



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 24 au 28 avril 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *Interdiction de vapoter*

Le décret n°2017-633 du 25 avril 2017, relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif, est paru au *JO* du 27 avril. L'utilisation des cigarettes électroniques (« vapotage ») est interdite dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Le décret a pour objet de préciser les modalités d'application de l'interdiction concernant les lieux de travail. En outre, il rend obligatoire une signalisation apparente qui rappelle le principe de l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte des lieux concernés. Enfin, il prévoit une contravention de 2^{ème} classe à l'encontre des personnes qui méconnaissent l'interdiction de vapoter ainsi qu'une contravention de 3^{ème} classe pour les responsables des lieux où s'applique l'interdiction qui ne mettent pas en place la signalisation. Le décret entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

► *Contrat de travail à caractère saisonnier*

L'ordonnance n°2017-647 du 27 avril 2017, relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction, est parue au *JO* du 28 avril.

Jurisprudence

► *Inaptitude et reprise du paiement du salaire*

A l'issue du délai préfix d'un mois prévu par l'article L 1226-4 du code du travail, l'employeur, tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés (Cass. soc., 1-3-17, n°15-28563).

► *Elections professionnelles - Bulletin de vote*

L'édition par l'employeur d'un bulletin unique pour les deux listes de candidats est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales. Cette irrégularité justifie à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc., 8-3-17, n°16-60106).

► *Procédure conventionnelle de licenciement*

Selon l'article 03.01.6 de la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision. Il en résulte que cette disposition constitue une garantie de fond, dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 15-3-17, n°15-18772).

► *Paiement des heures supplémentaires et versement de primes*

Le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires. En effet, ces dernières ne donnent pas lieu uniquement à un salaire majoré mais, d'une part, doi-

vent s'exécuter dans le cadre d'un contingent annuel et, d'autre part, ouvrent droit à un repos compensateur (Cass. soc., 15-3-17, n°15-25102).

► *CHSCT : Expertise et secret médical*

L'expert mandaté par le CHSCT d'un centre hospitalier peut se voir refuser l'accès aux blocs opératoires, pendant les interventions et aux réunions quotidiennes des équipes médicales, par un directeur invoquant, notamment, le secret médical (Cass. soc., 20-4-17, n°15-27927).

► *Prétraite et discrimination fondée sur l'âge*

Le principe de non-discrimination en raison de l'âge n'est pas applicable à la rupture d'un contrat de travail résultant de l'adhésion volontaire d'un salarié à un dispositif de prétraite prévu par un accord collectif (Cass. soc., 20-4-17, n°15-28304).

► *QPC portant sur l'interprétation jurisprudentielle de dispositions conventionnelles*

Si tout justiciable a le droit de contester la constitutionnalité de la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à une disposition législative, sous la réserve que cette jurisprudence ait été soumise à la cour suprême compétente, il résulte tant des dispositions de l'article 61-1 de la Constitution et de l'article 23-5, alinéa 3, de l'ordonnance n°58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée, que des décisions du Conseil constitutionnel, que la contestation doit concerner la portée que donne à une disposition législative précise l'interprétation qu'en fait la juridiction de l'un ou l'autre ordre. En l'espèce, la question posée, sous le couvert de critiquer des dispositions législatives inapplicables au litige, vise exclusivement la portée effective de l'interprétation jurisprudentielle de



dispositions conventionnelles. La question posée est donc irrecevable. En d'autres termes, une QPC ne peut porter sur l'interprétation jurisprudentielle de dispositions conventionnelles (Cass. soc., 20-4-17, n°17-40002).

► *Sanctions administratives et transaction pénale*

Le Conseil d'Etat valide le décret n°016-510 du 25 avril 2016, qui institue des amendes financières, et permet le recours à la transaction pénale homologuée par le procureur de la République, pour certaines infractions du code du travail (CE, 26-4-17, n°400971).

FOCUS

La journée de solidarité

La journée de solidarité s'applique en France métropolitaine (y compris en Alsace Moselle) et dans les DOM, et concerne tous les salariés relevant du code du travail (art. L 3133-7 et s. du code du travail).

Le salarié ne peut refuser d'effectuer cette journée de solidarité, cette journée supplémentaire de travail ne constituant pas une modification du contrat de travail. L'employeur peut opérer une retenue sur le salaire pour le salarié qui est absent la journée de solidarité ou qui fait grève cette journée. Il ne s'agit pas d'une sanction pécuniaire prohibée. La retenue sur salaire doit correspondre à la durée de travail accomplie cette journée, même si elle excède 7 heures.

Elle prend la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. En effet, le travail accompli, dans la limite de 7 heures, durant la journée de solidarité, ne donne pas lieu à rémunération (pour les salariés mensualisés).

Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, il s'agit du travail effectué dans la limite d'une journée de travail. Pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Les salariés non mensualisés (intérimaires...) qui sont astreints à cette journée supplémentaire de travail, doivent être rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

En cas de changement d'employeur, le salarié qui a déjà effectué la journée de solidarité chez son précédent employeur, peut refuser d'exécuter la journée de solidarité dans sa nouvelle entreprise, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

En cas de cumul d'emplois (à temps partiel), la journée de solidarité est effectuée chez chacun des employeurs du salarié au prorata de sa durée contractuelle. Si le salarié exerce une activité à temps plein et une autre à temps partiel, la journée de solidarité s'effectuera dans l'entreprise où il exerce son activité à temps plein.

La date de la journée de solidarité est en principe la même pour l'ensemble des salariés, sauf dispositions particulières liées au mode de fonctionnement de l'entreprise.

Les modalités d'accomplissement de cette journée sont fixées prioritairement par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.

A défaut d'accord collectif, l'employeur fixe lui-même, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Parmi les modalités possibles, il peut s'agir du travail d'un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1^{er} mai, du travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord relatif à l'aménagement du temps de travail prévu à l'article L 3121-44, ou de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises (il est par exemple possible de prévoir un fractionnement).

En revanche, la journée de solidarité ne peut conduire à supprimer un jour de congé payé. Si l'employeur ne peut imposer la prise d'un jour de congé payé pour cette journée, les salariés sont libres de le faire. Les salariés peuvent également déposer un jour RTT, le jour de la journée de solidarité.