



## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Un arrêté du 19 janvier 2017, fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, est paru au *JO* du 22 janvier.

### ► *Cnil : recommandation relative aux mots de passe*

La délibération Cnil n°2017-012 du 19 janvier 2017, portant adoption d'une recommandation relative aux mots de passe, est parue au *JO* du 27 janvier.

## Jurisprudence

### ► *Transfert d'entreprise : salariés repris par un établissement public administratif*

Selon l'article L 1224-3 du code du travail, lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne doit proposer aux salariés un contrat de droit public.

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique doit appliquer les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et leur contrat ; il résulte de ce texte, interprété à la lumière de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23/CE, que la personne publique, qui notifie au salarié ayant refusé le contrat de droit public qui lui était proposé la rupture de son contrat de travail, doit appliquer les dispositions légales et conventionnelles relatives au préavis.

Si la rupture ainsi prononcée produit bien les effets d'un licenciement, en revanche, les dispositions de l'article L 1232-2 du code du travail, relatives à la convocation à l'entretien préalable en cas de licenciement pour motif personnel, ne sont pas applicables (Cass. soc., 10-1-17, n°15-14775).

### ► *Inaptitude professionnelle : régime social et fiscal de l'indemnité compensatrice équivalente au préavis*

Selon le dernier alinéa de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur sont assujetties aux cotisations sociales dès lors qu'elles constituent une rémunération imposable en application de l'article 80 duodecimes du code général des impôts.

Il en résulte que l'indemnité compensatrice versée en application de l'article L 1226-14 du code du travail aux salariés licenciés pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, nonobstant son caractère indemnitaire, est soumise à cotisations dans la mesure où, en application de l'article 80 duodecimes du code général des impôts, elle est assujettie à l'impôt sur le revenu (Cass. soc., 11-17, n°15-19959).

### ► *Inaptitude professionnelle : indication des motifs s'opposant au reclassement*

L'employeur est tenu de faire connaître au salarié, par écrit, non seulement l'impossibilité de reclassement, mais également les motifs qui s'opposent à ce reclassement, ce avant que ne soit engagée la procédure de licenciement (Cass. soc., 11-1-17, n°15-19959).

Cette obligation s'applique dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle (article L 1226-12 du code du travail) et, depuis la loi « Travail » du 8 août 2016, en cas d'inaptitude non professionnelle (article L 1226-2-1).

### ► *Prime de fin d'année et usage*

Une prime exceptionnelle et une prime de fin d'année versées tous les ans, mais dont le montant varie d'une année sur l'autre, ne constituent pas un usage mais des primes discrétionnaires.

En l'espèce, le salarié ne démontrait pas que les primes constituaient un usage d'entreprise, faute de répondre aux critères de constance, de généralité ou de fixité, que ce soit dans le montant ou dans le mode de calcul (Cass. soc., 11-1-17, n°15-15819).

### ► *Lock-out dans une entreprise classée Seveso*

La fermeture d'une entreprise classée Seveso en raison d'une grève est justifiée lorsque les opérations successives d'arrêt et de redémarrage sont d'une particulière dangerosité, amplifiant de manière conséquente les risques pour les salariés et les installations.

La société s'était donc trouvée, du fait de la grève, dans une situation contraignante l'obligeant à arrêter la production qui rendait impossible la fourniture de travail aux salariés non-grévistés (Cass. soc., 18-1-17, n°15-23986).



► **Point de départ du délai pour sanctionner un salarié**

Lorsque l'employeur n'a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits de dénonciation de mauvaise foi reprochés à un salarié, qu'à la suite du

compte-rendu de l'enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le délai de deux mois pour le sanctionner court à compter du compte rendu de cette instance (Cass. soc., 7-12-16, n°15-24420).

## FOCUS

### Désignation du CHSCT par scrutins séparés

Le collège désignatif, constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, peut arrêter les modalités d'élection des membres du CHSCT.

Les organisations syndicales ne peuvent pas conclure un protocole préélectoral portant sur le mode de désignation des membres du CHSCT.

Il n'appartient qu'aux membres du collège désignatif et non aux organisations syndicales d'arrêter, conformément aux dispositions de l'article L 4613-1 du code du travail, les modalités de désignation, parmi lesquelles les modalités du scrutin, des membres de la délégation du personnel au CHSCT (Cass. soc., 16-12-09, n°09-60156).

Le collège spécial unique peut décider de procéder à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par deux scrutins séparés dont l'un est destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement, conformément à l'article L 4613-1 du code du travail.

Cette décision ne nécessite pas un accord unanime des membres du collège désignatif (Cass. soc., 29-2-12, n°11-11410).

Tous les membres du collège désignatif doivent participer aux deux scrutins.

Lorsque le collège spécial unique procède à la désignation des membres du CHSCT par deux scrutins séparés, dont l'un est destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement, la Cour de cassation juge qu'il doit être procédé à un vote concomitant pour chacun des scrutins et le dépouillement ne peut intervenir qu'après la fin de tous les votes (Cass. soc., 18-1-17, n°15-27730).

Pour les Hauts magistrats, la connaissance par les membres du collège désignatif des résultats du scrutin précédent sont de nature à influencer sur le choix fait lors du second scrutin et donc à fausser la sincérité de l'élection (Cass. soc., 18-1-17, n°15-27730).

Ainsi, le résultat de l'un des collèges, lorsqu'il est connu avant le vote pour l'autre collège, entraîne nécessairement l'annulation du scrutin.

Il n'y a pas lieu de rechercher si la connaissance des résultats du premier vote avait exercé ou non une influence sur le second vote.

On touche ici à un principe général du droit électoral.

Voici les règles clairement posées ! Il ne faudrait pas qu'un vote distinct ait pour effet d'influencer le vote des électeurs en incitant le collège désignatif à revoir son vote en fonction du dépouillement de l'un des collèges.