



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 26 au 30 septembre 2016

Textes législatifs et réglementaires

► Rectificatif de la loi « Travail »

Un rectificatif a été apporté à la loi « Travail » n°2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 24-9-16).

► Assurance vieillesse

Le décret n°2016-1246 du 22 septembre 2016, relatif au régime d'assurance vieillesse, à l'allocation spéciale pour les personnes âgées et au régime d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès applicables à Mayotte, est paru au JO du 25 septembre.

► Action de groupe en matière de santé

Le décret n°2016-1249 du 26 septembre 2016 relatif à l'action de groupe en matière de santé est paru au JO du 27 septembre.

► RSA

Le décret n°2016-1276 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active et le décret n°2016-1277 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active à Mayotte, en date du 29 septembre 2016, sont parus au JO du 30 septembre.

Le montant du RSA a été fixé à 535,17€. Le montant du RSA à Mayotte a été fixé à 267,59€.

Jurisprudence

► Vote électronique et envoi des codes

La Cour de cassation décide dans un arrêt du 21 septembre 2016 que l'envoi des codes personnels d'identification sur la messagerie professionnelle n'affecte pas nécessairement la confidentialité des données transmises (Cass. soc., 21-9-16, n°15-60216). Dans une précédente décision, la Cour de cassation avait relevé que l'envoi des codes sur un mail professionnel, sans autre précaution destinée à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer à l'électeur, n'était pas de nature à garantir la confidentialité des données transmises (Cass. soc., 27-2-2013, n°12-16789). Dans l'affaire de 2016, la Cour de cassation note une restriction et une sécurisation de la messagerie avec des adresses électroniques uniques et des mots de passes strictement personnels à chaque salarié. Elle relève également une « restriction et une sécurisation des accès à la messagerie professionnelle par des administrateurs réseau eux-mêmes avec la traçabilité des interventions et des engagements de confidentialité ».

► Forfait jours et travail dissimulé

Le caractère intentionnel de la dissimulation des heures supplémentaires résultant de la privation d'effet de la convention individuelle de forfait ne découle pas de la seule constatation de l'inexécution par l'employeur de ses obligations conventionnelles de contrôle de l'amplitude et de la charge de travail (Cass. soc., 14-9-16, n°14-26099).

► Elu local et bénéficiaire de la protection contre le licenciement

L'élu local bénéficiaire, selon l'article 8 de la loi du 31 mars 2015 (loi n°2015-366), d'une protection contre le licenciement

lorsqu'il conserve une activité professionnelle. Cet élu local ne peut se prévaloir de la protection accordée, exigeant que le licenciement intervienne après autorisation de l'inspecteur du travail, lorsqu'il est établi qu'il n'a pas informé l'employeur de sa qualité au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement (Cass. soc., 14-9-16, n°16-40223).

► Travail temporaire en hauteur

Il n'existe aucune obligation pesant sur les acteurs de la construction d'installer des garde-corps permanents et intégrés. Les acteurs de la construction ont le choix du système à mettre en œuvre pour la prévention des chutes à l'occasion de travaux temporaires en hauteur, entre des garde-corps intégrés ou fixés de manière sûre, rigides et d'une résistance appropriée, placés à une hauteur comprise entre 1 mètre et 1,10 mètre et tout autre moyen assurant une sécurité équivalente (Cass. soc., 14-9-16, n°14-20141).

► Prise d'acte et action prud'homale en cours

Si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme, c'est à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur. « Ayant relevé que le seul acte émis en ce sens par la salariée n'avait pas été adressé directement à l'employeur mais avait consisté en une prétention émise devant la formation de référé de la juridiction prud'homale, la cour d'appel a exactement retenu qu'en l'absence de prise d'acte le contrat de travail était toujours en cours à la date du licenciement » (Cass. soc., 14-9-16, n°15-18189).



► *Prise d'acte et réembauche immédiate chez un autre employeur*

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient. Il s'ensuit que le juge qui retient que la prise d'acte avait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse doit accorder au salarié qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents, l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, peu important que la salariée ait été engagée immédiatement après par un autre employeur (Cass. soc., 14-9-16, n°14-16663).

► *Périmètre du droit d'alerte du CE*

Par un arrêt en date du 21 septembre dernier (Cass. soc., 21-9-16, n°15-17658), les Hauts magistrats précisent que le périmètre du droit d'alerte économique du comité d'entreprise d'une filiale peut être étendu à la stratégie de la société mère si la situation financière de l'entreprise et ses liens de dépendance avec son actionnaire le justifient.

► *Harcèlement, dénonciation calomnieuse et diffamation*

La première chambre civile de la Cour de cassation vient de juger que si la dénonciation de faits de harcèlement que l'on sait faux peut constituer une dénonciation calomnieuse, l'auteur ne peut toutefois pas être poursuivi pour diffamation (Cass. civ. 1^{ère}, 28-9-16, n°15-21823, *PBRI*).

► *Consultation du CE*

Lorsqu'un projet a un effet direct local sur les conditions de travail des salariés d'un établissement, le comité de cet établissement doit être consulté préalablement à la mise en œuvre du projet dans l'établissement, peu important que la décision émane de la seule direction générale de la société (Cass. soc., 21-9-16, n°15-13364).

► *Résiliation judiciaire*

En matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur. Dans l'hypothèse où le salarié a changé d'employeur dans l'intervalle sans que le contrat initial ait été formellement rompu, la résiliation judiciaire remonte rétroactivement à la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un nouveau contrat de travail (Cass. soc., 21-9-16, n°14-30056).

► *Inaptitude du salarié protégé en lien avec l'exercice de son mandat*

Par un avis rendu le 21 septembre, (n°396887), le Conseil d'Etat considère que lorsqu'un salarié protégé « est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée ».

FOCUS

Délai de consultation du CE et saisine du juge

Par un arrêt voué à une large publicité, la Cour de cassation a jugé, le 21 septembre 2016, que lorsque le délai imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis est expiré, le juge saisi ne peut plus statuer sur les demandes émises par celui-ci (Cass. soc., 21-9-16, n°15-13363, *PBRI*).

Depuis la loi du 14 juin 2013 (loi n°2013-504), le comité d'entreprise doit rendre son avis dans un délai préfix allant de 1 à 4 mois selon les cas.

Dans l'affaire en cause, un comité central d'entreprise était consulté sur un projet de création d'une entité managériale.

La procédure de consultation avait débuté le 17 mars 2014 par une remise d'informations écrites précises sur le projet en cause.

L'article R.2323-1-1 du code du travail prévoit que, dans ce cas, le CCE doit rendre son avis dans un délai d'un mois.

Lors de la réunion prévue pour rendre son avis, soit le 23 avril 2014, le CCE a demandé la consultation préalable de tous les CHSCT concernés. Dans ce cas, le délai imparti au CCE pour rendre son avis passe à 3 mois.

L'employeur s'opposant à la consultation des CHSCT, le CCE saisit le juge, en référé, le 21 mai 2014, soit encore dans le délai de 3 mois, afin que soit ordonné la suspension de la mise

en œuvre du projet et de la consultation du CCE jusqu'à ce que les CHSCT aient été consultés. Tant le président du TGI que la cour d'appel ont fait droit à la demande du CCE.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

Alors que les juges du fond ne faisaient pas référence au fait que le délai de 3 mois au terme duquel le CCE, en cas de silence, est réputé avoir émis un avis négatif, était expiré le jour où le premier juge a rendu son ordonnance, la Cour de cassation relève que ce délai était expiré à la date où le juge s'est prononcé (soit le 9 juillet 2014).

En conséquence de quoi, le juge saisi ne pouvait plus statuer sur les demandes émises par le CCE.

Ainsi, lorsque le délai de consultation du CE est expiré au moment où le juge statue, celui-ci ne peut plus suspendre ou prolonger le délai de consultation.

Dans une autre décision datée du même jour, la Cour de cassation relève que si, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L.2323-3 du code du travail, aucune disposition légale ne l'autorise à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial (Cass. soc., 21-9-16, n°15-19003).