



Textes législatifs et réglementaires

► Lanceurs d'alerte

Le décret n°2017-564 du 19 avril 2017, relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé, ou des administrations de l'Etat, est paru au *JO* du 20 avril. Le texte entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Jurisprudence

► Forme de la prise d'acte

Si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme, et peut valablement être présentée par le conseil du salarié au nom de celui-ci, c'est à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur. Ainsi, il n'est pas possible, pour le salarié, d'informer l'employeur d'une prise d'acte par la saisine du conseil de prud'hommes (Cass. soc., 29-3-17, n°15-28992).

► Rupture du congé de reclassement

Une cour d'appel ne peut débouter la salariée de ses demandes tendant à la condamnation de la société à lui verser un rappel d'allocation de congé de reclassement, ainsi que des dommages-intérêts pour interruption fautive du versement de cette allocation, sans vérifier si la procédure de rupture du congé de reclassement prévue à l'article R 1233-34 du code du travail avait été respectée (Cass. soc., 29-3-17, n°16-10251).

► Absence de visite médicale obligatoire et prise d'acte

Une cour d'appel ne peut décider que, compte tenu des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, la démission s'analyse en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans vérifier si les manquements imputés à l'employeur étaient de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail. En d'autres termes, une défaillance de l'employeur dans le contrôle médical obligatoire ne justifie pas nécessairement une prise d'acte, notamment si les faits sont anciens et n'ont pas empêché la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 30-3-17, n°15-24142).

► Homologation d'un PSE et contrôle de la procédure d'information/consultation du CE

Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du

comité central d'entreprise et des comités d'établissement a été régulière. La cour administrative d'appel de Versailles relève que la vacance d'un siège ne fait pas obstacle au fonctionnement du comité central d'entreprise. Dès lors, la circonstance que le collège des cadres n'était pas représenté au cours de la procédure d'information et de consultation n'est pas de nature à entacher celle-ci d'irrégularité (CAA Versailles, 4^{ème} ch., 22-2-17, n°16VE03398).

► DUP et mécanisme de mutualisation et d'annualisation du crédit d'heures

En cas de DUP, les élus peuvent annualiser et mutualiser entre eux leurs heures de délégation. L'article R 2326-3 du code du travail soumet toutefois cette possibilité à une condition d'information préalable de l'employeur dans un délai de 8 jours. Le Conseil d'Etat a jugé, le 31 mars 2017, que cette disposition réglementaire était justifiée en égard aux répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise qu'est susceptible d'avoir ce mécanisme de cumul et de répartition des heures de délégation (CE, 31-3-17, n°399957).

► Refus d'échange verbal avec sa hiérarchie et faute grave

Le refus du salarié de tout échange verbal avec sa hiérarchie constitue, à lui seul, une faute grave (Cass. soc., 22-3-17, n°15-27720).

► Exposition à des poussières d'amiante et mise en danger de la vie d'autrui

L'exposition d'autrui à un risque de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente, en relation directe et immédiate avec une violation manifestement délibérée des dispositions du code du travail relatives à l'obligation de sécurité de résultat constitue une mise en danger de la vie d'autrui

En l'espèce, l'employeur n'avait pas mis en œuvre les mesures de protection contre les poussières d'amiante à l'égard des salariés lors d'un chantier de construction (Cass. crim., 17-04-17, n°16-80695).



► *Transfert d'entreprise et règlement intérieur*

Lorsqu'une entreprise absorbe un établissement distinct, celle-ci doit soumettre son règlement intérieur aux institutions représentatives de l'entité absorbée, faute de quoi le règlement intérieur est inopposable aux salariés de cette dernière (CE, 20-3-17, n°391226).

FOCUS

Le point sur les jours fériés

Le code du travail liste les jours fériés.

La France en compte 11 (art. L 3133-1 du code du travail). A ces jours fériés légaux, s'ajoute le jour férié dans les DOM concernant l'abolition de l'esclavage (art. L 3422-2). En Alsace Moselle, s'ajoutent aux 11 jours, le Vendredi Saint et le 26 décembre (ces jours sont fériés et chômés).

A l'exception du 1^{er} mai, les jours fériés ne sont pas forcément chômés (sauf pour les salariés de moins de 18 ans). Tout dépend de ce que prévoit l'accord d'entreprise, ou à défaut l'accord de branche. Un accord d'entreprise peut ne pas tenir compte de la liste des jours fériés chômés fixée par l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'employeur fixe la liste des jours fériés chômés.

Lorsque les jours fériés sont chômés dans l'entreprise, les salariés (quelle que soit la nature de leur contrat de travail : CDI, CDD, temps partiel, saisonniers) ne doivent, dès lors qu'ils justifient d'au moins de 3 mois d'ancienneté, subir aucune réduction de leur rémunération. Attention, la règle du maintien de salaire ne s'applique pas aux travailleurs à domicile, aux travailleurs intermittents et aux travailleurs temporaires.

Lorsque le salarié est gréviste pendant une période qui comprend un jour férié chômé, ce salarié ne peut prétendre au paiement du jour férié chômé.

Le salarié qui effectue habituellement des heures supplémentaires doit bénéficier, dans le cadre du maintien de salaire, des majorations pour heures supplémentaires.

A l'opposé, lorsque les heures supplémentaires sont occasionnelles, les heures correspondant au jour férié chômé n'ont pas à être prises en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Lorsque le jour férié chômé tombe un jour habituellement non travaillé (samedi ou dimanche par exemple), il ne donne pas lieu, sauf disposition particulière, à récupération ou indemnisation.

En revanche, lorsque le jour férié chômé coïncide avec un jour de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail, l'employeur doit reporter ce jour RTT sur un jour non chômé.

Quand un jour férié tombe pendant une période de congés payés, son incidence diffère selon qu'il est ou non chômé dans l'entreprise (hypothèse où le décompte se fait en jours ouvrables). S'il n'est pas chômé, il doit être décompté comme un jour de congé ; s'il est chômé, il n'a pas à être décompté des congés payés, même s'il coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise.

Dans le cadre d'un décompte en jours ouvrés, qui ne constitue qu'une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables, la règle est la même. En revanche, si le décompte en jours ouvrés est plus favorable pour les salariés, l'inclusion d'un jour férié coïncidant avec un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé.

En dehors du 1^{er} mai, sauf dispositions plus favorables, le travail d'un jour férié n'ouvre droit à aucune majoration de salaire.

Concernant le 1^{er} mai, celui-ci est forcément chômé sauf dans certains secteurs qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent l'interrompre (hôpitaux, transports, services hôteliers...). Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction du salaire.

Lorsque le 1^{er} mai est travaillé, il donne lieu, obligatoirement, à une majoration de 100% du salaire.

Il arrive que l'employeur accorde aux salariés un pont, c'est-à-dire, qu'il prévoit un jour de repos entre un jour férié et un jour habituellement non travaillé. Cet avantage ne peut résulter que d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur.

Si les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération, les heures perdues du fait d'un pont peuvent l'être. Les heures perdues doivent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.