



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 27 juin au 1^{er} juillet 2016

Textes législatifs et réglementaires

► *Modalités de consultation des IRP*

Le décret n°2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel est paru au *JO* du 30 juin. Ce décret précise les délais dans lesquels les différentes instances représentatives du personnel remettent leurs avis, ainsi que les modalités de fonctionnement du CHSCT. Il précise également le contenu des informations trimestrielles que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise ainsi que celles qu'il met à disposition du comité d'entreprise en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Dans ce cadre, il précise notamment les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes afférents aux nouveaux domaines introduits par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il adapte par ailleurs les dispositions relatives à la négociation obligatoire en entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de tenir compte des évolutions introduites par la loi du 17 août 2015. Il détermine enfin les modalités de mise en œuvre de la prise de position formelle de l'administration, quant à la conformité d'un accord ou d'un plan d'action aux obligations des employeurs en matière d'égalité professionnelle, prévue par l'ordonnance du 10 décembre 2015.

► *Taux d'intérêt légal*

Un arrêté en date du 24 juin 2016 fixe les nouveaux taux d'intérêts légaux pour le second semestre 2016 (*JO* du 26 juin 2016). Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

► *Assurance chômage*

Le décret n°2016-869 du 29 juin 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi est paru au *JO* du 30 juin. Le présent décret a pour objet de proroger la convention relative à l'indemnisation du chômage qui arrive à échéance le 30 juin 2016. A compter du 1^{er} juillet 2016, les dispositions de la convention modifiée du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, du règlement général annexé à cette convention, des annexes à ce règlement des accords d'application en vigueur au 30 juin 2016 et des accords du 14 mai 2014 relatifs au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public et au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire continuent de s'appliquer.

► *Loi contre la discrimination en raison de la précarité sociale*

La loi n°2016-832 du 24 juin 2016 ajoute au code du travail et au code pénal un nouveau motif de discrimination basé sur la précarité sociale (*JO* du 25 juin 2016).

► *Mayotte - Subvention - Handicap*

L'arrêté du 20 juin 2016 relatif aux critères ouvrant droit à l'aide au poste et à la subvention spécifique dans le cadre des recrutements opérés directement par les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile à Mayotte est paru au *JO* du 28 juin dernier.

► *Mayotte - Prime d'activité*

Les deux décrets relatifs à la prime d'activité à Mayotte sont parus au *JO* du 30 juin 2016 (n°2016-864 et n°2016-866).

► *Fonction publique - Don de jours*

Le décret n°2015-573 du 28 mai 2015 permettant à un militaire le don de jours de permissions à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade est paru au *JO* du 29 mai.

► *Experts - CHSCT*

L'arrêté du 30 juin 2016 portant agrément des experts auxquels le CHSCT peut faire appel est paru au *JO* du 1^{er} juillet 2016 (NOR: ETST1618327A).

► *Formation professionnelle*

L'arrêté du 28 juin 2016 portant agrément d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue est paru au *JO* du 1^{er} juillet 2016 (NOR: ETSD1614639A).



► Carte bleue européenne

Un arrêté du 20 juin 2016 fixe à 35 891 euros le montant du salaire brut moyen annuel de référence à prendre en compte pour la délivrance de la carte de séjour temporaire portant la mention « *carte bleue européenne* » (NOR: INTV1617074A - JO du 29 juin 2016).

Jurisprudence

► Convention de forfait en jours

Le non-respect par l'employeur, tant des dispositions de l'accord d'entreprise relatives à l'exécution de la convention de forfait en jours, que de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur le recours à ce dispositif, n'engendre pas la nullité de ladite convention (Cass. soc., 22-6-16, n°14-15171).

► Notion de cadre dirigeant

Si les trois critères fixés par l'article L 3111-2 du code du travail impliquent que seuls relèvent de la catégorie des cadres dirigeants, les cadres participant à la direction de l'entreprise, il n'en résulte pas que la participation à la direction de l'entreprise constitue un critère autonome et distinct se substituant aux trois critères légaux (Cass. soc., 22-6-16, n°14-29246).

► Remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail

L'employeur est tenu de prendre en charge une partie des frais de transports publics engagés par un salarié entre son lieu de travail et sa résidence habituelle. L'employeur est-il tenu de prendre en charge les frais de transports publics engagés par un salarié pour se rendre en fin de semaine dans son domicile familial situé à Villeneuve d'Asq, alors qu'il dispose, dans la semaine, d'un logement sur Limoges, son lieu de travail ? La Cour de cassation répond négativement à cette question. La cour d'appel ayant caractérisé le lieu de résidence habituelle (Limoges), l'employeur n'était tenu de prendre en charge que les frais de transports publics engagés entre le domicile habituel et le lieu de travail, tous deux situés à Limoges (Cass. soc., 22-6-16, n°15-15986).

► Requalification du CDD : transmission tardive du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. Sa transmission tardive équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, peu important que la déclaration préalable à l'embauche ait été faite dans les 2 jours (Cass. soc., 8-6-16, n°15-14001).

► Discrimination liée à la situation de famille

Le refus du renouvellement d'un CDD constitue une discrimination en raison de la situation de famille, dès lors que l'employeur a pris en considération le fait que le salarié avait pour frère l'un de ses opposants politiques (Cass. crim., 21-6-16, n° 15-80365).

► Lanceur d'alerte - Nullité du licenciement

Dans un arrêt publié au rapport annuel et sur le site internet de la Cour de cassation (Cass. soc., 30-6-16, n°15-10557) celle-ci énonce qu' « *en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité* ».

► Licenciement économique - Priorité de réembauche

L'employeur doit proposer dans le cadre de la priorité de réembauche tous les postes disponibles en lien avec la qualification de l'ex-salarié, peu important les souhaits que ce dernier avait indiqués avant le licenciement (Cass. soc., 16-6-16, n°14-18590).

► Salarié protégé - Prise d'acte

Une modification des fonctions, imposée à un salarié protégé, à savoir le remplacement du salarié dans ses fonctions par un autre salarié recruté peu avant, auquel il se trouve désormais rattaché, constitue une violation grave, par l'employeur, de ses obligations contractuelles, justifiant une prise d'acte, peu important que quatre mois après sa mise en œuvre l'employeur ait déclaré y renoncer (Cass. soc., 16-6-16, n°15-12134).

► Dimanche du Maire à Paris

Le Conseil Constitutionnel a censuré la compétence du Préfet de Paris en matière de fixation des dimanches du « *Maire* ». Pour le Conseil Constitutionnel, la décision appartient au Maire (C. const., QPC, 24-6-16, n°2016-547).

► Interprétation d'une convention collective Compétence de la formation de référé

La formation de référé de la juridiction prud'homale peut statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif (Cass. soc., 15-6-16, n°14-19257).

► Expertise CHSCT - Suppression d'un établissement

Est constitutif d'un projet important justifiant le recours à une expertise CHSCT, la suppression d'un établissement et son absorption pour partie dans un autre emportant des conséquences sur les conditions de travail (Cass. soc., 21-6-16,



n° 14-29745). En l'espèce, ces conséquences résultaient du « *périmètre accru des déplacements en relation avec la plus grande surface géographique de l'établissement, d'un nouveau régime des astreintes et d'une modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation* ».

FOCUS

La directive européenne sur les congés payés peut avoir un effet direct en droit interne !

La CJUE précise que tout travailleur, qu'il ait été absent à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie de quelque nature qu'elle soit, doit avoir droit à un congé annuel payé d'au moins 4 semaines (CJUE, 24-1-12, aff. C-282/10, Dominguez).

En d'autres termes, la CJUE reconnaît que le salarié en maladie non professionnelle acquiert des jours de congés payés dans la limite de 4 semaines.

Dans une décision du 13 mars 2013 (n°11-2285), la Cour de cassation avait précisé que la directive communautaire n'avait pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers (c'est-à-dire entre deux personnes de droit privé).

Cela signifie que la directive n°2003/88/CE ne peut permettre, dans un tel litige, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire. En effet, en droit français, l'article L 3141-5 du code du travail refuse d'assimiler à un temps de travail effectif la période de suspension pour maladie non professionnelle.

Par contre, les absences pour accident de trajet, accident du travail et maladie professionnelle ouvrent droit, dans la limite d'une durée d'un an, à des congés payés (Cass. soc., 3-7-12, n°08-44834).

Cette limitation à un an est également contraire au droit communautaire mais en l'absence d'effet direct de la directive CE entre particuliers, les salariés de droit privé ne peuvent que se retourner contre l'Etat pour transposition incorrecte de la directive (TA Clermont Ferrand, 1^{ère} ch., 6 avril 2016, n°1500608).

Comme nous l'indiquions dans nos InFOjuridiques (Voir InFOjuridiques, n°77, mars/mai 2012), lorsque le litige oppose un particulier à l'Etat, la disposition d'une directive communautaire claire, précise et inconditionnelle produit un effet direct.

En l'espèce, l'article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE satisfait à ces critères.

La CJUE reconnaît la qualité d'Etat de manière très extensive.

A la qualité d'Etat « *tout organisme, quelle que soit sa forme juridique, qui a été chargé, en vertu d'un acte de l'autorité publique et sous le contrôle de cette dernière, d'accomplir un service d'intérêt public et qui dispose à cet effet de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers* » (CJCE, 19-4-07, Farrell, C-356/05, point 40 ; CJCE, 12-7-90, C-188/89, Foster, point 20).

Dans une décision du 22 juin 2016 (n°15-2011), la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler avec force ce principe.

Dans cette affaire, le litige opposait un salarié avec une entreprise privée délégataire d'un réseau de transports en commun, qui assurait un service public dont l'étendue, les modalités et les tarifs étaient fixés par l'autorité publique organisatrice et dont les agents du réseau de transports publics étaient habilités par la loi et le règlement à constater les contraventions afférentes.

L'employeur pouvait donc être assimilé à l'Etat.

Dès lors, la directive communautaire pouvait produire un effet direct en droit interne.

Par conséquent, la Cour de cassation a considéré que le salarié était en droit de prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour la période d'absence pour accident du travail au-delà d'un an (limite normalement fixée par l'article L 3141-5 du code du travail).

Toutefois, en l'espèce, l'arrêt de la cour d'appel a été cassé dans la mesure où il avait accordé des droits supérieurs aux 4 semaines de congés payés, garanties par le droit communautaire.

Enfin, la Cour de cassation relève que « *si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée, l'article L 3141-5-5° du code du travail a pour objet de limiter à un an la période pendant laquelle un salarié en arrêt de maladie pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle peut acquérir des droits à congés payés et non d'organiser la perte de droits acquis qui n'auraient pas été exercés au terme d'un délai de report* ».

On ne peut que saluer cet effort de la Cour de cassation qui, dans cet arrêt à une importante publicité (au rapport annuel et sur internet) trouve un moyen détourné de sanctionner la non-conformité du droit national à celui de l'Union.