Veille Juridique du Secteur Juridique FO

du 18 janvier au 22 janvier 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Inscription dématérialisée des demandeurs d'emploi

Un arrêté du 24 décembre 2015 relatif à l'inscription par voie électronique sur la liste des demandeurs d'emploi est paru au *JO* du 17 janvier dernier (NOR: ETSD1532435A).

► Accident du travail

Un nouveau modèle du formulaire « *déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet* » est fixé par un arrêté du 23 décembre 2015 (NOR: AFSS1600465A). Il a été publié au *JO* du 19 janvier dernier.

► Obligation des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre

Le décret n°2016-27 du 19 janvier 2016 relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans le cadre de la réalisation de prestations de services internationales est paru au *JO* du 20 janvier dernier. Il renforce, notamment, les obligations et la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre faisant appel aux services de prestataires établis hors de France et détachant des salariés quant à l'établissement d'une déclaration préalable de ce détachement.

Jurisprudence

► Salarié protégé et autorisation de licenciement

L'inspecteur du travail doit se prononcer avant la fin de la période de protection. Passé cette période, l'autorité administrative n'est plus compétente. En cas de refus tardif de l'autorisation de licenciement, l'employeur peut poursuivre la procédure et prononcer un licenciement sans autorisation fondé sur des éléments portés devant l'autorité administrative (Cass. soc., 6-01-16, n°14-12717).

► Exercice du droit d'opposition

La cour d'appel de Paris a jugé que le droit d'opposition pouvait s'exercer sous forme de courrier électronique (CA Paris, pôle 6, ch.2, 7-01-16, n°15/13421). Un pourvoi en cassation a été formé.

► Convocation à l'entretien préalable au licenciement

Pour le Conseil d'Etat, la convocation orale à l'entretien préalable au licenciement est une cause de refus d'autorisation de licenciement (CE, 30-12-15, n°384290).

► Soustraction de produits périmés : vol ?

Ne commet pas un vol la directrice d'un supermarché qui s'approprie des produits périmés dans la mesure où les produits en question devenus impropres à la commercialisation, avaient été retirés de la vente et mis à la poubelle dans l'attente de leur destruction, de sorte que l'entreprise avait clairement manifesté son intention de les abandonner. Au surplus, le règlement intérieur interdisant à la salariée de les appréhender répondait à un autre objectif que la préservation des droits du propriétaire légitime, à savoir le respect par celui-ci des prescriptions d'ordre purement sanitaire (Cass. crim., 15-12-15, n°14-84906).

► Rupture conventionnelle

L'homologation de la rupture conventionnelle ne peut être demandée avant l'expiration du délai de rétractation. Si tel est le cas, l'administration est en droit de refuser l'homologation. La Cour de cassation précise également que si le juge judiciaire peut annuler un refus d'homologation, il ne peut pour autant accorder lui-même cette homologation (Cass. soc., 14-01-16, n°14-26220).

► Plan de départs volontaires

Un salarié se voit refuser son départ dans le cadre d'un plan de départs volontaires. Démissionnant de son emploi, il saisit la justice aux fins de se voir verser la prime de départ volontaire. La Cour de cassation fait droit à la demande du salarié. Elle relève que le plan de départs volontaires ne précisait pas que le sauvetage d'un emploi menacé devait résulter, directement ou indirectement, du départ volontaire envisagé, la finalité de l'opération étant de conserver dans l'entreprise un salarié menacé de licenciement. Le départ de l'intéressé avait permis de préserver l'emploi menacé d'une autre salariée, ainsi le salarié remplissait les conditions du plan de départs volontaires (Cass. soc., 12-01-16, n°13-27776).

► Licenciement des salariés protégés et maintien du salaire

Un salarié qui refuse un changement de ses conditions de travail a droit au paiement de sa rémunération aussi longtemps que l'inspecteur du travail n'a pas autorisé son licenciement, et ce, même s'il a cessé d'exécuter son travail et que son refus du changement des conditions de travail est jugé fautif par le juge administratif (Cass. soc., 12-01-16, n°13-26318).

Secteur Juridique
☎ : *01 40 52 83 54* 🖷 : *01 40 52 83 48*
sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr

► « Prise d'acte » d'un agent contractuel

Le contrat de travail à durée indéterminée conclu entre un agent public et une collectivité publique ne peut être rompu que par un licenciement, une démission, ou à l'occasion d'une action en résiliation de ce contrat.
Il appartient toutefois au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'un agent non titulaire estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat de travail résultant de modifications substantielles des clauses du contrat en cause, d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un agent non titulaire doit être regardée comme un licenciement, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées au contrat, au comportement de l'employeur et aux motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité (CE, 30-12-15, n°384308).

► Clause de mobilité et licenciement pour faute grave

La Cour de cassation retient qu'un agent de sécurité qui refuse sans motif légitime de rejoindre une nouvelle affectation compatible avec sa clause de mobilité commet une faute grave, peu importe qu'il ait fini par rejoindre son affectation après avoir reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (Cass. soc., 12-01-16, n°14-23290).

► Défaut de visite médicale d'embauche

Par un arrêt en date du 12 janvier, la chambre criminelle de la Cour de cassation retient la responsabilité pénale d'un employeur qui, bien qu'ayant prévenu la médecine du travail de la nécessité de convoquer un salarié nouvellement embauché, ne s'est pas assuré que la visite médicale avait bien eu lieu avant la fin de la période d'essai (Cass. crim., 12-01-16, n°14-87695).

FOCUS

Désignation d'un RSS après de nouvelles élections : qui peut être choisi ?

Un syndicat non représentatif, ayant désigné un représentant de section syndicale (RSS), qui ne parvient toujours pas à franchir la barre fatidique des 10% après de nouvelles élections ne peut choisir la même personne pour être redésigné en tant que RSS. Le syndicat non représentatif désignant de nouveau un RSS doit le choisir parmi les autres membres du personnel.

Une exception avait été posée par la Cour de cassation lorsque le périmètre électoral a changé. Dans une décision du 25 septembre 2013, la Cour de cassation était venue préciser que lorsque le périmètre électoral différait, comme par exemple à la suite d'une fusion-absorption, le syndicat pouvait désigner comme RSS celui qui exerçait déjà cette fonction lors des précédentes élections (Cass. soc., 25-09-13, n°12-26612).

La Cour de cassation vient à nouveau de rappeler cette règle le 6 janvier 2016 (n°15-60138 et n°15-60139) en y apportant une précision fort utile. Elle rappelle que l'interdiction d'exercer deux mandats consécutifs de RSS ne joue pas si le périmètre électoral a changé et précise qu'il importe peu que le périmètre d'exercice du mandat de RSS soit resté identique. Ce qui compte c'est que le périmètre électoral (niveau de mesure de la représentativité) ait bien changé !

En l'espèce, FO avait désigné, en 2011, un salarié en qualité de RSS au sein d'un établissement secondaire « *A* » qui dépendait alors de l'établissement principal « *B* ». Lors des élections suivantes organisées en 2014, la carte électorale change et l'établissement secondaire « *A* » est rattaché à l'établissement principal « *C* ». FO obtient moins de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité d'établissement principal « *C* ». Le même salarié est désigné RSS au sein de l'établissement secondaire « *A* » intégré au nouvel établissement principal « *C* ». L'employeur saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette désignation. Le tribunal d'instance a accueilli la demande de l'employeur au motif que l'établissement secondaire est resté identique.

La Cour de cassation casse le jugement rendu par le tribunal d'instance. Elle indique que « *les dispositions de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de RSS le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections, ne sont pas opposables au syndicat dès lors que le périmètre de ces élections est différent de celui retenu lors des élections précédentes, sur une partie duquel le représentant exerçait son mandat* ». En d'autres termes, l'interdiction de désigner la même personne en tant que RSS à la suite des nouvelles élections ne joue qu'à périmètre constant. Si le périmètre électoral, cadre d'appréciation de la représentativité, ne change pas, la même personne peut exercer deux mandats de RSS consécutifs. Il importe peu que le périmètre dans lequel s'exerce le mandat de RSS soit resté identique.

Ce qui compte c'est que l'établissement principal (niveau d'appréciation de la représentativité) ait changé de périmètre, peu important que l'établissement secondaire, cadre dans lequel s'exerce le mandat de RSS soit resté identique.

Suivant son raisonnement, la Cour de cassation a validé un jugement de tribunal d'instance qui avait interdit l'exercice de deux mandats de RSS consécutifs (Cass. soc., 6-01-16, n°15-15084).

Elle relevait qu'une réorganisation d'un établissement, au sein duquel ont lieu les élections au comité d'établissement, n'entraîne pas nécessairement modification du périmètre électoral de cet établissement. En l'espèce, il s'agissait de la fusion de plusieurs établissements secondaires sans modification notable de l'établissement principal.

La Cour de cassation, relevant qu'il n'y avait pas eu de modification du périmètre électoral, avait invalidé la redésignation de la même personne en tant que RSS.