

1^{er} au 30 août 2017

Textes	
Mise en œuvre des règles de cumul emploi retraite	<i>Circulaire CNAV 2017- 29 du 18 août 2017 : La reprise d'activité : mise en œuvre des règles de cumul emploi retraite</i>
Cotisations salariales et CSG	<i>Communiqué de presse du Ministère de l'action et des comptes publics du 23 août 2017</i>
Projet Loi travail II	
Loi travail II : 5 ordonnances devraient donner lieu à 36 mesures	
Zoom	
Dérogation au repos dominical dans certaines zones	
Jurisprudence	
Tour d'horizon des principales décisions et des quelques textes ayant alimenté l'actualité sociale cet été	<i>Textes et jurisprudences</i>
Travailler pour un concurrent pendant ses congés est une faute grave	<i>Cass. Soc., 5 juillet 2017 : n° 16-15.623</i>
Le malaise survenu chez le médecin du travail est présumé être un accident du travail	<i>Cass. 2^{ème} Civ., 6 juillet 2017 : n° 16-20.119 10</i>
Un syndicat ne peut agir seul en justice en vue du transfert de contrats de travail	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2017 : n° 16-10.460</i>
Le syndicat qui viole l'accord limitant son accès à la messagerie de l'entreprise peut être sanctionné	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2017 n° 15-27.742</i>
A l'employeur de payer les frais d'avocat du salarié poursuivi pour des faits liés à ses fonctions	<i>Cass. Soc., 5 juillet 2017 : n° 15-13.702</i>



Textes

Mise en œuvre des règles de cumul emploi retraite

Circulaire CNAV 2017- 29 du 18 août 2017 : La reprise d'activité : mise en œuvre des règles de cumul emploi retraite

L'article L 161-22 3^{ème} alinéa du code de la sécurité sociale (CSS), modifié par l'article 20 de la loi n° 2014-040 du 20 janvier 2014, a introduit un mécanisme d'écrêtement du montant de la retraite dès lors qu'un assuré ne remplit pas les conditions permettant un cumul total de ses retraites et de ses revenus d'activité et qu'il dépasse le plafond autorisé. Ce mécanisme remplace le système de suspension de la retraite en cas de dépassement de la limite autorisée.

Le décret n° 2017-416 du 27 mars 2017 relatif au plafonnement du cumul d'une activité rémunérée et d'une retraite précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Ainsi, les assurés qui bénéficient d'une retraite personnelle auprès du régime général peuvent reprendre une activité professionnelle dans le cadre d'un cumul emploi retraite total ou dans le cadre d'un cumul emploi retraite plafonné.

Les activités professionnelles prises en compte par le régime général pour appliquer les règles de cumul emploi retraite sont celles qui entraînent une affiliation au régime général, au régime des salariés agricoles et aux régimes spéciaux.

Le cumul emploi retraite total

Le cumul emploi retraite est autorisé sans aucune restriction lorsque l'assuré a :

- obtenu l'ensemble de ses retraites personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires de base et complémentaires, français ou étrangers (principe de subsidiarité) ;
- atteint l'âge légal (62 ans) et réunit la durée d'assurance du taux maximum de 50 % ou a atteint l'âge d'obtention automatique du taux maximum de 50 % (67 ans).

L'assuré qui remplit les conditions du cumul emploi retraite total peut reprendre une activité chez son dernier employeur ou un autre employeur à tout moment.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, le cumul emploi retraite est dit plafonné, c'est-à-dire que le cumul des revenus d'activité et des pensions est autorisé dans une certaine limite.

Le cumul emploi retraite plafonné

Si l'assuré ne remplit pas les conditions du cumul emploi retraite total, ce dernier, après avoir obtenu une retraite au titre du régime général, du régime des salariés agricoles ou d'un des régimes spéciaux, peut reprendre une activité salariée relevant de l'un de ces régimes, dans une certaine limite de revenus.

Il peut reprendre une activité non salariée ou salariée relevant d'autres régimes, sans limite de revenus.

Dans le mois suivant sa reprise d'activité, l'assuré est tenu de déclarer par écrit, cette reprise d'activité auprès du régime :

- qui lui sert la pension au titre de son dernier régime d'affiliation ;
- ou en cas d'affiliation simultanée, au régime qui lui sert la pension correspondant à la plus longue durée d'assurance et de périodes équivalentes.

Lorsque le retraité bénéficie du cumul emploi retraite plafonné, il peut reprendre une activité professionnelle chez le même employeur à condition qu'un délai de 6 mois soit écoulé entre la date d'effet et la reprise d'activité.

Cotisations salariales et CSG

Communiqué de presse du Ministère de l'action et des comptes publics du 23 août 2017

Dans un communiqué de presse publié le 23 août 2017, le Gouvernement confirme qu'il engagera un transfert des cotisations sociales salariales vers la CSG en 2018.

A cet effet, les cotisations salariales maladie et chômage seront supprimées, ce qui représentera une diminution des cotisations des salariés de 3,15 %, soit 2,4 % pour la maladie et 0,75 % pour le chômage.

Selon le Gouvernement, le transfert des cotisations salariales vers la CSG redonnera 7 milliards d'euros de pouvoir d'achat aux actifs, l'objectif de cette mesure étant de répartir plus équitablement le financement de la protection sociale afin d'alléger le poids pesant sur ces derniers.

Cette mesure sera mise en œuvre en deux temps :

- une première baisse interviendra au 1^{er} janvier 2018
- une seconde à l'automne 2018.

Elle sera financée par une hausse de 1,7 % de la CSG dont le taux devrait donc passer de 7,5 % à 9,2 %.

Compte tenu de cette hausse, le gain net de pouvoir d'achat sera à terme de 1,45 % pour tous les salariés, soit 260 € par an pour un salarié rémunéré à hauteur du Smic.

Le Gouvernement affirme que les travailleurs indépendants, qui ne payent pas de cotisation chômage à ce jour, bénéficieront aussi d'un gain de pouvoir d'achat dès le 1^{er} janvier 2018 mais n'en précise pas les modalités. Ce gain de pouvoir d'achat devrait certainement être obtenu par une baisse de leurs cotisations comme annoncée dans le programme du Président de la République.

Projet Loi travail II



Loi travail II : 5 ordonnances devraient donner lieu à 36 mesures

Le Premier ministre et Muriel Pénicaud ont tenu une conférence de presse, le 31 août 2017 à Matignon, pour présenter les ordonnances destinées à renforcer le dialogue social en application de la loi d'habilitation.

- Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective
- Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
- Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
- Ordonnance relative au compte professionnel de prévention

Calendrier

23 mai 2017 : rencontres à l'Élysée entre le Président de la République et les partenaires sociaux

Du 24 au 31 mai 2017 : rencontres à Matignon entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux pour évoquer la méthode et les principaux axes de la réforme du travail

6 juin 2017 : conférence de presse du Premier ministre et de la ministre du travail : présentation du programme de travail pour rénover le modèle social français

Du 9 juin au 12 juillet 2017 : réunions bilatérales des organisations syndicales et professionnelles avec la ministre du travail, Muriel Pénicaud, et son cabinet sur :

- l'articulation des niveaux de négociation
- le dialogue économique et social
- la sécurisation des relations de travail

28 juin 2017 : présentation au Conseil des ministres du projet de loi d'habilitation autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnances

4 au 17 juillet 2017 : présentation du projet de loi d'habilitation par la ministre du travail à la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, puis débat à l'Assemblée nationale

18 au 27 juillet 2017 : examen du projet de loi d'habilitation au Sénat

Du 24 au 27 juillet 2017 : entretiens entre le Premier ministre, la ministre du travail et les partenaires sociaux à Matignon

2 août 2017 : adoption par le parlement de la loi d'habilitation

Du 22 au 25 août 2017 : réunions bilatérales de présentation des projets d'ordonnances aux partenaires sociaux avec la ministre du travail et son cabinet

31 août 2017 : présentation des projets d'ordonnance aux partenaires sociaux à Matignon par le Premier ministre et la ministre du Travail

1^{ère} quinzaine de septembre 2017 : consultation des instances consultatives :

- Commission nationale de la négociation collective,
- Conseil d'orientation des conditions de travail,
- Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle,
- Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles,
- Caisses de sécurité sociale,
- Conseil national d'évaluation des normes,
- Conseil supérieur de la prud'homie.

22 septembre 2017 : présentation et adoption des ordonnances en Conseil des ministres

Contenu des 5 ordonnances (synthèse)

Plafonnement des indemnités prud'homales

Le plafond de dommages et intérêts en cas de licenciement abusif, sera fixé à 3 mois de salaire jusqu'à 2 ans d'ancienneté. Il augmentera ensuite jusqu'à 20 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté.

Dans les TPE, le plafond sera fixé à 15 jours et à 1 mois dans les autres entreprises. Il augmentera jusqu'à 3 mois avec l'ancienneté.

En contrepartie, les indemnités légales de licenciement seront augmentées de 25 % d'1 mois de salaire par année d'ancienneté, au lieu de 20 % aujourd'hui.

Exemple : un salarié qui gagnait en moyenne 2000 € par mois, licencié après 10 années d'ancienneté, verra son indemnité légale passer de 4000 € à 5000 €.

Le délai de recours aux prud'hommes, quant à lui, sera limité à 1 an pour tous les types de licenciements. À savoir qu'aujourd'hui, il est fixé à 1 an pour les licenciements économiques et à 2 ans pour les autres.

Processus de reclassement simplifiés

Aujourd'hui une entreprise a l'obligation de présenter au salarié qu'elle licencie la totalité des offres d'emploi du groupe dans la totalité des pays, y compris les offres d'emploi inférieures au SMIC. C'est parfois complexe pour l'entreprise.

Surtout, proposer des offres inférieures au SMIC euros dans un pays étranger, ce n'est pas protecteur pour le salarié licencié.

La possible négociation des TPE sans syndicat

Les TPE de moins de 20 salariés pourront négocier avec un employé non élu et non mandaté par un syndicat. Selon le ministère du Travail, cette mesure est prise alors que les délégués syndicaux sont absents dans 96 % des petites entreprises.

Dans les entreprises comportant entre 20 et 50 salariés, la négociation sera possible avec un élu du personnel non mandaté.

D'autres parts, les primes pourront désormais être négociées dans les entreprises, et ce quelle que soit leur taille. Celles d'ancienneté notamment étaient fixées jusqu'aujourd'hui par les branches. Les négociations en entreprise pourront aller plus loin encore puisque l'agenda social des négociations, le contenu et le niveau des consultations pourront également être discutés.

Renforcement du rôle des branches

Les branches auront plus de marge de manœuvre. On note la possibilité de recourir aux CDD et CDI de chantier. Les branches pourront ainsi adapter la durée, le nombre de renouvellements et le délai de carence des CDD en fonction des particularités du secteur.

Un périmètre national en cas de plan social

Dans le cadre de difficultés économiques que rencontrera une multinationale souhaitant licencier dans sa filiale française, le juge ne pourra désormais prendre en compte le périmètre de l'Hexagone seulement et non plus l'échelle mondiale, comme jusqu'alors.

Télétravail renforcé et sécurisé

Le gouvernement entend développer et sécuriser le télétravail, de plus en plus présent en France.

Aujourd'hui 2 salariés sur 3 souhaitent pouvoir travailler de chez eux. Mais le cadre juridique ne permet pas de répondre à cette aspiration de façon sécurisée : 17% des salariés télétravaillent, parfois de manière informelle, sans être couverts juridiquement.

Désormais, pour les salariés qui télétravaillent, c'est plus de sécurité avec, par exemple la prise en charge des accidents du travail dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de leur employeur.

Le télétravailleur aura les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il aura notamment les mêmes droits collectifs et disposera du même accès à la formation.

Pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupera un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, pourra demander à son employeur le bénéfice du télétravail.

L'employeur qui refusera d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié devra motiver sa réponse.

Un référendum à l'initiative de l'employeur dans les entreprises de moins de 20 salariés

En l'absence d'élu du personnel, les patrons des entreprises de moins de 20 salariés pourront négocier directement avec les salariés avant de soumettre des accords à un référendum sur tous les sujets de négociation. Jusqu'alors, le recours au référendum était le monopole des syndicats minoritaires (soit ayant obtenu au moins 30 % des suffrages des salariés aux élections professionnelles précédentes). Ceux-ci pouvaient alors demander aux salariés de se prononcer sur un texte refusé par les syndicats majoritaires.

Accord majoritaire à 50 % à partir du 1^{er} mai

Pour être validés, les accords d'entreprise devront être approuvés par des organisations représentant 50 % des voix, et non plus 30 % comme aujourd'hui.

Prise en compte de la pénibilité

Le gouvernement entend réformer le compte professionnel de prévention. Aujourd'hui, 10 critères, en matière de pénibilité, permettent aux salariés de partir à la retraite plus tôt. Or, pour la ministre du Travail *certaines critères sont inapplicables aujourd'hui*. L'ordonnance 5 du gouvernement doit changer cela avec la suppression de la déclaration jugée *irréaliste* par Muriel Pénicaud afin de faciliter le départ à la retraite.

Fusion des instances de représentation du personnel

Une instance unique nommée *comité social et économique* (CSE) remplacera et fusionnera le comité d'entreprise (CE), le CHSCT et les délégués du personnel dans les entreprises de plus de 50 salariés. *Un lieu pour discuter l'économique et le social*, pour la ministre du Travail. La nouvelle structure devrait être habilitée à déclencher des actions en justice et solliciter des expertises, réunira en somme l'ensemble des missions des 3 instances fusionnées.

La ministre du Travail a annoncé la possibilité de créer un *conseil d'entreprise*, un *mode de dialogue social plus avancé*, afin d'*aller plus loin pour co-décider* à l'initiative des syndicats.

Nomination d'un délégué syndical

Concrètement, quand dans une entreprise l'ensemble des élus obtenant 10 % renoncent par écrit à leur droit d'être nommé délégué syndical, une organisation qui a obtenu 10 % pourra nommer délégué syndical un salarié qui ne figurait pas sur la liste.



Plus de clémence pour les vices de forme

Avec ces ordonnances, la sanction en cas de vice de forme lors d'un licenciement ne pourra excéder 1 mois de dommages et intérêts. Ce qui n'empêchera pas un examen du dossier sur le fond.

Le gouvernement entend également lutter contre les erreurs de procédure en donnant accès, pour les employeurs et les salariés, à un formulaire-type indiquant les droits et devoirs de chaque partie lors d'un licenciement.

Ruptures conventionnelles collectives

Par accord homologué par l'administration, les ordonnances donnent la possibilité aux entreprises de définir un cadre commun de départs volontaires. Aujourd'hui, les ruptures conventionnelles, qui donnent droit à l'assurance chômage, ne peuvent être conclues qu'individuellement.

Code du travail numérisé

Il sera possible de consulter le code du travail de manière numérique afin de simplifier les démarches.

Ainsi, la version du code du travail numérique sera mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020 en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables.

L'accès à ce code se fera, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet.

L'employeur ou le salarié qui se prévautra des informations obtenues au moyen du code du travail numérique est, en cas de litige, présumé de bonne foi. Les conditions dans lesquelles les personnes pourront se prévaloir dans leurs relations avec l'administration des informations ainsi recueillies seront définies par décret.

Zoom



Dérogation au repos dominical dans certaines zones

CE sect. 28-7-2017 n° 394732,394735, Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services et autres

Le Conseil d'État écarte les critiques mettant en cause la procédure d'adoption du décret ainsi que celles dirigées contre les critères de délimitation des zones touristiques internationales et les zones touristiques. Il annule, en revanche, le critère de l'inclusion des zones commerciales dans une unité urbaine comptant une population supérieure à 100 000 habitants, la nécessité d'une dérogation au repos dominical aussi large ne lui paraissant pas justifiée.

La loi 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité, et l'égalité des chances économiques a créé un régime de dérogation au repos dominical dans 3 types de zones géographiques :

- les zones touristiques internationales (ZTI), délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce, compte tenu du rayonnement international de ces zones, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats (article L 3132-24) ;
- les zones touristiques, délimitées par le préfet de région, caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes (article L 3132-25) ;
- et les zones commerciales, également délimitées par le préfet de région, caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielles particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité d'une zone frontalière (article L 3132-25-1).

Les critères de délimitation de ces zones ont été définis par le décret 2015-1173 du 23 septembre 2015.

La Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services, d'une part, et la Fédération des employés et cadres Force ouvrière ainsi que le syndicat des employés du commerce et de l'industrie UNSA, l'Union syndicale CGT, le Syndicat SUD commerces et service et l'Union départementale CFTC de Paris, d'autre part, ont saisi le Conseil d'État de demandes tendant à l'annulation de ce décret.

Une large part de leurs critiques était fondée sur la violation, par le pouvoir réglementaire, des articles 6 et 7 de la convention internationale du travail 106 du 26 juin 1957, qui impose aux États l'ayant ratifiée d'organiser une période de repos hebdomadaire coïncidant avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région et encadre les dérogations qui peuvent être faites à ce principe selon les critères suivants, « compte tenu de toute considération sociale ou économique pertinente » :

- la nature du travail accompli ;
- la nature des services fournis par l'établissement ;
- l'importance de la population à desservir ;
- le nombre des personnes employées.

Les critères de délimitation des ZTI et des zones touristiques validés

En ce qui concerne les zones touristiques internationales et des zones touristiques, le Conseil d'État considère que les critères fixés par le décret correspondent à la prise en compte de considérations économiques et sociales pertinentes au sens de la convention internationale du travail 106 (développement du tourisme international dans un contexte de concurrence entre grandes villes européennes, évolution des

pratiques de consommation notamment) et qu'ils permettent de vérifier que la mise en œuvre d'un régime dérogatoire de repos hebdomadaire dans ces zones est justifiée.

L'inclusion des zones commerciales dans une unité urbaine de plus de 100 000 habitants censurée

S'agissant des zones commerciales, l'article R 3132-20-1 du code du travail issu du décret attaqué a prévu qu'elles doivent répondre aux critères suivants :

- constituer un ensemble commercial d'une surface de vente totale supérieure à 20 000 m² ;
- avoir un nombre annuel de clients supérieur à 2 millions ou être situées dans une unité urbaine comptant une population supérieure à 100 000 habitants ;
- être dotées des infrastructures adaptées et accessibles par les moyens de transport individuels et collectifs.

Dans les zones situées à moins de 30 km d'une zone frontalière, certains de ces seuils sont abaissés.

Le Conseil d'État relève, tout d'abord, que les critères ainsi fixés permettent au régime dérogatoire de s'appliquer dans 61 unités urbaines, rassemblant près de 30 millions d'habitants. Il estime, ensuite, que les considérations tirées de ce que ce régime répondrait aux nouvelles pratiques des consommateurs dans les grandes unités urbaines, soucieux de pouvoir étaler leur achats tant sur le samedi que le dimanche compte tenu notamment de l'importance des temps de déplacement durant la semaine, sont insuffisantes à établir l'existence d'un tel besoin d'achat dominical dans l'ensemble des unités urbaines comptant une population supérieure à 100 000 habitants, et que la dérogation ainsi apportée au repos dominical ne répond pas à des considérations sociales ou économiques pertinentes au sens de la convention internationale du travail 106.

En conséquence, il annule le critère d'inclusion de la zone commerciale dans une unité urbaine comptant plus de 100 000 habitants.

Les autres critères permettant aux préfets de région de définir les zones commerciales restent, en revanche, en vigueur.

Jurisprudence

Tour d'horizon des principales décisions et des quelques textes ayant alimenté l'actualité sociale cet été

Contrat de travail	La question de la conformité à la Constitution des accords de préservation ou de développement de l'emploi est portée devant le Conseil constitutionnel (CE 19 juillet 2017 n° 408379)
Durée du travail	<p>Le Conseil d'État valide les critères de délimitation des zones géographiques concernées par la dérogation au travail dominical prévues par la loi du 6 août 2015 à l'exception du critère d'inclusion des zones commerciales dans une unité urbaine comptant une population supérieure à 100 000 habitants (CE 28 juillet 2017 n° 394732 et 394735)</p> <p>La déclaration régulière par le salarié en forfait jours dans un logiciel du nombre de jours et de demi-journées travaillés répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos si une consolidation est effectuée par un supérieur pour contrôler la durée du travail (Cass. Soc., 22 juin 2017 : n° 16-11.762 FS-PB)</p>
Cessation du contrat	<p>L'employeur peut licencier pour faute grave un salarié ayant exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques auprès d'un concurrent, sans avoir à justifier d'un préjudice (Cass. Soc., 5 juillet 2017 : n° 16-15.623 FS-PB)</p> <p>Un accord collectif de <i>droit commun</i>, conclu à la fin de la consultation des représentants du personnel, peut fixer un périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements inférieur à celui de l'entreprise à condition que ces représentants aient valablement été consultés sur le projet d'accord (CE, 10 juillet 2017 : n° 398256).</p> <p>Le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas entre 2 plans de sauvegarde de l'emploi successifs au sein de la même entreprise et portant sur des licenciements pour motif économique collectifs distincts (Cass. Soc., 29 juin 2017 : n° 15-21.008 PBRI)</p>
Paie	<p>Si une mise en demeure envoyée par l'Urssaf avant qu'il ait été répondu aux remarques formulées par le cotisant à la suite de la lettre d'observations est nulle, la procédure de recouvrement est régularisée si l'Urssaf envoie une deuxième mise en demeure respectant ce délai (Cass 2^e Civ., 6 juillet 2017 n°16-19.384 F-PB)</p> <p>La contrainte peut faire l'objet d'une opposition avant même d'avoir été notifiée ou signifiée au débiteur (Cass. 2^e Civ., 24 mai 2017 : n°16-18.372 F-PBI)</p> <p>Le taux de la cotisation AGS a été ramené à 0,15 % au 1^{er} juillet</p>
Négociation collective	Le Conseil constitutionnel est saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité concernant les modalités d'approbation par les salariés des accords collectifs non majoritaires signés par des syndicats ayant recueillis plus de 30 % des suffrages et des accords conclus par des élus ou des salariés mandatés (CE, 19 juillet 2017 : n° 408221)
Représentation du personnel	La Cour de cassation renvoie au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur le point de départ du délai de contestation du coût prévisionnel de l'expertise demandée au CHSCT (Cass. Soc., 13 juillet 2017 : n° 16-28.561 FS-PB)

	Les juges du fond peuvent contrôler le montant des frais de justice engagés par le CHSCT et pris en charge par l'employeur et, le cas échéant, de le réduire s'il est anormalement élevé (Cass. Soc., 21 juin 2017 : n° 15-27.50 F-D)
	Les élections professionnelles doivent être annulées si l'absence de prise en compte d'un vote par correspondance en raison de son acheminement tardif a été déterminante de la qualité représentative des syndicats (Cass. Soc., 21 juin 2017 : n° 16-60.262 F-D)
	Un syndicat ne peut pas agir seul en justice en vue du transfert des contrats de travail (Cass. Soc., 12 juillet 2017 : n°16-10.460 FS-PB)
	L'employeur peut, en application d'un accord d'entreprise, suspendre temporairement l'accès d'un syndicat à la messagerie interne de l'entreprise si ce syndicat n'en a pas respecté les termes en adressant en masse des courriels prohibés à l'ensemble du personnel (Cass. Soc., 12 juillet 2017 : n° 15-27.742 FS-PB)
	Le représentant du personnel ne peut pas être privé, du fait de l'exercice de son mandat, du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire. Mais il ne peut pas être remboursé de frais professionnels qu'il n'a pas exposés (Cass. Soc., 5 juillet 2017 : n° 15-28.702 F-D)
	En cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour excès de pouvoir, l'autorisation administrative de licenciement du salarié protégé est également nulle (CE, 19 juillet 2017 : n° 391849)
	Le travailleur temporaire qui informe son employeur de son mandat extérieur au moment où il apprend le non-renouvellement de sa mission et avant de saisir le juge commet une fraude de nature à le priver de son statut protecteur (Cass. Soc., 12 juillet 2017 : n° 15-27.286 FS-PB)
	Le salarié protégé prouvant que son inaptitude physique résulte de manquements de l'employeur à son obligation de sécurité peut être indemnisé même si son licenciement a été autorisé par l'inspecteur du travail (Cass. Soc., 29 juin 2017 FS-PB)
Contrôle/ Conflits de travail	Les organisations syndicales ont jusqu'au 11 septembre pour déposer leurs listes de candidats pour le renouvellement des conseils de prud'hommes (Arrêté du 2 août 2017)
	La Cnil a infligé une sanction pécuniaire de 1000 € à une société pour non-conformité de son dispositif de vidéosurveillance et défaut persistant de réponse à des courriers et à sa mise en demeure (Délib. Cnil 2017-009 du 15 juin 2017)

Travailler pour un concurrent pendant ses congés est une faute grave

Cass. Soc., 5 juillet 2017 : n° 16-15.623

Une salariée, qui occupait un poste de chef d'équipe et avait une fonction de référente à l'égard de ses collègues, avait exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées dans son entreprise, pour le compte d'une société directement concurrente. Elle avait été licenciée pour faute grave.

La salariée qui contestait son licenciement faisait valoir l'absence de préjudice pour son employeur.

Mais pour la Cour de cassation, le fait pour un salarié d'exercer pendant ses congés des fonctions identiques à celles occupées dans son entreprise, pour le compte d'une société directement concurrente et dans une même zone géographique, constitue un manquement à son obligation de loyauté. Elle a considéré que ces agissements étaient d'une gravité telle qu'ils justifiaient un licenciement, même en l'absence de préjudice pour l'employeur.



A savoir : *le salarié qui, pendant ses congés payés, travaille chez un concurrent intervenant dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique que son employeur commet une faute grave pouvant entraîner son licenciement*

Le malaise survenu chez le médecin du travail est présumé être un accident du travail

Cass. 2^{ème} Civ., 6 juillet 2017 : n° 16-20.119 10

En l'espèce, un salarié décède des suites d'un malaise alors qu'il se trouve, un jour où il ne travaille pas, dans la salle d'attente des services de la médecine du travail de son entreprise dans le cadre des visites médicales périodiques. Un tel accident peut-il être considéré comme survenu au temps et au lieu du travail, de sorte qu'il bénéficie de la présomption d'imputabilité au travail découlant de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale ? Pour la Cour de cassation, une réponse positive s'impose parce que l'examen médical périodique est inhérent à l'exécution du contrat de travail.

Le caractère professionnel de cet accident ne peut donc être écarté que s'il est prouvé que le décès du salarié a une origine totalement étrangère au travail.



A savoir : *le malaise survenu dans les locaux de la médecine du travail dans l'attente d'un examen périodique est présumé imputable au travail.*

Un syndicat ne peut agir seul en justice en vue du transfert de contrats de travail

Cass. Soc., 12 juillet 2017 : n° 16-10.460 FS-PB, Sté Checkport France c/ Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services

C'est la première fois, à notre connaissance, que la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur la recevabilité de l'action d'un syndicat en revendication du transfert des contrats de travail de salariés non parties à l'instance : se prévaloir de l'article L 1224-1 du code du travail pour exiger un changement d'employeur constituant un droit propre du salarié, un syndicat ne peut se substituer à lui pour imposer l'application de ce texte. La solution ne surprend pas puisque la Haute Juridiction avait déjà eu l'occasion de préciser qu'un syndicat est irrecevable à présenter seul une action en contestation du transfert de contrats de travail fondé sur l'article L 1224-1 du code du travail (Cass. Soc., 9 mars 2016 : n° 14-11.837 FS-PB ; Cass. Soc., 11 septembre 2012 : n° 11-22.014 FS-PB).

La Chambre sociale en profite, en revanche, pour rappeler que la violation des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail dont l'objet est le maintien des travailleurs en cas de transfert de leur contrat de travail porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat, de sorte que l'intervention du syndicat aurait été recevable si elle s'était faite aux côtés des salariés (Cass. Soc., 23 septembre 2009 : n° 08-42.109 ; Cass. Soc., 11 septembre 2012 : n° 11-22.014).



A savoir : *l'action en revendication du transfert du contrat de travail étant un droit exclusivement attaché à la personne du salarié, un syndicat n'est pas recevable à agir seul en vue de la poursuite des contrats de travail des salariés au sein de l'entreprise entrante*

Le syndicat qui viole l'accord limitant son accès à la messagerie de l'entreprise peut être sanctionné

Cass. Soc., 12 juillet 2017 n° 15-27.742 FS-PB, Sté le Crédit lyonnais c/ G.

La loi Travail du 8 août 2016 a élargi les prérogatives des syndicats dans l'accès au réseau de communication informatique interne des entreprises. Désormais, les organisations syndicales satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise. Un accord avec l'employeur n'est donc plus nécessaire pour la création d'un tel site - en quelque sorte passif - que les salariés peuvent consulter à leur initiative.

L'accès du syndicat à la messagerie de l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un accord

L'utilisation des moyens informatiques de l'entreprise reste, en revanche, soumise à un accord lorsqu'elle tend à une communication active en permettant aux syndicats, à leur initiative, de communiquer avec les salariés. On comprend les raisons de cette législation assez restrictive, déclarée conforme à la Constitution (Cons. Const., 27 septembre 2013 : n° 2013-345 QPC) : le réseau informatique est un outil de travail appartenant à l'entreprise et dont la finalité est de satisfaire ses objectifs et non ceux des syndicats, il peut être exposé à des risques d'intrusions ou à des attaques virales susceptibles de causer des dommages importants.

L'accord peut interdire les envois groupés à tout le personnel

En l'espèce, un accord d'entreprise avait ouvert la messagerie interne aux échanges d'informations et de correspondances entre les titulaires de mandats représentatifs ou entre ceux-ci et la direction. En revanche, cet accord stipulait clairement que la messagerie ne constituait pas pour les organisations syndicales et les instances représentatives élues un outil de communication avec les salariés et prévoyait que les envois particuliers ou en masse de messages ou de documents au personnel de l'entreprise, quels qu'ils soient, quelle que soit la forme de l'envoi (internet, messagerie interne), et de quelque ordinateur que ce soit, n'étaient pas autorisés, seules les réponses aux questions individuelles posées par les salariés via la messagerie étant possibles.

Le syndicat avait adressé à l'ensemble des salariés un message électronique d'information sur des questions posées par nombre d'entre eux relativement à leurs droits dans l'entreprise. Estimant que le syndicat avait agi en méconnaissance de l'accord, l'employeur avait suspendu son accès à la messagerie pendant 30 jours.

Devant les juges des référés, saisis par le syndicat, le débat avait essentiellement porté sur la nature des courriels envoyés par ce dernier. S'agissait-il, comme le soutenait l'employeur de tracts syndicaux, c'est-à-dire de documents susceptibles de conduire les salariés à engager des actions revendicatives, voire des contentieux, ou bien, comme le faisait valoir le syndicat, de réponses informatives à des questions individuelles ? Les juges avaient retenu cette dernière notion et, en conséquence, annulé la sanction infligée au syndicat.

Leur décision est cassée. Engagés dans une distinction pour le moins incertaine, ils en avaient oublié un élément essentiel : le message électronique avait été adressé à tous les salariés de l'entreprise par un envoi groupé, ce qui n'était certainement pas conforme aux stipulations de l'accord non plus qu'à son esprit.



A savoir : *l'employeur peut, en application de l'accord d'entreprise, suspendre temporairement l'accès à la messagerie interne d'un syndicat qui n'en a pas respecté les termes en adressant*

des courriels en masse prohibés à l'ensemble du personnel

A l'employeur de payer les frais d'avocat du salarié poursuivi pour des faits liés à ses fonctions

Cass. Soc., 5 juillet 2017 : n° 15-13.702 FS-PB, Caisse d'épargne Loire Drôme Ardèche c/ S.

Lorsqu'un salarié est pénalement poursuivi en raison de faits commis dans le cadre de ses fonctions, sans avoir abusé de celles-ci à des fins personnelles, l'employeur doit prendre en charge les frais exposés par l'intéressé pour assurer sa défense. En effet, étant investi par la loi d'un pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci pour les actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 5 juillet 2017 (déjà en ce sens Cass. Soc., 18 octobre 2006 : n° 04-48.612 FS-PBRI).

En l'espèce, le salarié était poursuivi pour complicité d'abus de biens sociaux. Le président du directoire de la société lui avait demandé de mener à bien des opérations de vente de biens immobiliers. Ces opérations, que le salarié n'avait pas dissimulées, avaient toutes été validées par le conseil d'orientation et de surveillance de la société. Les juges en ont déduit que le salarié a agi, non pas pour son propre compte, mais dans le cadre de son activité professionnelle pour mener à bien une opération souhaitée par son employeur.

Celui-ci devait donc prendre en charge les frais d'avocat exposés par l'intéressé pour assurer sa défense.



A savoir : *si un salarié est poursuivi pénalement pour des faits commis dans le cadre de son travail, sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles, les frais d'avocat qu'il a engagés doivent être pris en charge par l'employeur*