



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 23 au 27 octobre 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *Modèle de déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet*

Un arrêté du 26 septembre 2017, fixant le modèle du formulaire « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet », est paru au JO du 21 octobre 2017.

► *Modèle d'attestation de salaire en cas d'arrêt de travail supérieur à 6 mois*

Un arrêté du 26 septembre 2017, fixant le modèle du formulaire « Attestation de salaire délivrée par l'employeur dans le cas d'un arrêt de travail se prolongeant au-delà de six mois », est paru au JO du 21 octobre 2017.

► *Modèle d'avis du médecin du travail*

Deux arrêtés du 16 octobre 2017, fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé, et de proposition de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail, sont parus au JO du 21 octobre 2017.

► *Fiches d'aptitude du médecin du travail*

Un arrêté du 18 octobre 2017, abrogeant l'arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude, est paru au JO du 22 octobre 2017. Ce texte entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2017.

► *Extension et adaptation de dispositions du code du travail à Mayotte*

L'ordonnance n°2017-1491 du 25 octobre 2017, portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte, et le rapport qui lui est relatif, sont parus au JO du 26 octobre 2017.

Jurisprudence

► *Nouveau prestataire de marché Respect d'un accord collectif*

Le nouveau prestataire d'un marché de transport de voyageurs, qui ne respecte pas les obligations mises à sa charge par l'accord collectif qui lui est applicable, peut causer un préjudice au précédent prestataire. Ce préjudice naîtrait de l'obligation de maintenir le paiement des salaires aux salariés transférés en raison du manquement de l'entreprise entrante à ses obligations (Cass. soc., 12-10-17, n°16-10120).

► *Licenciement - Résiliation judiciaire*

Mentionner dans une lettre de licenciement le fait que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, ne constitue pas une violation de la liberté fondamentale d'ester en justice dès lors que l'action en justice n'est pas présentée comme la cause de la rupture (Cass. soc., 6-10-17, n°16-11682).

► *Comportement managérial inadapté Insuffisance professionnelle*

La Cour de cassation estime que les difficultés managériales d'un salarié, dues à un comportement inadapté, relèvent de l'insuffisance professionnelle. Aussi, elle rappelle que « le licenciement fondé sur une faute grave a nécessairement un caractère

disciplinaire et que l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute » (Cass. soc., 12-10-17, n°16-14661).

► *Représentant de la section syndicale*

Selon l'article L 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat, qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés, peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il en résulte, selon la Cour de cassation, que « si les niveaux de représentation prévus par ce texte ne peuvent se cumuler, un syndicat non représentatif peut choisir de désigner un représentant de la section syndicale pour l'ensemble de l'entreprise plutôt que de désigner un tel représentant dans le cadre des établissements où sont implantés des comités d'établissement ». Ainsi, le représentant de la section syndicale peut être nommé indifféremment au niveau de l'entreprise ou au niveau de l'établissement (Cass. soc., 11-10-17, n°16-60235).

► *Comité d'entreprise - Intérêt à agir*

Un comité d'entreprise, ayant désigné un expert-comptable, peut-il s'associer à lui lors d'une demande judiciaire aux fins de communication par l'employeur d'un certain nombre de documents utiles à sa mission ?



Telle était la question posée à la Cour de cassation. Cette dernière répond par l'affirmative et estime que « *le comité d'entreprise qui désigne un expert-comptable pour l'assister dans l'examen annuel des comptes, a qualité pour agir aux fins de communication à cet expert des documents que celui-ci estime utiles à l'accomplissement de sa mission* » (Cass. soc., 11-10-17, n°16-10814).

► **Retenue sur salaire**

Le versement effectué par un employeur en exécution d'une ordonnance qui a, par la suite, été infirmée par la cour d'appel, a un caractère indu. Il ne s'agit donc pas d'avances en espèces (prévues par l'article L 3251-3 du code du travail). La compensation de la somme versée par l'employeur peut alors s'opérer dans la limite de la fraction saisissable prévue par l'article L 3252-1 (relatif aux saisies et cessions) et non celle de l'article L 3251-3 du code du travail (relatif aux retenues sur salaire en cas d'avances en espèces) (Cass. soc., 19-10-17, n°16.11617).

► **Abattement de salaires pour les cadres débutants**

Le Conseil d'Etat saisi d'une requête, par une organisation syndicale, en annulation pour excès de pouvoir d'un arrêté d'extension d'une convention collective de branche a rejeté leur

requête. L'organisation syndicale contestait, notamment, une disposition de cet accord qui autorisait un abattement sur les salaires minima des cadres débutants. Le Conseil d'Etat rejette sa demande en estimant notamment que la disposition litigieuse ne méconnaissait pas le principe « *à travail égal, salaire égal* ». Il ajoute que « *le dispositif qu'elle introduit n'est pas fondé sur l'âge des salariés concernés mais sur leur niveau d'expérience ; qu'il ne peut, dès lors, être regardé comme introduisant une discrimination en matière de rémunération fondée sur l'âge* » (CE, 16-10-17, n°390011).

► **Responsabilité pénale de la personne morale**

Selon l'article L 121-2 du code pénal, les personnes morales, à l'exception de l'Etat, sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

La Cour de cassation rappelle que la responsabilité de la personne morale, en cas d'accident du travail, ne peut être engagée que s'il est démontré que l'auteur de l'infraction possédait une délégation de pouvoir, quelle qu'en fût la forme, en matière de sécurité, de nature à lui conférer la qualité de représentant de la personne morale (Cass. crim., 17-10-17, n°16-87249).

FOCUS

Accord de fin de conflit : la prime revalorisée devient prime conventionnelle

Par un arrêt en date du 12 octobre 2017 (Cass. soc., 12-10-17, n°15-29520), la Cour de cassation, réunie en sa chambre sociale, a eu l'occasion de se prononcer sur un litige concernant la valeur d'une disposition issue d'un accord atypique et revalorisée par protocole de fin de grève signé par des délégués syndicaux.

En effet, suite à leur transfert dans une nouvelle entreprise, des salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de prime de productivité, en application de la convention collective nationale à laquelle ils étaient assujettis.

Cette convention prévoyait l'obligation, pour l'entreprise entrante, de respecter les dispositions légales et conventionnelles de la société sortante, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

La cour d'appel a rejeté les demandes des salariés en estimant que la prime de productivité était issue d'un accord atypique conclu entre l'ancien employeur et des délégués du personnel et non d'un accord collectif.

Aussi, dès lors qu'il ne s'agissait pas d'obligations conventionnelles, le nouvel employeur n'était pas tenu de respecter cet accord.

La Cour de cassation en a décidé autrement puisqu'elle a cassé et annulé la décision de la cour d'appel.

Certes, La Haute juridiction reconnaît que cette prime de rendement est issue d'un accord atypique.

Toutefois, elle relève qu'un protocole de fin de grève, conclu postérieurement avec les délégués syndicaux de l'entreprise, avait prévu une revalorisation de cette prime. Ce qui lui permet de déduire que la prime de rendement, devenue par la suite prime de productivité, a été incorporée dans le protocole de fin de grève.

Ce protocole de fin de grève étant régulièrement signé par des syndicats représentatifs, il est constitutif d'un accord collectif. Le nouvel employeur doit donc respecter ces obligations conventionnelles.

La décision de la Cour de cassation aurait pu être contraire si le protocole de fin de grève avait été conclu par des signataires différents. En effet, la nature juridique du protocole de fin de conflit est déterminée par la qualité de ses signataires.

S'il peut être analysé en un accord collectif d'entreprise lorsqu'il est signé par un syndicat représentatif dans l'entreprise (Cass. soc., 8-4-09, n°08-40256), il sera analysé comme un engagement unilatéral de l'employeur dans le cas contraire (Cass. soc., 15-1-97, n°94-44914).