



Veille Juridique **FO** du Secteur Juridique du 20 au 24 mars 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *Contrat de professionnalisation sans obligation de qualification*

Un arrêté du 8 mars 2017, fixant le cahier des charges relatif à l'expérimentation mentionnée à l'article 74 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est paru au *JO* du 18 mars.

► *Travailleur détaché*

Un arrêté du 20 mars 2017, relatif au traitement automatisé de données, à caractère personnel de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics, est paru au *JO* du 21 mars. Il est applicable le lendemain de sa parution, soit le 22 mars.

► *Apprentissage : dérogation à la limite d'âge*

Le décret n°2017-355 du 20 mars 2017, complétant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer à l'expérimentation prévue à l'article 77 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est paru au *JO* du 22 mars. Il met en œuvre l'expérimentation relative à la dérogation de la limite d'âge de droit commun dans l'apprentissage.

► *Prud'hommes : mandat 2018-2021*

Un arrêté du 1^{er} mars 2017, fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021, est paru au *JO* du 22 mars.

► *Actions de professionnalisation*

Le décret n°2017-382 du 22 mars 2017, relatif aux parcours de formation, aux forfaits de prise en charge des actions de professionnalisation et aux justificatifs d'assiduité d'une personne en formation, est paru au *JO* du 24 mars.

► *Représentativité des organisations professionnelles d'employeurs*

Le décret n°2017-383 du 22 mars 2017, modifiant l'attribution des compétences, au sein de la juridiction administrative en matière de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, est paru au *JO* du 24 mars.

Jurisprudence

► *AGS*

Le plafond de garantie des salaires de l'AGS s'entend de la totalité des créances salariales, en ce compris le précompte effectué par l'employeur, en vertu de l'article L 242-3 du code de la sécurité sociale au profit des organismes sociaux (Cass. soc., 8-3-17, n°15-29392).

► *CDD et condition suspensive*

Les dispositions d'ordre public de l'article L 1243-1 du code du travail, dont il résulte que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme que dans les seuls cas visés par ce texte, ne prohibent pas la stipulation de conditions suspensives (Cass. soc., 15-3-17, n°15-24028).

► *Différence de traitement fixée par un accord collectif : le Conseil d'Etat se positionne*

Pour rendre sa décision sur les différences de traitement établies par un accord collectif, le Conseil d'Etat reprend une jurisprudence bien établie de la Cour de cassation qui prévoit que : « *Lorsqu'elles sont opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; en revanche, lorsque ces différences affectent des salariés d'une même catégorie professionnelle exerçant les mêmes fonctions, elles doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* ».



Constatant, qu'en égard à la brièveté des tournages des films publicitaires, et à l'amplitude journalière horaire de travail qui en résulte, les techniciens employés à la journée dans la production de films publicitaires, qui constituent l'essentiel des techniciens employés à la production de tels films, ne se trouvent pas, au regard des sujétions qui résultent des conditions d'exercice de leurs fonctions, dans une situation identique à ceux qui, bien qu'exerçant les mêmes fonctions, sont employés à la journée pour la réalisation de films n'ayant pas le caractère de films publicitaires ; que la différence entre les deux régimes de rémunération est ainsi fondée sur un critère objectif en rapport direct avec ces différences de situation (CE, 15-3-17, n°389559).

► **Responsabilité du RRH en cas d'inaction face à un harcèlement moral du directeur**

Une responsable des ressources humaines (RRH), qui ayant connaissance des méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration et en les laissant perdurer, manque à ses obligations contractuelles justifiant un licenciement pour faute grave. Dans une telle situation, la responsable des ressources humaines avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés (Cass. soc., 8-3-17, n°15-24406). Outre le directeur du magasin, le RRH peut également être tenu responsable en cas d'inaction face à un harcèlement moral. Cette décision invite tout particulièrement les RRH à agir pour

prévenir les cas de harcèlement moral même contre l'avis du directeur.

► **Promotion accordée par erreur : vice du consentement**

La Poste, qui a fait signer par erreur l'avenant au contrat de travail prévoyant la promotion de la salariée par suite d'une négligence uniquement imputable à l'un de ses agents dans la transmission des fichiers de candidats retenus, peut invoquer la nullité de l'avenant pour vice du consentement (Cass. soc., 1-3-17, n°15-10306).

► **Attestation Pôle Emploi et démission**

Selon l'article R 1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 du code du travail et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi. Cette obligation s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail, même en cas de démission qui n'impose normalement pas le versement d'allocations de chômage (Cass. soc., 15-3-17, n°15-21232). L'employeur qui ne délivre pas d'attestation Pôle Emploi s'expose au versement de dommages et intérêts. Le préjudice n'étant plus reconnu de manière automatique, le salarié doit démontrer la réalité et l'étendue du préjudice qu'il a subi du fait de cette carence.

FOCUS

Absence de visite de reprise : quelle possibilité pour l'employeur de licencier un salarié ?

Dans un certain nombre de cas, le salarié doit, après une période de suspension du contrat de travail, pour maladie ou accident, passer une visite de reprise.

Cette visite doit se faire en principe le jour de la reprise du travail, et au plus tard, dans les 8 jours qui suivent (art. R 4624-31 du code du travail).

L'article R 4624-31 du code du travail précise que : « *Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :*

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ».

Dans une décision du 16 novembre 2005, la Cour de cassation avait jugé que le salarié, qui reprend son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise, est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur (Cass. soc., 15-11-05, n°03-45000).

Le salarié, dont le contrat de travail est considéré comme suspendu jusqu'à la visite de reprise, ne bénéficie pas, durant cette période « grise » de 8 jours, d'une immunité.

Le salarié peut donc faire l'objet d'une sanction disciplinaire dans les conditions du droit commun, en raison d'une faute commise pendant cette période.

Dans cette affaire, le salarié avait commis une faute le jour de la reprise effective du travail alors que la visite de reprise n'avait eu lieu que le lendemain.

Dans une décision du 6 mars 2017, la Cour de cassation considère que la situation est toute autre lorsque l'employeur laisse passer le délai de 8 jours et tarde à faire passer la visite de reprise ou ne l'organise pas.

Dans une telle situation, les Hauts magistrats considèrent que le salarié, dont le contrat de travail est toujours suspendu, ne peut être licencié que pour un manquement à l'obligation de loyauté, seule cette obligation demeurant durant une période de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 6-3-17, n°15-27577).

Ainsi, comme on peut le voir, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est considérablement restreint lorsque celui-ci est responsable de la non organisation de la visite de reprise.

La faute de l'employeur l'empêche d'utiliser comme bon lui semble son pouvoir disciplinaire.