



Textes législatifs et réglementaires

► Représentativité

Un arrêté du 12 juin 2015, paru au *JO* du 20 juin, fixe la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention nationale des télécommunications.

► Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire

Le décret n°2015-732 du 24 juin 2015 relatif au Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire est paru au *JO* du 26 juin. Il précise la composition du Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire et la durée du mandat de ses membres. Il définit également les modalités de fonctionnement du Conseil et de son bureau.

► Attestation de salaire

L'arrêté du 5 juin 2015 fixant le modèle du formulaire « *Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières de maladie, maternité, paternité - accueil de l'enfant - adoption, femme enceinte dispensée de travail* » est paru au *JO* du 17 juin dernier.

► Géolocalisation

La CNIL a rendu une délibération (n°2015-165 du 4-6-15), publiée au *JO* du 17 juin, portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics ou privés destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par leurs employés. Dans cette délibération, la CNIL a fixé une liste limitative des finalités d'un tel traitement (art. 2). Par ailleurs, elle précise que « *pour ne pas porter atteinte au respect de l'intimité de la vie privée, il n'est pas possible de collecter une donnée de localisation en dehors du temps de travail du conducteur, en particulier lors des trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail ou pendant ses temps de pause* » (art. 3).

► Risques psychosociaux au travail

Un décret n°2015-717 du 23 juin 2015, publié au *JO* du 25 juin, autorise la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel relatif à l'enquête nationale portant sur les risques psychosociaux au travail.

► Agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale »

Le décret n°2015-719 du 23 juin 2015 relatif à l'agrément « *entreprise solidaire d'utilité sociale* » régi par l'article L 3332-17-1 du code du travail est paru au *JO* du 25 juin.

Jurisprudence

► NTIC

Si le fait de télécharger, de modifier sans licence un logiciel informatique et de l'avoir utilisé peut constituer une faute, c'est à la condition que cela ne soit pas effectué « *au vu et au su de l'employeur et même à sa demande* » (Cass. soc., 16-6-15, n°13-26913).

► Harcèlement moral

La Cour de cassation (Cass. soc., 10-6-15, n°13-22801) rappelle qu'une surcharge de travail persistante peut faire partie des éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

► Plan de sauvegarde de l'emploi

La Cour de cassation a énoncé que « *ayant constaté que l'entreprise comportait moins de cinquante salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel a retenu à bon droit que « le plan de sauvegarde de l'emploi » volontairement mis en place par l'employeur n'avait pas à satisfaire aux exigences des articles L 1233-61 et L 1233-62 du*

code du travail [articles sur le contenu du PSE] » (Cass. soc., 10-6-15, n°14-10038).

► Bureau de conciliation

Par exception aux dispositions de l'article R 1454-12 du code du travail, l'avocat n'a pas à justifier d'un mandat spécial pour représenter un client absent lors de l'audience de conciliation (Cass. soc., 10-6-15, n°14-11814).

► Convention collective

La convention collective applicable aux salariés d'une entreprise est celle de l'activité principale exercée par l'employeur (art. L 2261-2 du code du travail), sauf pour celle qui exerce une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome.

La Cour de cassation a relevé que « *la succursale Renault Lyon Est ne constituait pas un centre d'activité autonome de la société Renault et que le siège de cette société détenait l'essentiel du pouvoir de décision.* » (Cass. soc., 9-6-15, n°14-12497).



► Droit disciplinaire

Une salariée de la SNCF est sanctionnée par une mise à pied disciplinaire. Quelques jours après, pour des faits distincts, un licenciement pour faute grave lui est notifié.

La salariée avançait notamment que son licenciement devait être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour ce faire, elle se prévalait du fait que « l'employeur qui, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à un salarié, choisit de lui notifier une sanction seulement pour certains d'entre eux, a épuisé son pouvoir disciplinaire et ne peut en conséquence prononcer par la suite un licenciement pour les autres faits antérieurs à cette première sanction ».

Cet argument a été rejeté par la Haute Cour (Cass. soc., 10-6-15, n°14-10778) dans les termes suivants : « Qu'ayant constaté que la SNCF avait découvert successivement des griefs différents impliquant, en application des règles statutaires, la conduite de procédures disciplinaires distinctes, c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que l'employeur n'avait pas renoncé à sanctionner la seconde faute pour avoir sanctionné la première à une date où la seconde procédure n'était pas achevée ».

► Unicité de l'instance

La Cour de cassation a rappelé (Cass. soc., 10-6-15, n°13-26638) « qu'en application de ce texte [art. R 1452-6 du code du travail], une instance ne peut être engagée postérieurement à une première procédure prud'homale que lorsque le fondement des nouvelles prétentions est né ou s'est révélé après l'extinction de l'instance primitive ; qu'il en résulte que sont irrecevables des demandes formées dans une nouvelle procédure dès lors que

leur fondement est né avant la clôture des débats de l'instance antérieure ».

► Groupe de sociétés et co-employeur

La Cour de cassation (Cass. soc., 9-6-15, n°13-26558) rappelle « qu'une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre, hors l'existence d'un lien de subordination, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ».

► Prise d'acte

Un conducteur de travaux victime d'un accident du travail est déclaré apte avec interdiction temporaire d'effectuer des déplacements sur les chantiers et des déplacements en véhicule. L'employeur l'affecte dans un bureau. Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail reprochant à l'employeur de ne pas lui avoir fourni suffisamment de travail.

La prise d'acte aux torts de l'employeur est reconnue par la cour d'appel. L'employeur se pourvoit en cassation en avançant notamment qu'il n'avait fait que se conformer aux prescriptions du médecin du travail. Le pourvoi en cassation est rejeté par la Haute Cour dans la mesure où « l'employeur n'avait pas respecté son obligation contractuelle de lui [le salarié] fournir une prestation de travail suffisante » (Cass. soc., 9-6-15, n°13-26834).

FOCUS

Illicéité d'une convention de forfait et travail dissimulé

Par un arrêt en date du 16 juin dernier (Cass. soc., 16-6-15, n°14-16953, PB), les Hauts magistrats rappellent les conditions devant être réunies pour que l'infraction de travail dissimulé soit reconnue dans l'hypothèse d'une convention de forfait annuel.

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité d'accompagnateur sous contrat à durée indéterminée. Une convention individuelle de forfait annuel en heures (1645 heures) a été conclue sur la base d'un accord collectif d'entreprise.

Après avoir démissionné, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir un rappel d'heures supplémentaires et une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

La cour d'appel de Paris a accueilli favorablement les demandes de ce dernier. Les juges du fond ont reconnu l'illicéité de l'accord collectif au regard de la violation des dispositions d'ordre public du code du travail et ont, par conséquent, estimé que l'élément intentionnel nécessaire à la caractérisation du délit de travail dissimulé était établi du fait de l'application de la convention de forfait.

La Haute juridiction n'est pas de cet avis.

Rappelons que l'infraction de travail dissimulé comporte, en plus de l'élément matériel, un élément intentionnel qui doit être caractérisé par les juges du fond.

En l'espèce, l'illicéité des dispositions conventionnelles n'était pas l'objet du pourvoi formé par l'employeur qui souhaitait seulement exercer un recours contre la condamnation pour travail dissimulé.

Ce dernier a obtenu gain de cause puisque la Cour de cassation a censuré le raisonnement des juges du fond considérant que « le caractère intentionnel ne peut se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite ».

Autrement dit, les Hauts magistrats demandent aux juges du fond de rechercher une volonté délibérée de l'employeur de dissimuler les heures de travail effectuées...