



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 9 au 12 mai 2017

Textes législatifs et réglementaires

► Désignation des conseillers prud'hommes : attribution des sièges et calendrier du dépôt des candidatures

L'arrêté du 5 mai 2017, portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes et calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2018-2021, est paru au *JO* du 10 mai.

► Défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale

Le décret n°2017-1020 du 10 mai 2017, relatif à la prise en charge financière des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale, est paru au *JO* du 11 mai.

► Assurance chômage

L'arrêté du 4 mai 2017, portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés, est paru au *JO* du 6 mai.

► Réseau de franchises

Le décret n°2017-773 du 4 mai 2017, relatif à l'instance de dialogue social mise en place dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise, est paru au *JO* du 6 mai.

► Emploi saisonnier

L'arrêté du 5 mai 2017, listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, est paru au *JO* du 6 mai.

► Allocation de solidarité spécifique

Le décret n°2017-826 du 5 mai 2017, relatif à l'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et à la suppression de l'allocation temporaire d'attente, est paru au *JO* du 7 mai.

Le décret simplifie le dispositif d'intéressement propre à l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Les bénéficiaires de cette allocation, reprenant une activité, pourront intégralement cumuler la rémunération tirée d'une ou de plusieurs activités professionnelles avec le versement de l'ASS pendant une période de trois mois, consécutifs ou non.

Ils bénéficieront par ailleurs d'un accès facilité à la prime d'activité.

► Travailleurs détachés

Le décret n°2017-825 du 5 mai 2017, relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales, est paru au *JO* du 7 mai.

► Prise des repas sur le lieu de travail

L'arrêté du 4 mai 2017, relatif à la déclaration auprès des services de l'inspection du travail, pour les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq, est paru au *JO* du 7 mai.

► Transport : emploi en lien avec la sécurité des personnes et des biens

Le décret n°2017-757 du 3 mai 2017, relatif aux enquêtes administratives prévues par l'article L 114-2 du code de la sécurité intérieure, concernant les affectations et les recrutements dans certaines entreprises de transport, est paru au *JO* du 5 mai.

Il précise la procédure permettant aux entreprises de transport susmentionnées de solliciter une enquête administrative pour les décisions relatives au recrutement et à l'affectation portant sur les emplois en lien direct avec la sécurité des personnes et des biens.

► Conseil économique, social, environnemental et culturel de Corse

Le décret n°2017-827 du 5 mai 2017, relatif au conseil économique, social, environnemental et culturel de Corse, est paru au *JO* du 7 mai et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

► Fusion de conventions collectives

L'arrêté du 28 avril 2017, portant fusion des champs conventionnels, est paru au *JO* du 10 mai.



► **TPE : Commissions paritaires régionales interprofessionnelles**

Le décret n°2017-900 du 9 mai 2017, relatif à la composition des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, et de la commission paritaire territoriale interprofessionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 10 mai.

► **Procédure devant les juridictions du travail**

Le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017, portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail, est paru au *JO* du 11 mai.

► **Allocation de personnalisation et de solidarité et allocation de fin de droits**

Le décret n°2017-1023 du 10 mai 2017, relatif aux conditions d'accès à l'allocation de professionnalisation et de solidarité et à l'allocation de fin de droits, est paru au *JO* du 11 mai.

► **Titre emploi service agricole**

Le décret n°2017-1035 du 10 mai 2017, relatif au titre emploi-service agricole, est paru au *JO* du 11 mai.

► **Allocation de solidarité spécifique à Mayotte**

Le décret n°2017-1021 du 10 mai 2017, revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte, est paru au *JO* du 11 mai.

► **Industries électriques et gazières**

Le décret n°2017-952 du 10 mai 2017, modifiant l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, est paru au *JO* du 11 mai.

► **Travail dominical et travail en soirée**

L'arrêté du 5 mai 2017 portant extension de l'accord collectif territorial interprofessionnel, relatif au travail dominical et au travail en soirée, sur le site de la Vallée Village, est paru au *JO* du 11 mai.

Jurisprudence

► **Avocats : pas de postulation devant la cour d'appel en matière sociale**

Dans un avis du 5 mai 2017, la Cour de cassation vient de confirmer que les règles de postulation, prévues aux articles 5 et 5-1 de la loi n°17-1130 du 31 décembre 1971 modifiée, ne s'appliquent pas devant les cours d'appel statuant en matière prud'homale, consécutivement à la mise en place de la procédure avec représentation obligatoire (avis n°17007, demande n°U 17-70.005).

Cet avis confirme la position du Ministère de la justice (circulaire du 27 juillet 2016). Il fait suite à une procédure devant la cour d'appel de Versailles et clarifie la situation.

A la différence des défenseurs syndicaux qui ont un champ territorial limité (art. D 1453-2-4 du code du travail), les avocats bénéficient donc d'un champ territorial illimité.

Reste désormais pour eux, à défaut de raccordement au RPVA, la question de savoir s'ils pourront procéder à la remise au greffe des actes de procédure par lettre recommandée avec AR. Cette question, très attendue aussi par les défenseurs syndicaux, devrait être réglée par un décret en préparation.

► **Accord sur le contenu d'un PSE et CFE-CGC**

La condition de majorité posée par l'article L 1233-24-1 du code du travail doit s'apprécier en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires, qui sont représentatifs au

niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter.

La circonstance que l'opération de restructuration à l'origine du plan de sauvegarde de l'emploi ne concernerait que certains établissements ou n'entraînerait de licenciements qu'au sein de certaines catégories professionnelles, ne fait pas obstacle à la prise en compte de l'audience électorale de tous les syndicats signataires représentatifs au niveau de l'entreprise, y compris ceux qui n'auraient pas statutairement vocation à représenter les salariés de ces établissements ou de ces catégories professionnelles particuliers. En d'autres termes, un syndicat CFE-CGC peut signer valablement un accord PSE qui ne concerne que des non-cadres (CE, 5-3-17, n°389620).

► **Différences de traitement résultant d'un accord collectif**

Les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, 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.

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

didier.porte@force-ouvriere.fr





En l'espèce, il ressortait des constatations de la cour d'appel que la différence de traitement dénoncée n'était pas étrangère à toute considération professionnelle.

Des salariés de l'Urssaf Normandie demandaient à bénéficier des mêmes indemnités de repas que les agents de direction, agents comptables, ingénieurs conseils et médecins salariés.

Ils plaidaient qu'ils étaient placés dans une situation égale au regard de l'obligation de se nourrir en cas de déplacement.

Faux, répond la Cour de cassation, les frais de déplacement étaient accordés eu égard à des considérations professionnelles : les agents de direction sont dans l'exercice de leur fonction amenés à rencontrer diverses personnalités qui les amènerait à fréquenter des établissements les exposant à des frais plus élevés que ceux des autres agents (Cass. soc., 26-4-17, n°15-23968).

► *CDD et indemnité de requalification*

L'indemnité de requalification ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu, avant la saisine de la juridiction, au sein de l'entreprise qui avait conclu le contrat à durée déterminée.

Ainsi, le salarié ne peut voir son indemnité de requalification calculée sur la base du dernier salaire perçu dans une société dès lors que celle-ci n'est pas l'employeur initial ayant conclu le CDD (Cass. soc., 26-4-17, n°15-26817).

► *CDD, rupture anticipée et demande de dommages et intérêts*

Une cour d'appel ne peut condamner un salarié embauché en CDD à verser à son employeur des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L 1243-3 du code du travail en cas de rupture pour faute grave en raison d'un abandon de poste.

En effet, cet article concerne uniquement la rupture anticipée du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié en dehors des cas de faute grave, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail (Cass. soc., 26-4-17, n°15-21196).

► *Formalisme de désignation du RSS*

Le protocole d'accord unanime du 28 février 2011 relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social à la RATP, qui autorise la désignation de délégués syndicaux, ou de représentants de section syndicale, dans quatre-vingts établissements « *droit syndical* » de la RATP, s'impose à tous les salariés et syndicats sans distinction.

Dès lors, la désignation d'un RSS dans l'un de ces établissements doit être notifiée, en application de l'article 19 de ce protocole, au directeur de l'unité opérationnelle ou de département.

Ayant constaté que la lettre de désignation avait été adressée au président-directeur général de la RATP, et non au directeur de l'unité opérationnelle ou de département, le tribunal en a exactement déduit que le délai de forclusion n'avait pas couru (Cass. soc., 20-4-17, n°16-60119).

► *Obligation de sécurité pesant sur un directeur d'usine*

La chambre criminelle de la Cour de cassation valide la condamnation d'un directeur d'usine pour blessures involontaires même si celui-ci n'est en poste que depuis six semaines.

Le directeur d'une usine utilisant de nombreuses machines dangereuses doit être particulièrement vigilant et prendre toutes mesures propres à assurer la sécurité des salariés, en vérifiant ou faisant vérifier par le responsable de la sécurité qui le secondait que les machines étaient aux normes et munies de leurs collerettes de protection.

Le directeur de l'usine a une obligation permanente de maintenir en état de conformité les équipements de travail et d'assurer la conformité des machines-outils utilisées et la protection de leurs opérateurs conformément aux prescriptions du code du travail (Cass. crim., 19-4-17, n°16-81395).

FOCUS

Tenue de travail obligatoire : à quoi peut prétendre le salarié ?

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Cependant, ce temps doit donner lieu à des contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière lorsque deux conditions cumulatives sont remplies (art. L 3121-3 du code du travail) :

- lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- lorsque les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Si l'employeur n'oblige pas les salariés à se vêtir dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, il n'est pas tenu de prévoir des contreparties (Cass. ass. plén., 18-11-11, n°10-16491). La Cour de cassation note que cette obligation de se changer sur le lieu de travail peut se déduire des conditions de travail. Ainsi, le salarié a droit à des contreparties lorsque les conditions d'insalubrité dans lesquelles il exerce son activité

lui imposent pour des raisons d'hygiène de revêtir et d'enlever sa tenue de travail sur le lieu de travail (Cass. soc., 21-11-12, n°11-15696). Egalement, le salarié qui est contraint de mettre et retirer sa tenue de travail dans les locaux de l'entreprise, en raison de la nature de ses fonctions qui se révèlent salissantes, et qui l'amènent à utiliser des produits chimiques a droit à des contreparties (Cass. soc., 11-7-12, n°11-21192).

Les contreparties sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche.

Cet accord peut également prévoir d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif (art. L 3121-7).

A défaut d'accord, le contrat de travail prévoit ces contreparties ou l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif.

En l'absence d'accord collectif ou de clause dans le contrat de travail, il appartient normalement au juge de fixer la contrepartie due aux salariés (Cass. soc., 16-1-08, n°06-42983).



L'accord collectif peut prévoir des contreparties différentes selon les catégories de personnel, compte tenu de la spécificité de leur fonction. Un accord collectif peut prévoir une compensation financière moindre pour des salariés astreints au port d'une tenue de travail plus légère (Cass. soc., 30-5-12, n°11-16765).

L'employeur, qui impose au salarié le port d'une tenue de travail, doit lui fournir cette tenue et l'entretenir.

L'employeur ne peut imposer le port d'une tenue de travail que si cela est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché (stratégie commerciale, raisons d'hygiène et de sécurité...).

Il revient à l'employeur de déterminer les modalités de prise en charge de l'entretien des tenues de travail (Cass. soc., 12-12-12, n°11-26585).

L'employeur peut, au choix, privilégier le versement d'une prime, prendre en charge directement l'entretien des tenues ou rembourser au salarié le coût de l'entretien.

Il ne peut se contenter de mettre à la disposition gratuite des salariés une machine à laver, un sèche-linge et de la lessive (Cass. soc., 20-11-12, n°11-24159).

Si l'employeur n'assure pas les frais de nettoyage, il revient au juge de fixer le montant du remboursement de l'entretien des tenues en fonction des prétentions respectives des parties.

Il appartient au salarié de prouver le montant des dépenses supportées.

En l'absence de disposition expresse le prévoyant, la prime d'habillement, contrepartie des temps d'habillage et de déshabillage, ne couvre pas les frais d'entretien des tenues de travail (Cass. soc., 5-12-12, n°11-21113).