCT « pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation » n'ont pas qualité pour agir contre une décision de validation ou d'homologation par l'administration d'un PSE (CE, 21-10-15, n°386123).

### ► *Faute lourde*

La Cour de cassation a précisé sa définition de l'intention de nuire pour caractériser une faute lourde dans deux arrêts rendus le 22 octobre dernier concernant un détournement de fonds et des avantages financiers anormaux. Elle implique la volonté du salarié de porter préjudice à l'employeur dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise. (Cass. soc., 22-10-15, n°14-11291 ; Cass. soc., 22-10-15, n°14-11801).

### ► *Représentativité - Arrondi du score électoral*

Le résultat obtenu aux élections professionnelles ne peut pas être arrondi car cette possibilité n'est pas prévue par la loi du 20 août 2008. En l'espèce un syndicat avait obtenu 9,98% des suffrages exprimés et souhaitait donc voir son score arrondi à 10% pour être représentatif mais la Haute Cour n'a pas fait droit à cette demande (Cass. soc., 15-10-15, n°14-25375).

### ► *Travail du dimanche*

La chambre criminelle de la Cour de cassation a précisé les modalités de calcul de la majoration de salaire et du repos compensateur pour les dimanches travaillés désignés par les maires. Les salariés concernés doivent recevoir une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due, soit 200%, et une journée de repos à salaire maintenu (et non 100% au titre du maintien de salaire pour le jour de repos et 150% de la rémunération pour le dimanche travaillé) (Cass. crim., 22-9-15, n°13-82284).



## FOCUS

### *Interprétation d'une convention collective : la Cour de cassation donne le mode d'emploi*

A l'occasion d'un arrêt rendu en Assemblée plénière le 23 octobre 2015, la Cour de cassation a eu l'occasion de donner son mode d'emploi s'agissant de l'interprétation d'une disposition d'une convention collective (Cass. ass. plén., 23-10-15, n°13-25279, *PBRI*).

Dans la présente affaire, des salariés relevant de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne étaient informés de leur mutation de Rungis dans des locaux parisiens (Paris 8<sup>ème</sup>).

Les salariés ont refusé de rejoindre leur nouveau lieu de travail estimant qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord. Selon eux, la convention collective interdisait à leur employeur de leur imposer une telle modification. Les salariés, en raison de leurs refus réitérés de se rendre sur leur nouveau lieu de travail, ont été licenciés pour faute grave.

La discussion portait sur l'interprétation qui devait être faite de la convention collective. Celle-ci prévoyait que toute modification de caractère individuel apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé devrait faire, préalablement, l'objet d'une notification écrite. Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par le salarié, elle serait considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Cette disposition avait-elle pour effet de conférer au lieu de travail un caractère contractuel ou n'est-elle qu'une procédure à suivre en cas de non acceptation du nouveau lieu de travail ?

Interprétant la convention collective, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation juge que le lieu de travail n'a pas un caractère contractuel : les dispositions conventionnelles signifient seulement qu'en cas de non-acceptation par le salarié de la modification envisagée du lieu de travail, l'employeur qui n'entend pas renoncer à la modification doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement. En énonçant cette solution, la Cour de cassation donne, au passage, un mode d'emploi pour interpréter la convention collective.

Pour la Cour de cassation, la convention collective doit être interprétée comme la loi si elle manque de clarté, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et en dernier recours en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte. La Cour de cassation précise qu'elle exerce un

contrôle lourd de cette interprétation afin d'assurer une unité d'application.

Pour la Cour en l'espèce, l'article ne dit pas que le lieu de travail est un élément substantiel du contrat de travail, ni que l'accord du salarié est obligatoire, ni que ce dernier a le droit de refuser le transfert de son lieu de travail, ni que la seule non acceptation par le salarié de la modification de son lieu de travail rend nécessairement l'employeur responsable de la rupture et débiteur de toutes les indemnités de rupture au profit du salarié.

La Cour note que l'interprétation de la convention collective au moment de son application ne doit pas avoir pour effet d'en modifier la portée, ni de lui conférer une utilité en remplacement de celle qu'elle présentait lors de sa conclusion et qu'elle a pu perdre par suite de l'évolution jurisprudentielle ou législative.

En 1979, date à laquelle la convention a été signée, la disposition avait pour objectif de permettre au salarié de percevoir les indemnités chômage en imposant d'engager une procédure de licenciement du salarié qui refusait de rejoindre son nouveau lieu de travail. Cet avantage est désormais accordé à tous les salariés du fait de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 8-10-87, n°84-41902 ; Cass. soc., 25-6-92, n°88-42498). Enfin, la Cour note que la solution qui veut que le lieu de travail ne soit pas contractualisé apparaît plus en harmonie avec l'évolution actuelle du droit, favorisant la mobilité géographique sans nuire au salarié qui peut toujours contester le bien-fondé du licenciement.

Au final, la Cour de cassation conclut que la solution qui veut que le lieu de travail ne soit pas contractualisé respecte mieux, que celle de la contractualisation, la lettre du texte. En outre, si le refus d'un changement des conditions de travail (les salariés étant soumis à une clause de mobilité) ne constitue pas en soi une faute grave, le refus réitéré de se rendre sur le nouveau lieu de travail situé dans le périmètre de la clause de mobilité peut justifier un licenciement pour faute grave.

La Cour d'appel a relevé que l'employeur avait respecté un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés de s'organiser. Les salariés avaient persisté dans leur attitude d'obstruction consistant à se présenter systématiquement sur leur ancien lieu de travail. Pour la Cour de cassation (qui exerce un contrôle léger sur cette question), la Cour d'appel a pu décider qu'un tel refus, pour la justification duquel aucune raison légitime n'était avancée (comme des obligations familiales impérieuses), caractérisait bien une faute grave.