



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 19 au 23 juin 2017

## Textes législatifs et réglementaires

### ► TPE : modalités de mise en place et de fonctionnement des CPRI

La circulaire n° DGT/RT2/2017/191 du 1<sup>er</sup> juin 2017, relative aux modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, a été publiée sur le site internet (<http://circulaires.legifrance.gouv.fr>) le 16 juin 2017 (NOR : MTRT1716531C).

### ► Conseil d'Etat : rapport public 2017

Le Conseil d'Etat vient de publier son rapport annuel (payant) pour l'année 2017, qui est l'occasion de revenir sur les arrêts marquants rendus en droit du travail lors de l'année 2016 :

<http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Etudes-Publications/Rapports-Etudes/Rapport-public-2017>.

## Jurisprudence

### ► Insuffisance managériale à l'origine de troubles liés aux RPS

Une insuffisance managériale, caractérisée par un style de management directif avec un leadership autoritaire qui conduit à la manifestation de troubles liés aux risques psycho-sociaux (RPS) pour un nombre important de collaborateurs de l'équipe, peut justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle (Cass. soc., 2-6-17, n°16-13134).

### ► Faute lourde

La cour d'appel qui a relevé que le licenciement du salarié était justifié par les détournements commis au détriment de la société et de ses filiales, par les falsifications destinées à les masquer, par la rétention et la perte de documents essentiels à l'entreprise, par la non-exécution de ses missions essentielles de directeur administratif et financier pendant plusieurs mois et par la dissimulation de cette carence à la direction de la société qui n'a découvert la réalité de la situation créée par le fait de son salarié que par la notification d'une contrainte de l'URSSAF, en a exactement déduit que ces agissements, caractérisant la volonté de nuire du salarié, justifiaient la qualification de faute lourde (Cass. soc., 8-6-17, n°15-25193).

### ► Inaptitude : présentation des offres de reclassement

Il ne résulte pas de l'article L 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause (litige antérieur à la loi « Travail » du 8 août 2016) que les propositions de reclassement doivent être faites par écrit. Rien ne s'oppose au maintien de cette jurisprudence après la loi « Travail » dans la mesure où celle-ci n'a pas posé d'exigence formelle sur la présentation des offres de reclassement suite à une inaptitude (Cass. soc., 8-6-17, n°15-29419).

### ► Requalification de CDD en CDI : périodes interstitielles

Le calcul des rappels de salaire consécutifs à la requalification de contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée, qui s'effectue selon les conditions contractuelles fixant les obligations de l'employeur telles qu'elles résultent de cette requalification, n'est pas affecté par les sommes qui ont pu être versées au salarié par l'organisme compétent au titre de l'assurance chômage (Cass. soc., 9-6-17, n°16-17634).

### ► Requalification d'une démission (non)

Après avoir relevé que la première lettre de réclamation de la salariée était intervenue plus de six mois après l'envoi de sa lettre de démission, que les termes de sa lettre du 18 août 2011 (lettre de contestation de la démission), dans laquelle elle indiquait avoir sollicité depuis plusieurs mois la rémunération de ses heures supplémentaires ne sont étayés par aucun élément, que le fait qu'elle ait pu continuer à intervenir dans l'entreprise au-delà de la fin du préavis, et à bénéficier du véhicule professionnel conforte l'absence de manquements imputables à son employeur, que la teneur des mails adressés à ses divers collègues ne révèle nullement une rupture dans un contexte conflictuel, mais témoigne d'une démission pour rejoindre une nouvelle fonction, la cour d'appel a ainsi pu décider que rien ne permettait de remettre en cause la manifestation de sa volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc., 8-6-17, n°16-16024).

### ► CEDH : FNAEG et syndicaliste (condamnation de la France)

Le refus, par un syndicaliste, de se prêter à un prélèvement biologique destiné à un enregistrement dans le fichier national automatisé des empreintes génétiques



(FNAEG) ne peut justifier une condamnation pénale pour ce motif. La CEDH vient de juger, le 22 juin 2017, dans une affaire française, qu'être condamné pour avoir refusé d'être inscrit au fichier national automatisé des empreintes génétiques est contraire au droit au respect de la vie privée garantie par l'article 8 (droit au respect de la vie privée) de la convention européenne des droits de l'Homme.

La Cour a observé, d'une part, que le Conseil constitutionnel avait rendu, le 16 septembre 2010, une décision déclarant que les dispositions relatives au FNAEG étaient conformes à la Constitution, sous réserve entre autres « de proportionner la durée de conservation de

ces données personnelles, compte tenu de l'objet du fichier, à la nature ou à la gravité des infractions concernées ». La Cour note qu'à ce jour, cette réserve n'a pas reçu de suite appropriée et qu'aucune différenciation n'est actuellement prévue en fonction de la nature et de la gravité des infractions commises.

La Cour a estimé, d'autre part, que le régime de conservation des profils ADN dans le FNAEG n'offrait pas, en raison de sa durée et de l'absence de possibilité d'effacement, de protection suffisante aux intéressés. Cette circonstance ne traduisait donc pas de juste équilibre entre les intérêts publics et privés en jeu (CEDH, 22-6-17, Aycaguer c/ France, requête n° 8806/12).

## FOCUS

### **Affectation à des tâches subalternes ne correspondant pas à ses fonctions : à quoi peut prétendre le salarié ?**

L'affectation d'une déléguée syndicale, qui exerce les fonctions de responsable du personnel et de comptable, contre son gré, à des tâches administratives ingrates sans rapport avec sa qualification, constitue une discrimination syndicale (Cass. crim., 6-1-04, n°02-88240).

Il y a également discrimination syndicale lorsqu'un salarié exerçant des responsabilités syndicales, dirigeait la principale agence bancaire de la région avec 23 salariés sous son autorité, et est muté comme directeur d'une agence secondaire avec 3 salariés sous ses ordres, alors qu'il était excellemment noté à l'époque des faits, que nul n'invoque l'existence de poursuites disciplinaires, et que la banque n'apporte pas la preuve que cette mutation était justifiée par des éléments objectifs (Cass. soc., 17-11-11, n°10-19664).

De manière générale, constitue une discrimination syndicale, le fait d'affecter un délégué syndical à des tâches qui ne correspondent pas à son grade (Cass. crim., 11-10-89, n°87-90494).

En cas de discrimination syndicale, le salarié peut demander à être replacé dans la position hiérarchique qui aurait dû être la sienne, s'il n'avait pas été victime de discrimination. Le salarié titulaire d'une fonction syndicale peut également demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi.

Par exception, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans, à compter de la révélation de la discrimination (art. L 1134-5 du code du travail).

Lorsque le salarié n'exerce pas une fonction syndicale, son affectation à des tâches ne correspondant à sa qualification lui ouvre droit à des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. Egalement, il peut, bien entendu, prétendre à être rétabli dans ses fonctions originelles.

Ouvre droit à des dommages et intérêts le changement d'affectation du salarié qui s'est accompagné non seulement d'un appauvrissement conséquent de ses responsabilités, notamment en matière de gestion du personnel, son équipe lui ayant été retirée, mais également d'un changement de ses fonctions, celui-ci ayant perdu l'essentiel de ses attributions de responsable du pôle de maintenance multi technique du siège, (Cass. soc., 8-6-17, n°16-14244).

Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail, comme des demandes de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, se prescrit par deux ans, à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.