



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 30 mai au 03 juin 2016

## Textes législatifs et réglementaires

### ► Participation des employeurs à l'effort de construction

La loi n°2016-719 du 1<sup>er</sup> juin 2016, habilitant le Gouvernement à adopter des mesures relevant du domaine de la loi pour simplifier et rationaliser l'organisation de la collecte de la participation des employeurs à l'effort de construction et la distribution des emplois de cette participation, est parue au JO du 2 juin.

### ► Fonction publique territoriale

Le décret n°2016-717 du 30 mai 2016 relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale est paru au JO du 1<sup>er</sup> juin.

### ► Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Un arrêté du 31 mai 2016 modifiant l'arrêté du 10 avril 2012 portant organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique est paru au JO du 2 juin.

### ► Pôle emploi

Le décret n°2016-729 du 1<sup>er</sup> juin 2016 relatif au système d'information concernant les demandeurs d'emploi et salariés mis en œuvre par Pôle emploi est paru au JO du 3 juin.

## Jurisprudence

### ► Inaptitude et recherche de reclassement

Le Conseil d'Etat, dans une décision du 30 mai 2016 (CE., 30-5-16, n°387338) précise que le respect par l'employeur de son obligation de procéder à une recherche sérieuse de reclassement d'un représentant du personnel inapte doit être apprécié en tenant compte des possibilités existant au sein de la société ou du groupe et des motifs de refus du salarié.

### ► Harcèlement moral

La Cour de cassation, dans un attendu de principe, énonce que « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser » (Cass. soc., 1-6-16, n°14-19702).

### ► Expertise CHSCT

Nouveau rebondissement dans l'affaire des règlements des frais de l'expertise réalisée par la société Technologia pour le CHSCT de la société Foot Locker France. Pour rappel, c'est à l'occasion dudit litige qu'une QPC avait été transmise au Conseil constitutionnel.

Les Sages avaient alors déclaré inconstitutionnelle une partie de l'article L 4614-13 du code du travail mettant à la charge de l'employeur le coût d'une expertise CHSCT annulée par le juge.

Toutefois, le Conseil constitutionnel avait précisé que cette déclaration d'inconstitutionnalité ne prendrait effet qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour permettre au législateur d'y remédier.

Par voie de conséquence, la société Foot Locker, dans son litige avec la société Technologia, ne pouvait pas bénéficier de la décision du Conseil constitutionnel. Pour pallier cette difficulté, la société décide de se placer sur le terrain du droit communautaire : le droit à un procès équitable garanti par la Convention européenne des droits de l'Homme.

L'argument est repris par la cour d'appel de Versailles qui refuse de condamner la société à régler les frais de l'expertise réalisée pour le CHSCT (CA Versailles, 26-5-16, n°14/05158).

### ► Clause de non-concurrence - Nullité

La stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié. Dès lors que l'intéressé a exercé, après la rupture de son contrat de travail, l'activité interdite par la clause, un tel préjudice n'est pas établi (Cass. soc., 25-5-16, n°14-20578).

### ► Transfert d'entreprise

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification. La créance invoquée étant la conséquence d'un manquement du cédant aux obligations résultant du contrat de travail, le nouvel employeur était donc tenu de payer les dommages et intérêts résultant de la privation des congés payés (Cass. soc., 19-5-16, n°15-20091).



► **Défaut de mention de la convention collective applicable**

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. En conséquence, le défaut d'indication de la convention collective applicable sur le bulletin de paie ne cause plus nécessairement un préjudice au salarié (Cass. soc., 17-5-16, n°14-21872).

► **Salarié protégé - Demande d'autorisation de licenciement**

Le refus de l'inspecteur du travail d'examiner la demande d'autorisation de licenciement au motif que l'intéressée ne bénéficiait pas de la protection légale prévue pour les délégués du personnel constitue une décision administrative qui s'impose au juge judiciaire qui est tenu de surseoir à statuer lorsque la légalité de cette décision est contestée (Cass. soc., 19-5-16, n°14-26662).

► **PSE - Acquis de l'expérience professionnelle Catégories professionnelles**

Pour le Conseil d'Etat (CE., 30-5-16, n°387798), la prise en compte, dans un PSE, des acquis de l'expérience profession-

nelle implique qu'ils équivalent à une formation complémentaire qui excède l'obligation d'adaptation de l'employeur.

En l'espèce, ne peuvent être regardés comme appartenant à deux catégories professionnelles différentes, les vendeurs des filières « livres » et « disques » de la Fnac, eu égard à la nature de leurs fonctions mais aussi, eu égard à leurs formations de base, aux formations complémentaires qui leur étaient délivrées et aux compétences acquises dans leur pratique professionnelle. Qui plus est, les Hauts magistrats retiennent que lorsqu'une même décision du Direccte valide un accord et homologue un document unilatéral sur le même PSE, une demande d'annulation peut viser un seul des deux volets.

► **PSE - Caractère majoritaire de l'accord**

Par un arrêt en date du 30 mai (CE., 30-5-16, n°385730), les Hauts magistrats ont confirmé l'annulation par la CAA de Versailles de la décision du Direccte de valider l'accord relatif au PSE au sein de Sanofi.

L'administration devait s'assurer que l'accord avait été signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des suffrages lors des élections.

En l'espèce, l'accord n'était pas majoritaire et ne pouvait donc pas être validé par l'administration du travail.

## FOCUS

### IRP : Quels sont les sièges vacants concernés par l'élection partielle ?

Aux termes de l'article L 2314-7 du code du travail, des élections partielles doivent être organisées dans l'entreprise, à l'initiative de l'employeur, chaque fois qu'« un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus (...) ».

Les élections partielles ont rarement fait l'objet de contentieux, sauf s'agissant de connaître leur éventuel impact sur le calcul de la représentativité syndicale (sur ce point, voir Cass., soc., 13-2-13, n°12-18098 qui précise que les résultats obtenus lors d'élections partielles n'ont pas pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales). Le peu d'arrêts rendus en la matière, nous incite à porter notre attention sur un très récent arrêt de la Cour de cassation du 24 mai 2016 (n°15-19866).

En effet, pour la première fois à notre connaissance, la chambre sociale apporte une précision intéressante sur l'étendue des élections partielles et en particulier sur la détermination des sièges devenus vacants et devant faire l'objet de l'élection partielle.

La question précise qui était posée au juge dans l'affaire qui a donné lieu à cet arrêt était de savoir si, à cette occasion, on ne devait pourvoir que les sièges devenus vacants après l'élection ou également ceux restés vacants à l'origine. Etaient clairement visés, en l'espèce, les sièges de suppléants qui n'avaient pas été attribués, en raison d'une carence de candidats.

Le juge d'instance avait répondu qu'il n'était possible d'organiser ces élections que pour pourvoir les seuls sièges devenus vacants en raison « de la survenance d'événements postérieurs aux élections qui modifient le nombre d'élus »,

à savoir en l'espèce, les seuls sièges de titulaires. Le juge avait donc refusé que soient pourvus les sièges de suppléants qui n'avaient jamais été occupés depuis l'élection générale car, selon lui, il n'y a « pas lieu d'étendre le champ des élections partielles à une situation antérieure non modifiée telle que résultant de la carence de candidats ».

La Cour de cassation, saisie d'un pourvoi de l'organisation syndicale a cassé le jugement du tribunal d'instance et affirmé que, « si un collège n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus, les élections partielles doivent être organisées pour tous les sièges vacants, titulaires et suppléants de ce collège ». Par conséquent, tous les sièges vacants devront être concernés par les élections partielles, peu important le moment où ils le sont devenus.

La solution dégagée par la Cour de cassation dans cet arrêt, bien que rendue dans une affaire ne concernant que les délégués du personnel, est pleinement applicable au comité d'entreprise et à la délégation unique du personnel.

Elle a en outre le mérite de la simplicité. Certes la référence aux titulaires demeure la seule applicable, dès lors qu'il s'agit d'apprécier si les élections partielles doivent être organisées ou non, comme l'exige la loi elle-même. Par contre, rien ne s'oppose alors à ce que tous les postes soient à nouveau pourvus, quels que soient leur nature (titulaire ou suppléant), la raison et le moment de leur vacance.

Il s'agit ainsi d'une nouvelle façon de redonner vie à certaines institutions représentatives du personnel, au moins pour la durée du mandat restant à courir...