

Pages 1 à 36

AU SOMMAIRE :

→ Sommaires  
de jurisprudence  
(n° 001 à n° 108)

PAGE 5

→ Table

Articles parus  
en 2017  
dans la RPDS

PAGE 33

**DOSSIER**

# JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2016-2017

Prix : 7,50 €

## 5

## DOSSIER

JURISPRUDENCE  
DE DROIT SOCIAL 2016-2017

(Les numéros entre parenthèses renvoient aux numéros des sommaires)

**DROIT DU TRAVAIL****RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL****Droits et libertés dans l'entreprise**

Surveillance des salariés (n° 001 et n° 002)

Liberté d'expression (n° 003 à n° 005)

Liberté religieuse (n° 006)

**Discriminations**

Discrimination syndicale (n° 007)

Lanceur d'alerte (n° 008)

**Harcèlement**

Harcèlement moral (n° 009)

Harcèlement sexuel (n° 010)

**Contrat de travail**

Critères (n° 011)

Changement des conditions de travail (n° 012)

**Contrat à durée déterminée**

Requalification (n° 013)

**Transfert d'entreprise**

Effets (n° 014)

**Maladie, accident et inaptitude médicale**

Accident du travail (n° 015)

Inaptitude physique (n° 016 à n° 018)

**Licenciement**

Procédure (n° 019 à n° 021)

Cause réelle et sérieuse (n° 022)

Insuffisance professionnelle (n° 023)

Faute grave (n° 024)

Indemnisation (n° 025)

**Licenciement économique**

Motif économique (n° 026 et n° 027)

Obligation de reclassement (n° 028)

Plan de sauvegarde de l'emploi (n° 029 à n° 031)

**Différents modes de rupture**

Démission (n° 032)

Départ en retraite (n° 033)

Résiliation judiciaire (n° 034)

**Discipline à l'entreprise**

Sanctions disciplinaires (n° 035 et n° 036)

Règlement intérieur (n° 037)

**Prud'hommes**

Assistance et représentation (n° 038)

Organisation (n° 039)

**Principales abréviations utilisées dans la revue****Jurisprudence**

• **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.

• **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.

• **Cass. civ. 2°** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.

• **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous

permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence

administrative.

• **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.

• **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.

• **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.

• **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.

**Publications et revues**

• **JO** : Journal officiel (disponible sur [www.legifrance.fr]).

• **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.

• **RPDS** : Revue pratique de droit social

• **Dr ouv.** : Droit ouvrier.

• **Dr. soc.** : Droit social.

• **RDT** : Revue de droit du travail

• **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.

• **SSL** : Semaine sociale Lamy.

• **LS** : Liaisons sociales.

• **D** : Recueil Dalloz

• **JCP** : La semaine juridique

(éd. «G» pour Générale,

«E» pour Entreprise

ou «S» pour Sociale).

**Congés payés**

Indemnisation (n° 040)

**RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL****Syndicats**

Représentativité (n° 041 à n° 043)

Représentant de la section syndicale (n° 044)

Action en justice (n° 045 et n° 046)

**Droit syndical**

Information et communication (n° 047)

**Délégués syndicaux**

Désignation (n° 048 à n° 050)

**Négociation collective**

Validité des accords (n° 051 à n° 053)

Obligation de loyauté (n° 054)

Égalité de traitement (n° 055)

Révision des accords (n° 056)

**Conventions collectives**

Application (n° 057 à n° 059)

Égalité de traitement (n° 060)

**Élections professionnelles**

Protocole d'accord préélectoral (n° 061)

Électorat (n° 062 à n° 064)

Éligibilité (n° 065)

Opérations électorales (n° 066 à n° 070)

Règles du scrutin (n° 071)

**Comité d'entreprise**

Attributions économiques (n° 072 à n° 075)

Experts du comité (n° 076)

Fonctionnement (n° 077 et n° 078)

Subvention de fonctionnement (n° 079 et n° 080)

Activités sociales et culturelles (n° 081)

**Heures de délégation**

Rémunération (n° 082)

Paiement (n° 083 et n° 084)

**Protection des élus et mandatés**

Bénéficiaires (n° 085 à n° 089)

Transfert partiel d'entreprise (n° 090)

Procédure de licenciement (n° 091 à n° 093)

Motifs du licenciement (n° 094 et n° 095)

Réintégration et indemnisation (n° 096 à n° 098)

Licenciement sans autorisation (n° 099)

**Droit de grève**

Services publics (n° 100)

**DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, ÉPARGNE SALARIALE****Durée du travail**

Heures supplémentaires (n° 101)

**Salaire et avantages**

Frais de transport (n° 102)

Égalité des salaires (n° 103)

**Épargne salariale**

Participation (n° 104)

**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL****CHSCT**

Fonctionnement (n° 105)

**Obligations de l'employeur**

Obligation de sécurité (n° 106)

**PROTECTION SOCIALE****Accident du travail**

Définition (n° 107)

Réparation complémentaire (n° 108)

## 33

**TABLE**

Table des articles publiés en 2017

## RPDS

### Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 73<sup>e</sup> année  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil Cedex

**Directeur :** Maurice Cohen (†),  
*docteur en droit, lauréat de la  
faculté de droit et des sciences  
économiques de Paris.*

**Rédacteur en chef :**  
Laurent Milet, *docteur en  
droit, professeur associé à  
l'université de Paris Sud.*

**Comité de rédaction :**  
Tél. : 01 49 88 68 82  
Fax : 01 49 88 68 67  
Carmen Ahumada, Marie  
Alaman, Mélanie Carles,  
Aude Le Mire, Estelle Suire.

**Secrétaire documentaliste :**  
Patricia Bounnah.

**Mise en page :**  
Cécile Bondeelle.

**Secrétariat de rédaction :**  
Claire Merrien.

**Éditeur :** SA « La Vie Ouvrière »,  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil Cedex.

**Directeur de la publication :**  
Simon Gévaudan.

**Prix au numéro :** 7,50 €  
(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande et  
abonnement :**  
NSA La Vie Ouvrière,  
263 rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex.  
Envoi après réception du  
règlement,  
Tél. : 01 49 88 68 07

**Tarif d'abonnement  
incluant l'accès Internet :**  
9 € par mois ou 108 € par an  
(Étranger et Dom-Com : 139 €).

**Copyright :**  
Reproduction totale ou partielle  
soumise à autorisation.

**Imprimé par :**  
RIVET Presse Édition  
87000 Limoges

**ISSN : 0399-1148**



# Toute l'équipe de la RPDS vous souhaite une excellente année 2018

# Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 861 (janvier 2017) au numéro 872 (décembre 2017)

## COMITÉ D'ENTREPRISE

- Les élections au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie) : l'obligation d'organiser les élections 2017, p. 387 (n° 872)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise 2017, p. 119 (n° 864)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées 2017, p. 65 (n° 862)

## CHÔMAGE

- L'indemnisation du chômage au 1<sup>er</sup> novembre 2017 2017, p. 367 (n° 871)

## CHSCT

- Le CHSCT 2017, p. 255 (n° 868-869)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées 2017, p. 65 (n° 862)

## CONGÉS DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté » 2017, p. 405 (n° 872)

## CONTRAT DE TRAVAIL

- La rupture conventionnelle du contrat de travail 2017, p. 229 (n° 867)
- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié 2017, p. 157 (n° 865)
- CDD : Maintien dans l'entreprise dans l'attente d'une décision de requalification 2017, p. 173 (n° 865)

## DISCRIMINATIONS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté » 2017, p. 405 (n° 872)
- L'action de groupe pour discrimination dans les relations de travail 2017, p. 239 (n° 867)

## DIVERS

- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté » 2017, p. 405 (n° 872)
- Le sens de la « réforme » 2017, p. 385 (n° 860)

## DROIT SYNDICAL

- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées 2017, p. 65 (n° 862)

## DURÉE DU TRAVAIL

- Durée et aménagement du temps de travail après la loi du 8 août 2016 2017, p. 45 (n° 862)

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie) : l'obligation d'organiser les élections 2017, p. 387 (n° 872)

## ÉPARGNE SALARIALE

- Les plans d'épargne dans l'entreprise 2017, p. 317 (n° 870)
- Le compte épargne-temps 2017, p. 241 (n° 867)
- L'intéressement facultatif et la participation obligatoire 2017, p. 183 (n° 866)

## FONCTION PUBLIQUE

- Devenir fonctionnaire 2017, p. 351 (n° 871)

## FORMATION PROFESSIONNELLE

- La validation des acquis de l'expérience 2017, p. 397 (n° 872)
- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté » 2017, p. 405 (n° 872)
- Formation professionnelle : des nouveautés et des aménagements 2017, p. 89 (n° 863)

## JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Voir aussi PRUD'HOMMES
- Jurisprudence de droit social 2015-2016 2017, p. 5 (n° 861)

## LICENCIEMENT

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié 2017, p. 157 (n° 865)

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Nouvelles facilités pour les employeurs 2017, p. 99 (n° 863)

## MATERNITÉ, PATERNITÉ

- Congé de paternité et congé de naissance 2017, p. 175 (n° 865)
- Le congé de maternité 2017, p. 139 (n° 864)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Un référendum pour contourner les syndicats 2017, p. 343 (n° 871)
- Les accords de préservation ou de développement de l'emploi 2017, p. 57 (n° 862)

## PRUD'HOMMES

- Les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation maltraités sur ordonnance 2017, p. 371 (n° 871)
- Mauvais procès (sur le statut de défenseur syndical) 2017, p. 75 (n° 863)

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les élections au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie) : l'obligation d'organiser les élections 2017, p. 387 (n° 872)
- Le CHSCT 2017, p. 255 (n° 868-869)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise 2017, p. 119 (n° 864)
- Les institutions représentatives du personnel encore malmenées 2017, p. 65 (n° 862)

## SANTÉ AU TRAVAIL

- Le CHSCT 2017, p. 255 (n° 868-869)
- La santé au travail fragilisée 2017, p. 81 (n° 863)

## SALAIRE ET AVANTAGES

- Le compte épargne-temps 2017, p. 241 (n° 867)
- Intéressement facultatif et participation obligatoire 2017, p. 186 (n° 866)

## NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- L'épargne salariale (II) 2017, p. 317 (n° 870)
- Le CHSCT 2017, p. 255 (n° 868-869)
- L'épargne salariale (I) 2017, p. 183 (n° 866)
- Les consultations annuelles du comité d'entreprise 2017, p. 119 (n° 864)
- Loi « travail » (3<sup>e</sup> partie) 2017, p. 81 (n° 863)
- Loi « travail » (2<sup>e</sup> partie) 2017, p. 45 (n° 862)
- Jurisprudence de droit social 2015-2016 2017, p. 5 (n° 861)

# JURISPRUDENCE DE DROIT SOCIAL 2016 – 2017

Nous publions ci-dessous, sous forme de sommaires, les décisions de jurisprudence en droit social publiées dans la revue au cours de l'année 2017 dans nos rubriques « L'actualité juridique » (sommaires de jurisprudence), « Le droit et les juges », et en annexe de certains dossiers.

Le numéro de la *RPDS* qui suit le résumé de la décision est celui où elle a été initialement publiée soit sous forme de sommaire, soit dans son intégralité. L'absence de référence à un numéro de la *RPDS* signifie qu'il s'agit d'une décision n'ayant pas été publiée en son temps par la revue.

**Attention :** Lors de leur publication, nos sommaires sont accompagnés, dans la grande majorité des cas, de commentaires. Nous ne pouvons pas dans le cadre de ce numéro republier la totalité de ceux-ci par manque de place. Mais la référence au numéro de la *RPDS* et au numéro du sommaire, ou au numéro de page pour les décisions intégrales, qui suivent le résumé de chaque décision, permet de retrouver facilement le commentaire complet souhaité ou un article plus approfondi en lien avec la décision publiée.

Sommaires rédigés par Carmen Ahumada (C.A.), Marie Alaman (M.A.), Mélanie Carles (M.C.), Aude Le Mire (A.L.M.), Laurent Milet (L.M.) et Estelle Suire (E.S.). Coordination de la présente compilation : Laurent Milet.

## DROIT DU TRAVAIL RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL

### Droits et libertés Surveillance des salariés

#### 001 Dispositif de dépistage de consommation de stupéfiants – Test salivaire

Un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante. Il ne revêt pas, par conséquent, le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du Code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de son article L. 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. N'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail. Enfin, aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.

D'autre part, en l'espèce, les contrôles sont réservés aux salariés pour lesquels la consommation de stupéfiants constitue un danger particulièrement élevé pour eux-mêmes et pour les tiers et le règlement intérieur permet aux salariés contrôlés positifs de demander une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur. En outre, compte tenu de l'obligation de l'employeur d'assurer la

sécurité et la santé des salariés, de l'obligation pour l'employeur et le supérieur hiérarchique de respecter le secret professionnel et de l'absence d'autre méthode établissant directement l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude à effectuer une tâche, les dispositions du règlement intérieur ne portent pas au droit des personnes et aux libertés individuelles une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché.

Le règlement intérieur peut donc prévoir qu'un test salivaire est pratiqué de façon aléatoire, par un supérieur hiérarchique ayant reçu une information appropriée sur la façon de l'administrer et de lire les résultats et que dans l'hypothèse d'un résultat positif le salarié peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement (*Cons. Ét. 5 déc. 2016, n° 394178, Sogea Sud*).

*RPDS 2017, n° 863, somm. 010.*

**Précision :** S'attachant à la fois à montrer en quoi un supérieur hiérarchique est habilité à pratiquer un test de dépistage de consommation de stupéfiant, et à lister les garanties dont le règlement intérieur entoure les salariés, le Conseil d'État contredit la Cour d'appel administrative de Marseille, qui avait estimé que la mise en place du test litigieux portait une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives (CAA Marseille, 21 août 2015, n° 14MA02413, *RPDS 2015, n° 846, somm. 084*).  
A.L.M.

## 002 Messagerie professionnelle – Condition d'utilisation à des fins de preuve – Conditions

Un système de messagerie électronique professionnelle non pourvu d'un contrôle individuel de l'activité des salariés n'est pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés au sens de l'article 24 de la loi «informatique et libertés». Par conséquent, le fait qu'une telle messagerie n'ait pas fait l'objet d'une déclaration simplifiée ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés et conservés par le système informatique (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2017, n° 15-23522, sté Pergam finance*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 078, comm. A.L.M.**

## Liberté d'expression

### 003 Absence d'abus du droit d'expression

Une salariée qui adresse au siège social de l'entreprise, sans mention de destinataire, une lettre lue par des membres des services administratifs dans laquelle elle attribue au dirigeant un chantage à la démission et des propos déplacés, à connotation sexuelle, subis au cours d'un entretien, ne peut pas être licenciée pour faute grave. En effet, la salariée à qui la publicité donnée à la lettre ne peut être imputée, n'a pas abusé de sa liberté d'expression (*Cass. soc. 2 mars 2017, n° 15-21737, sté Optic Duroc*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 019.**

**Précision :** Une décision qui montre que la publicité qu'un salarié donne à ses propos fait partie des éléments, avec leur contenu et destinataire, sur lesquels les juges se penchent pour décider s'il y a ou non abus du droit d'expression. **A.L.M.**

### 004 Lanceurs d'alerte – Absence de faute – Nullité du licenciement

Le fait pour un salarié de porter à la connaissance du procureur de la République des faits concernant l'entreprise qui lui paraissent anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas en soi une faute.

Un salarié qui informe le procureur de la République de faits susceptibles de constituer une escroquerie ou un détournement de fonds publics, sans que sa bonne foi puisse être mise en doute, ne commet aucune faute en révélant ces faits aux autorités judiciaires (*Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10557, Assoc. Agrexam*).

**Commentaire :** La Cour de cassation vient de renforcer la protection des lanceurs d'alerte. En cas de licenciement sanctionnant une dénonciation de bonne foi, c'est le régime de la nullité qui s'applique : le salarié a droit à sa réintégration dans l'entreprise. Dans cette affaire, le Directeur administratif et financier d'une association avait été licencié pour faute lourde, après avoir dénoncé au procureur de la République les agissements frauduleux de deux responsables de l'association. Un licenciement qui porte atteinte, selon les juges, à la liberté d'expression, et en particulier au droit des salariés de signaler des actes illicites constatés sur leur lieu de travail. **M.C.**

**RPDS 2017, n° 867, somm. 058.**

### 005 Limites – Accusations graves, multiples et répétées contre l'employeur et des salariés – Abus – Conséquences

Le salarié qui, dans deux écrits et un message téléphonique, porte des accusations graves, multiples et répétées contre son employeur et différents salariés, dans des termes injurieux et excessifs, reproche à son employeur des manipulations, des mensonges et la rédaction de faux, profère des menaces et cherche à monnayer les éléments qu'il dit détenir, abuse de sa liberté d'expression. En l'absence de lien entre les fautes reprochées au salarié et le harcèlement par ailleurs constaté, ces manquements rendent impossible son maintien dans l'entreprise. Le licenciement pour faute grave est donc justifié (*Cass. soc. 2 juin 2017, n° 16-10302*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 076, comm. M.C.**

**Notre conseil :** Les salariés, y compris les représentants du personnel, doivent rester vigilants sur les propos tenus par courrier, au cours des réunions, etc. Même s'ils jouissent, dans les entreprises et en dehors de celles-ci, de la liberté d'expression, certaines limites sont à ne pas franchir : pas de termes injurieux, ni diffamatoires. **M.C.**

## Liberté religieuse

### 006 Serment d'un agent de surveillance – Formule conforme à sa religion chrétienne

– Licenciement nul

Il résulte de l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer que le serment des agents de surveillance exerçant au sein des entreprises visées par cette disposition peut être reçu selon les formes en usage dans leur religion. Par conséquent, la salariée n'a commis aucune faute en proposant une formule conforme à sa religion chrétienne et son licenciement, prononcé en raison de ses convictions religieuses, est nul.

En jugeant que le licenciement pour faute grave était justifié, la cour d'appel a violé l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et l'article L. 1132-1 du Code du travail (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2017, n° 16-10459, RATP*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 020.**

## Discriminations

### Discrimination syndicale

### 007 Entretien d'évaluation professionnelle faisant état de fonctions électives

Sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut pas être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié. Viole par conséquent les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du Code du travail la cour d'appel qui écarte la discrimination syndicale alors que les évaluations annuelles du salarié demandeur font toutes état de ses fonctions électives (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2017, n° 15-20799, Relais FNAC*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 021, comm. L.M.**

## Lanceurs d'alerte

### 008 Lanceurs d'alerte – Nullité du licenciement pour faute grave en cas de bonne foi

Ayant relevé qu'après avoir dénoncé à l'employeur des faits de corruption, le salarié avait été évincé brutalement de l'entreprise, concomitamment à des perquisitions effectuées par les autorités européennes de la concurrence, et que l'employeur ne démontrait pas que la rupture du contrat de travail était justifiée par les griefs invoqués dans la lettre de licenciement, la cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement, qui trouvait sa cause dans la dénonciation de faits de corruption, était nul.

En revanche, la cour d'appel qui dit qu'il n'y a pas lieu à réintégrer le salarié au motif que l'employeur le refuse viole l'article L. 1161-1 du Code du travail. En effet, en cas de nullité du licenciement, l'employeur est tenu de faire droit à la demande de réintégration du salarié, sauf impossibilité de procéder à cette réintégration, inexistante en l'espèce (*Cass. soc. 21 juin 2017, n° 15-21897, sté Ervin Amasteel*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 077, comm. A.L.M.**

**Précision :** Les dispositions concernant les lanceurs d'alerte sont aujourd'hui insérées dans les articles L. 1132-3-3 et 1132-4 du Code du travail. **A.L.M.**

Pour un autre exemple de licenciement annulé suite à une information du procureur de la République de faits anormaux, sans que la bonne foi du salarié puisse être mise en doute, voir *Cass. soc. 30 juin 2016, RPDS 2017, somm. n° 058, comm. M. Carles*.

## Harcèlement

### Harcèlement moral

#### 009 Actes commis par des « tiers » – Responsabilité de l'employeur – Conditions

Lorsque des faits de harcèlement moral établis par un salarié ont été commis par des tiers qui n'exercent pas, de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressé, le salarié doit être débouté de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité (*Cass. soc. 19 oct. 2016, n° 14-29623, sté Omnium*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 059, comm. M.C.**

**En savoir plus :** Voir notre numéro spécial : « Le harcèlement moral », *RPDS* juin 2015, n° 842, disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

### Harcèlement sexuel

#### 010 Étendue du préjudice – Cumul des réparations

Selon l'article L. 1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel. Aux termes de l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Les

obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du Code du travail sont distinctes, en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques.

En outre, un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel. Les juges du fond ont pu dès lors considérer que la salariée rapportant que son employeur – le président de l'association – lui avait « conseillé » de « dormir avec lui dans sa chambre » « ce qui lui permettrait de lui faire du bien », établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel (*Cass. soc. 17 mai 2017, n° 15-19300*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 060.**

**Précision :** En matière de réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel subi au travail, la Cour de cassation estime qu'une salariée peut être victime de deux préjudices distincts, ce qui lui ouvre droit à une double indemnisation à condition d'en apporter la preuve. Une salariée peut cumuler la réparation du préjudice physique et moral résultant du harcèlement sexuel lui-même avec celle du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention de tels agissements.

Par ailleurs, un acte isolé présentant un certain degré de gravité peut donc être assimilé à un harcèlement sexuel. **C.A.**

**En savoir plus :** Sur le harcèlement sexuel dans l'entreprise, consulter la *RPDS* de juillet 2015, n° 843, p. 241.

## Contrat de travail

### Critères

#### 011 Requalification en contrat de travail d'une relation entre un auto-entrepreneur et une plateforme numérique

Après avoir rappelé que l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité de travailleur, un conseil de prud'hommes a relevé un faisceau d'indices démontrant qu'un chauffeur VTC sous statut d'auto-entrepreneur ayant conclu avec une plateforme numérique un contrat de location de véhicule et un contrat d'adhésion assurant la mise en relation avec des clients se trouvait en état de subordination et de dépendance économique vis-à-vis de cette entreprise.

Les juges ont constaté que les obligations auxquelles était soumis l'intéressé dépassaient celles qui pouvaient être imposées dans le cadre d'un contrat de location de voiture : le chauffeur VTC recevait des directives et son comportement, sa tenue vestimentaire et ses heures de travail étaient contrôlées. En outre, l'entreprise interdisait au chauffeur de marauder ou de recourir à une société concurrente. Dans les faits, le chauffeur ne pouvait pas développer une clientèle en dehors des utilisateurs de la plateforme. Pour les juges, cette interdiction caractérisait une situation de dépendance économique.

L'entreprise de VTC a été condamnée, en application du Code du travail et de la convention collective de branche au paiement d'un rappel de salaire, d'heures supplémentaires, d'indemnité de congés payés, de repas et de costume et une indemnité pour travail dissimulé (*CPH Paris*, 20 déc. 2016, n° 14/16389, sté *Voxtur*).

**RPDS 2017, n° 863, somm. 011.**

## Changement des conditions de travail

### 012 Lieu de travail – Refus de mutation dans le même secteur géographique – Rôle du juge

Une cour d'appel ne peut pas juger que la salariée qui refuse une affectation dans le même secteur géographique commet une faute, sans rechercher, comme il lui était demandé, si la décision d'affectation de la salariée ne portait pas atteinte aux droits de la salariée à la santé, au repos et à une vie personnelle et familiale, et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché (*Cass. soc. 16 nov. 2016, n° 15-23375, sté coopérative des agriculteurs de la Mayenne*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 022.**

**Commentaire :** Le refus d'une mutation dans un même secteur géographique peut justifier un licenciement disciplinaire. Idem le refus d'une mutation dans un autre secteur, lorsque le contrat de travail comporte une clause de mobilité. Mais le caractère fautif du refus pourrait ne pas être retenu si le salarié démontre qu'il y a atteinte à sa vie personnelle et familiale (*Cass. soc. 7 juill. 2016, n° 15-15342, sté Global facility*; *Cass. soc. 10 févr. 2016, n° 14-17576, Castorama*).

Cette nouvelle espèce montre que si le salarié soulève cette question, les juges ont l'obligation de rechercher s'il y a atteinte à ses droits et, le cas échéant, si elle est justifiée et proportionnée. Étant précisé qu'il s'agit tant du droit à une vie personnelle et familiale que du droit à la santé et au repos.

La salariée soutenait ici que le changement de lieu de travail qu'on lui imposait occasionnerait des difficultés sur le plan personnel, évoquant trois enfants mineurs à charge et des raisons de santé attestées par différents certificats médicaux. La Cour de cassation a renvoyé l'affaire devant une nouvelle cour d'appel.

Une jurisprudence à mettre en lien avec la disposition selon laquelle un accord de développement ou de préservation de l'emploi (lequel est susceptible d'écarter des clauses contractuelles en matière de rémunération, de durée du travail, mais également de lieu de travail) doit prévoir « les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale » (art. L. 2254-2, III, 1° du Code du travail). **A.L.M.**

### Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement ?

Rendez-vous sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr) Rubrique RPDS

... Recherchez, choisissez, commandez en quelques clics...

## Contrat à durée déterminée Requalification

### 013 Maintien dans l'entreprise dans l'attente d'une décision de requalification en CDI

Constitue un dommage imminent, la perte de l'emploi par l'effet de la survenance du terme, durant la procédure, du contrat à durée déterminée toujours en cours au moment où le juge des référés statue. Ce dommage est en effet de nature à priver d'effectivité le droit pour le salarié de demander la requalification d'un contrat à durée déterminée irrégulier en contrat à durée indéterminée afin d'obtenir la poursuite de la relation contractuelle avec son employeur (*Cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-18560*).

**RPDS 2017, n° 865, p. 173, comm. L.M.**

**Précision :** La Cour de cassation avait jugé nettement dans cet arrêt que le juge des référés peut ordonner la poursuite d'un contrat à durée déterminée au-delà de son terme lorsqu'un salarié a introduit une demande de requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée dans l'attente de la décision du juge devant se prononcer au fond sur le bien-fondé de la demande de requalification.

Signalons toutefois que se prononçant dans une autre affaire où la formation de référé avait ordonné la poursuite de la relation contractuelle jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la demande de requalification en contrat à durée indéterminée, la Cour de cassation a jugé sur le fond que le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au terme d'une mission de travail temporaire en cas d'action en requalification en contrat à durée indéterminée (*Cass. soc. 21 sept. 2017, n° 16-20270*). **L.M.**

## Transfert d'entreprise Effets

### 014 Reprise d'une activité de droit privé par une personne publique – Refus par le salarié du contrat de droit public proposé – Contrat rompu de plein droit – Pas d'obligation d'entretien préalable mais droit à une indemnité de préavis et à des dommages-intérêts en cas de défaut de notification de la rupture

1° Il résulte de l'article L. 1224-3 du Code du travail que, 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, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée, selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit, la personne publique appliquant les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. Il s'ensuit que, si la personne publique doit notifier au salarié

la rupture du contrat de travail, le défaut de cette notification constitue seulement une irrégularité donnant droit à des dommages-intérêts pour le salarié en fonction du préjudice subi par celui-ci (*Cass. soc. 8 déc. 2016, n° 15-17176, Commune du Gosier*).

2° Selon l'article L. 1224-3 du Code du travail, en cas de refus des salariés d'accepter le contrat de droit public qui leur est proposé, leur contrat prend fin de plein droit, et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et leur contrat. Si la rupture ainsi prononcée produit les effets d'un licenciement, 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. En revanche, il résulte du même article L. 1224-3, 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 (*Cass. soc. 10 janv. 2017, n° 15-14775, commune de Saint-Herblain*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 026.**

**Précision :** Pour reconnaître le droit à l'indemnité de préavis du salarié, la Cour de cassation s'inspire de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qui rend imputable au nouvel employeur, qui n'entend pas maintenir les conditions de travail initiales, la rupture du contrat du salarié. Cette rupture de plein droit n'ouvre pas droit aux indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais ouvre droit au minimum à l'indemnité de préavis (CJUE 27 nov. 2008, 4<sup>e</sup> ch., aff. 396/07, Juuri c/Fazer Amica Oy). Quant au licenciement, il doit être notifié au salarié même si l'intéressé n'a pas à être convoqué à un entretien préalable (sur le transfert d'entreprise, voir *RPDS 2009, n° 773*). **L.M.**

## Maladie, accident et inaptitude médicale

### Accident du travail

#### **015** Licenciement économique – Contrat de sécurisation professionnelle – Adhésion du salarié pendant l'arrêt de travail pour accident du travail – Obligation pour l'employeur de justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident – Défaut – Nullité du licenciement

La protection de l'emploi dont bénéficient les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'applique au salarié qui est en arrêt de travail d'origine professionnelle à la date d'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). L'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constituant une modalité du licenciement pour motif économique, elle ne caractérise pas à elle seule l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger

à la maladie ou à l'accident. Par ailleurs, la situation doit être appréciée, non à la date de proposition du contrat de sécurisation professionnelle, mais à l'expiration du délai de 21 jours dont dispose le salarié pour accepter cette proposition. Dès lors, les juges qui ont constaté que, lors de l'acceptation du CSP, le salarié était en arrêt de travail d'origine professionnelle, ont pu en déduire que le licenciement était nul (*Cass. soc. 14 déc. 2016, n° 15-25981, sté Les Hôtels Baverez*).

**RPDS 2017, n° 862, somm. 001, comm. L.M.**

## Inaptitude physique

#### **016** Salarié inapte – Absence de reclassement – Reprise de paiement du salaire – Pas d'obligation du salarié de solder ses congés

À l'issue du délai préfix d'un mois prévu par l'article L. 1226-4 du Code du travail, l'employeur, tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> mars 2017, n° 15-28563, sté Entreprise nettoyage bâtiment industrie Marcel Louise*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 039.**

#### **017** Procédure de licenciement – Formalités substantielles – Cumul d'irrégularités – Pas de cumul d'indemnités

L'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité, au moins égale à la somme prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail, soit 12 mois de salaire (*Cass. soc. 23 mai 2017, n° 16-10580, Albert B*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 061, comm. L.M.**

#### **018** Procédure de licenciement – Formalités substantielles – Consultation des délégués du personnel – Convocation par voie électronique – Validité de la rupture

L'article L. 1226-10 du Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte. Satisfait aux exigences de ce texte la convocation des délégués du personnel par voie électronique (*Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-24713, sté Perguilhem*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 062.**

**Précision :** Les délégués du personnel (DP) doivent être consultés sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte. Cette consultation, qui s'imposait uniquement lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, a été rendue obligatoire, quelle que soit la cause de l'inaptitude physique, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, par la loi du 8 août 2016 dite loi « travail » (art. L. 1226-2 du Code du travail).

## Licenciement

### Procédure de licenciement

#### 019 Licenciement disciplinaire – Commission de discipline instituée par accord collectif – Conséquences du non-respect de l'avis de la commission

Si un accord d'entreprise prévoit que la direction ne peut pas contester l'avis émis par la commission de discipline sur la sanction, la direction se réservant cependant le droit de modifier le niveau de gravité du licenciement, il faut en déduire que l'employeur a renoncé à la possibilité de ne pas suivre l'avis de cette commission, sauf en ce qui concerne le niveau de gravité du licenciement où il retrouve sa liberté.

La commission de discipline saisie à la demande du salarié ayant proposé une mise à pied de dix jours, le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur est dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 23 mai 2017, n° 16-11296, sté Crémoni restauration*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 079, comm. A.L.M.**

#### 020 Licenciement disciplinaire – Disposition conventionnelle prévoyant un conseil de discipline – Défaut d'information de l'intéressé – Licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

En vertu de l'article 16 de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, un conseil de discipline doté d'un rôle consultatif est constitué dans chaque entreprise d'au moins cinquante salariés. Ce conseil peut être réuni à la demande soit de l'employeur, soit du salarié concerné, préalablement à la mise en œuvre de tout projet de licenciement pour faute, sa saisine pouvant intervenir à compter de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement et, au plus tard, jusqu'au jour franc ouvré succédant à la date d'entretien préalable.

La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner son avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur, constitue pour le salarié une garantie de fond. Le licenciement prononcé sans que le salarié ait été avisé qu'il pouvait saisir cet organisme, ne peut pas avoir de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 13 juill. 2017, n° 15-29274, sté Assurance 2000*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 080, comm. A.L.M.**

**Précision :** Un salarié avait été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement disciplinaire avec mise à pied à titre conservatoire sans que l'employeur ne l'ait informé qu'il pouvait saisir le conseil de discipline institué par la convention collective. Ce dernier avait un rôle consultatif. Confirmant sa jurisprudence (par exemple, au sujet d'une commission de suivi du handicap, obligatoirement saisie quand le licenciement d'un handicapé est envisagé, *Cass. soc. 2 déc. 2015, n° 14-18534*), la Cour de cassation juge que l'inobservation d'une garantie offerte au salarié en matière de défense ou de protection, constituant une garantie de fond, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. **A.L.M.**

#### 021 Non-respect de la procédure – Indemnisation – Existence du préjudice – Nécessité d'une preuve

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Une cour d'appel peut estimer qu'un salarié ne justifie d'aucun préjudice résultant du non-respect de la procédure de licenciement et rejeter sa demande de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure (*Cass. soc. 13 sept. 2017, n° 16-13578*).

**RPDS 2017, n° 871, somm. 093.**

**Commentaire :** Pour tenir compte de la spécificité du droit du travail, il a été admis par les juges que certaines fautes de l'employeur causent automatiquement et nécessairement un préjudice aux salariés, sans qu'il leur soit demandé de le prouver. C'est la notion de « préjudice nécessaire », qui permet d'être indemnisé sans avoir à rassembler des preuves souvent difficiles à obtenir. Pendant longtemps, cette jurisprudence protectrice a été systématiquement appliquée en cas « d'oubli » de la convention collective sur la fiche de paie, de remise tardive du bulletin de salaire, du certificat de travail ou de l'attestation Pôle emploi, ou encore lorsque la procédure de licenciement ou le paiement du salaire minimum n'étaient pas respectés. Mais depuis 2016, la Cour de cassation n'en finit pas d'enterrer la notion de préjudice nécessaire.

Un premier arrêt a commencé à semer le doute dans une affaire où l'employeur avait tardivement remis au salarié son bulletin de paie et son certificat de travail. Malgré le manquement de l'employeur, incontestable, le salarié est reparti bredouille faute d'avoir pu prouver le préjudice effectivement subi (*Cass. soc. 13 avr. 2016, n° 14-28293*).

Cette jurisprudence allait-elle être étendue jusqu'à faire totalement disparaître la notion de préjudice nécessaire ? Aujourd'hui, malheureusement, le doute n'est plus permis.

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence dans cet arrêt : pas de préjudice prouvé aux prud'hommes, pas d'indemnisation. Le non respect de la procédure de licenciement ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié, l'indemnisation de ce dernier n'est donc plus automatique.

Un autre arrêt récent, relatif au défaut de paiement des heures supplémentaires, affirme le même principe : faute de prouver l'existence d'un préjudice, le non paiement d'heures supplémentaires ne permet pas au salarié de réclamer le versement de dommages et intérêts en plus du salaire dû correspondant aux heures effectuées (*Cass. soc. 19 juin 2017, n° 16-11280*). **M.C.**

**À noter :** Ce sont les juges « du fond », conseil de prud'hommes puis, le cas échéant, la cour d'appel, qui apprécient l'existence d'un préjudice et son étendue. Le salarié a donc tout intérêt à présenter aux juges un dossier comportant un maximum de preuves relatives au préjudice subi ; un préjudice matériel, dans la plupart des cas, mais qui peut être aussi moral.

**En savoir plus :** La preuve devant le juge prud'homal, *RPDS 2014, n° 827 et n° 828*.

## Cause réelle et sérieuse

### 022 Cautionnement par un responsable des ressources humaines de méthodes managériales

### inacceptables du directeur – Manquement du salarié à ses obligations contractuelles – Mise en danger de la santé physique et mentale des salariés

Constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, le fait pour une salariée, responsable des ressources humaines, qui travaillait en très étroite collaboration avec le directeur du magasin et qui avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et pouvait en outre s'y associer, de n'avoir rien fait pour mettre fin à ces pratiques. En effet, en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management. Il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs. En outre, la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et que le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes ». En cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés (*Cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-24406, Mme X... c/sté Auchan*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 023.**

### Insuffisance professionnelle

#### 023 Insuffisance de résultats non imputable au salarié – Absence de cause réelle et sérieuse

Le licenciement d'une salariée pour insuffisance professionnelle est sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'insuffisance de résultat n'était pas imputable aux capacités de l'intéressée, mais à des absences de personnels au sein du bureau dont elle avait la responsabilité et au fait qu'elle-même, après son congé maternité, n'avait repris son activité qu'à temps partiel (*Cass. soc. 22 févr. 2017, n° 15-25023, sté Fiducial*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 024.**

**Précision :** L'employeur qui ne fournit pas les moyens matériels et humains nécessaires à la bonne exécution de la mission du salarié ne saurait invoquer une insuffisance de résultats comme motif de licenciement (notamment *Cass. soc. 19 oct. 2010, n° 09-42225*). L'insuffisance professionnelle ne peut donc résulter de la seule absence d'atteinte d'objectifs, précisément et préalablement assignés au salarié, et doit n'être imputable qu'au salarié, à l'exclusion de tout autre élément susceptible d'expliquer l'insuffisance invoquée par l'employeur à l'appui du licenciement. Or le manque de moyens en personnel constituait bien en l'espèce des circonstances étrangères aux capacités de la salariée. **L.M.**

### Faute grave

#### 024 Utilisation abusive d'un ordinateur portable et d'une carte de télépéage – Sanction

### disproportionnée – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Il résulte de l'article L. 1235-1 du Code du travail qu'il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux. Une cour d'appel a pu estimer que l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition de la salariée et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux n'étaient ni constitutifs d'une faute grave ni d'une cause réelle et sérieuse. Si l'utilisation abusive de l'ordinateur portable et de la carte de télépéage constituait bien des faits fautifs, leur sanction par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement apparaît disproportionnée (*Cass. soc. 5 oct. 2017, n° 16-11173, sté Helpevia*).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 107.**

### Indemnisation

#### 025 Licenciement sans cause réelle et sérieuse – Pas de preuve à rapporter d'un préjudice spécifique subi par le salarié

Il résulte de l'article L. 1235-5 du Code du travail que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue. Les juges ne peuvent dès lors pas rejeter la demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail en exigeant du salarié qu'il rapporte la preuve d'un préjudice spécifique (*Cass. soc. 13 sept. 2017, n° 16-13578, 2<sup>e</sup> moyen*).

**Commentaire :** Comme évoqué ci-dessus au n° 021, le premier moyen de cet arrêt a confirmé la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le non-respect de la procédure de licenciement ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié, l'indemnisation de ce dernier n'étant plus automatique.

Le second moyen du même arrêt résumé ci-dessus tempère heureusement l'analyse de certains juges du fond qui ont étendu un peu rapidement cette jurisprudence restrictive au préjudice subi par le salarié en raison de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement. Dans cette affaire, le salarié avait été débouté de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif estimant que son contrat à durée déterminée devait être requalifié en contrat à durée indéterminée. Pour les juges, le salarié ne justifiait pas du préjudice subi du fait du licenciement pour prétendre à une indemnité dans la mesure où il avait toujours su qu'il était engagé à durée déterminée et que son contrat était allé au terme convenu. Leur raisonnement est censuré par la Cour de cassation : quand la loi prévoit une indemnisation lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, la perte injustifiée de l'emploi cause au salarié nécessairement un préjudice. Les juges devaient dans ce cas se limiter à apprécier l'étendue du préjudice pour fixer le montant de l'indemnisation en fonction, en l'espèce, de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise.

Il n'en demeure pas moins que si cette position de la Cour de cassation est la bienvenue, il ne peut être fait abstraction du contexte dans lequel elle intervient : la limitation de l'appréciation par le juge du préjudice réellement subi par le salarié en raison de l'institution

d'un barème fixant un plancher et un plafond en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, JO du 23). **L.M.**

## Licenciement économique

### Motif économique

#### **026** Cessation d'activité partielle – Fermeture d'un établissement ne pouvant constituer un motif autonome de licenciement

Seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable de ce dernier. Une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, peu important que la fermeture d'un établissement de l'entreprise résulte de la décision d'un tiers (*Cass. soc. 23 mars 2017, n° 15-21183, sté Marcq Hôtel*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 024.**

**Précisions :** La loi du 8 août 2016 dite loi travail a intégré dans le texte de l'article L. 1233-3 du Code du travail la cessation d'activité de l'entreprise comme motif autonome de licenciement économique. Mais à la différence de ce que juge la chambre sociale dans le présent arrêt et dans les arrêts antérieurs (*Cass. soc. 16 janv. 2001, n° 98-44647*), le nouveau texte ne précise pas si la cessation d'activité doit être totale ou non. **L.M.**

Sur le licenciement économique, voir *RPDS 2013, n° 821-822*, disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

#### **027** Suppression d'un logement de fonction suite à une mutation technologique – Modification du contrat de travail – Refus du salarié – Licenciement justifié

Ayant constaté que le licenciement était fondé sur une mutation technologique résultant de la construction d'une nouvelle cave de production et de stockage qui ne comportait pas de logement de fonction pour des raisons de sécurité, une cour d'appel a pu décider que la modification du contrat de travail du salarié consistant en la suppression, en contrepartie de l'octroi d'une indemnité, du logement de fonction dont il bénéficiait reposait sur un motif économique (*Cass. soc. 26 oct. 2017, n° 16-19194, SCA hôtellerie des vins de Rognes*).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 106.**

**Précision :** Il avait été soutenu sans succès par le salarié que la société coopérative avait agi avec brutalité non dissimulée constitutive d'une légèreté blâmable de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement pour refus de la modification du contrat de travail. En effet, la société avait proposé à son salarié la suppression de l'avantage en nature trois mois après lui avoir fait savoir, par écrit,

qu'il n'avait jamais été question de remettre en cause les avantages en nature dont il bénéficiait par le biais de son contrat de travail. **L.M.**

## Obligation de reclassement

#### **028** Périmètre de l'obligation – Union de syndicats – Nécessité de rechercher

L'adhésion d'une union syndicale locale à une union départementale et à des organes confédéraux n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du Code du travail.

Les juges du fond ne pouvaient considérer que l'union locale employeur avait manqué à son obligation de reclassement préalable au licenciement économique sans préciser en quoi ses activités, son organisation ou son lieu d'exploitation lui permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel avec d'autres unions affiliées au même syndicat (*Cass. soc. 7 mars 2017, n° 15-23038*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 025.**

## Plan de sauvegarde de l'emploi

#### **029** Contenu – Nécessité de critères objectifs d'attribution des avantages

Les conditions d'octroi d'un avantage résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi doivent être objectivement définies. Ne répond pas à cette condition la disposition subordonnant le versement d'une indemnité de licenciement majorée à la conclusion d'une transaction individuelle (*Cass. soc. 19 janv. 2017, n° 15-20421*).

**RPDS 2017, n° 863, somm. 012.**

#### **030** Recours en annulation fondé sur plusieurs motifs – Juge devant se prononcer prioritairement sur l'insuffisance du PSE – Effets

Lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est pas en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen est de nature à fonder l'annulation de la décision administrative. Pour les mêmes raisons, il appartient au juge de cassation, saisi d'un pourvoi dirigé contre une décision juridictionnelle ayant prononcé l'annulation d'une décision d'homologation en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, de se prononcer prioritairement – sous réserve du cas où la décision qui lui est déférée serait entachée d'irrégularité – sur le bien-fondé de ce motif et, si celui-ci doit être censuré, d'annuler la décision juridictionnelle attaquée, alors même qu'elle serait également fondée sur d'autres motifs susceptibles d'en justifier le dispositif.

Lorsque la requête est dirigée contre une décision d'homologation ou de validation du PSE d'une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, le juge administratif n'est pas tenu de se prononcer, s'il est soulevé

devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du PSE, si cette requête soulève un autre moyen de nature à justifier l'annulation de la décision attaquée (*Cons. Ét. 15 mars 2017, n° 387728, Ministre du travail et sté Amandine Riquelme*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 041, comm. L.M.**

Sur l'évolution des textes et la jurisprudence relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi, voir M. Cohen et L. Millet, «Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe», 13<sup>e</sup> éd., LGDJ 2017, § 1758 et suiv., disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

### 031 Homologation par l'administration – Motivation de la décision – Appréciation des moyens de l'entreprise ou du groupe

Aux termes de l'article L. 1233-57-4 du Code du travail, «l'autorité administrative notifie à l'employeur la décision [...] d'homologation [...]. La décision prise par l'autorité administrative est motivée». Si le respect de cette règle n'implique pas que l'administration prenne explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler, ou qu'elle retrace dans la motivation de sa décision toutes les étapes de la procédure préalable à son édicton, il lui appartient toutefois d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen. Doivent ainsi y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe ainsi que, à ce titre, ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement. En outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

La décision d'homologation qui ne mentionne ni l'examen du caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens du groupe, ni, le cas échéant, les raisons pour lesquelles un tel examen n'avait pas à être effectué, est insuffisamment motivée. Elle doit donc être annulée (*Cons. Ét. 12 mai 2017, n° 391649*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 081, comm. M.C.**

**Notre conseil :** La décision de validation (pour un accord PSE) ou d'homologation (pour un PSE unilatéral) doit être portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen (art. L. 1233-57-4 du Code du travail). À charge donc pour eux, avec l'aide de leurs représentants, de vérifier que les exigences de motivation posées par la loi sont respectées.

**Attention :** ces exigences de motivation ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'un PSE unilatéral (art. L. 1233-57-3 du Code du travail) ou d'un accord-PSE signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs (art. L. 1233-57-2). Dans ce dernier cas, le contrôle de la Direccte est moins strict et la jurisprudence ci-dessus relative au contrôle des moyens ne s'applique pas. **M.C.**

## Différents modes de rupture

### Démission

#### 032 Déficit de remise de l'attestation pour Pôle emploi – Dommages-intérêts

Selon l'article R. 1234-9 du Code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 du Code du travail et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi. Cette obligation s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail.

En conséquence, un salarié ne peut être débouté de sa demande dommages-intérêts pour non-délivrance des documents de rupture quand bien même il ne pouvait prétendre au paiement d'allocations de chômage du fait de la démission (*Cass. soc. 15 mars 2017, n° 15-21232, sté Analyses financières et comptables*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 043.**

**Précision :** Rappelons que l'employeur peut également être condamné au paiement d'une amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe, soit 1 500 euros pour une personne physique ou 7 500 euros pour une personne morale, ces peines étant doublées en cas de récidive (art. R 1238-7 du Code du travail et art. 131-13, 131-38 et 132-15 du Code pénal).

### Départ en retraite

#### 033 Dispositif conventionnel de cessation d'activité – Adhésion du salarié – Pas de mise à la retraite discriminatoire

Le principe de non-discrimination en raison de l'âge n'est pas applicable à la rupture d'un contrat de travail résultant de l'adhésion volontaire d'un salarié à un dispositif de préretraite prévu par un accord collectif. Il en résulte que le salarié ayant personnellement adhéré au dispositif de préretraite ne peut remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de son contrat de travail, à moins d'établir une fraude de son employeur ou l'existence d'un vice du consentement (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2017, n° 15-23580, sté Peugeot Citroën automobiles*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 064.**

### Résiliation judiciaire

#### 034 Accident du travail dû à un stress professionnel – Insuffisance de mesures prises pour l'éviter – Responsabilité de l'employeur – Manquement à l'obligation de sécurité

Un accident du travail ayant pour origine un stress d'origine professionnelle engage la responsabilité de l'employeur dès lors que, conscient des nouvelles responsabilités confiées à une salariée, il n'a pas pris toutes les

mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de l'intéressée. L'employeur a en conséquence manqué à son obligation de sécurité de résultat et la demande du salarié de résiliation judiciaire de son contrat de travail est justifiée (*Cass. soc. 5 juill. 2017, n° 15-23572, sté Antillaise des pétales Rubis*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 082.**

**Précisions :** En l'espèce la salariée avait été prise, en 2007, d'un malaise sur le lieu de travail et avait été placée en arrêt de travail. En juin 2008, elle demandait au conseil de prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Sa demande est rejetée par la cour d'appel qui a estimé que l'employeur avait été suffisamment conscient de ses responsabilités. Il avait en effet prévu dans un avenant au contrat de travail que la salariée disposait de toute la latitude pour accomplir sa mission et qu'elle devait, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec le forfait. Or celle-ci n'avait pas fait état de difficultés particulières dans l'accomplissement de sa mission, de sorte que l'accident ne pouvait être imputé à un manquement de la société à son obligation d'assurer la sécurité de ses employés. En l'absence d'éléments rapportés par la salariée à sa hiérarchie l'employeur n'avait pu, outre ce qui était prévu à l'avenant, prévenir cette situation de stress.

Insuffisant pour la Cour de cassation. Le caractère professionnel du malaise ayant été reconnu comme la conséquence d'un stress professionnel de la salariée, l'employeur ne pouvait se contenter de dire au salarié qu'il disposait de toute la latitude pour accomplir sa nouvelle mission et qu'il devait, en cas de difficultés, saisir sa hiérarchie. **L.M.**

## Discipline à l'entreprise

### Sanctions disciplinaires

#### **035** Procédure disciplinaire – Procédure conventionnelle s'ajoutant à celle prévue par la loi – Non-respect par l'employeur d'une garantie de fond – Annulation des sanctions

Constituent une garantie de fond les dispositions d'une convention collective prévoyant que l'avertissement et le blâme sont prononcés par la direction sur la base d'un rapport écrit établi par le responsable hiérarchique compétent après un complément d'enquête au cours duquel l'agent en cause, pouvant se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, est entendu en présence des délégués du personnel. Les sanctions disciplinaires infligées au salarié devaient être annulées dès lors que les juges ont constaté que la réalisation du rapport écrit exigé par ces dispositions n'était pas établie, un document présenté par l'employeur ne pouvant tenir lieu de rapport du supérieur hiérarchique au sens des dispositions conventionnelles.

En outre, la saisine par l'employeur d'un conseil de discipline, conformément aux dispositions d'une convention collective, a pour effet d'interrompre le délai maximal de un mois prévu par le Code du travail pour notifier une

sanction et de le suspendre pendant toute la durée de cette saisine (*Cass. soc. 18 janv. 2017, n° 15-24599, CPAM de l'Oise*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 027.**

**Précision :** Était en cause dans cette affaire, l'article 48 a de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale. L'employeur ayant méconnu la garantie de fond instituée par cet article, les avertissements prononcés sont privés de toute légitimité : ils sont donc frappés de nullité. **L.M.**

#### **036** Avertissement suivi d'une mutation refusée par le salarié – Double sanction – Annulation de la mutation

Ayant relevé que c'est après avoir convoqué le salarié à un entretien préalable à un licenciement auquel il ne s'était pas présenté, que l'employeur lui avait signifié des griefs et l'avait sanctionné pour insuffisance commerciale et managériale par un avertissement, et que la décision de mutation notifiée concomitamment à l'avertissement constituait une alternative à un licenciement dont l'intéressé restait menacé dans sa nouvelle affectation, une cour d'appel a pu en déduire que la mutation avait le caractère d'une sanction disciplinaire et décider en conséquence que cette dernière mesure était nulle en application de la règle qui interdit les doubles sanctions (*Cass. soc. 19 oct. 2017, n° 16-11343*).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 105.**

**Précision :** Un grand classique : les mêmes faits ne peuvent être sanctionnés deux fois. Avec une mauvaise foi non dissimulée, l'employeur soutenait que la nouvelle affectation du salarié n'était pas une sanction car elle avait été décidée en raison de l'insuffisance de ses résultats commerciaux et managériaux, sans que cette situation soit imputée par l'employeur à une abstention volontaire ou une mauvaise volonté délibérée du salarié ! **LM.**

## Règlement intérieur

#### **037** Absence – Conséquences

Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L. 1311-2 du Code du travail. Si l'employeur prononce une sanction en violation de ce principe, le juge des référés est compétent pour faire cesser le trouble manifestement illicite constaté (*Cass. soc. 23 mars 2017, n° 15-23090*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 063, comm. M.C.**

## Prud'hommes

### Assistance et représentation

#### **038** Défenseur syndical – Statut – Obligation de discrétion – Pas de violation du principe d'égalité devant la justice par rapport à l'obligation au secret professionnel des avocats – Conformité à la Constitution

Si le législateur peut prévoir des règles de procédure

différentes selon les faits, les situations et les personnes auxquelles elles s'appliquent, c'est à la condition que ces différences ne procèdent pas de distinctions injustifiées et que soient assurées aux justiciables des garanties égales, notamment quant au respect du principe des droits de la défense, qui implique en particulier l'existence d'une procédure juste et équitable garantissant l'équilibre des droits des parties.

En premier lieu, l'article 66-5 de la loi du 31 décembre 1971 prévoit que l'avocat est soumis au secret professionnel en toute matière, que ce soit dans le domaine du conseil ou dans celui de la défense. Cette obligation s'étend aux consultations adressées par un avocat à son client, aux correspondances échangées avec ce dernier ou avec un autre confrère, excepté celles qui portent la mention « officielle », ainsi qu'aux notes d'entretien et à toutes les pièces du dossier.

En second lieu, d'une part, le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. L'article L. 1453-8 du Code du travail le soumet à une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Il lui impose également une obligation de discrétion à l'égard des informations ayant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation. D'autre part, tout manquement du défenseur syndical à ses obligations de secret professionnel et de discrétion peut entraîner sa radiation de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative. En outre, l'article 226-13 du Code pénal punit d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par son état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

Il en résulte que sont assurées aux parties, qu'elles soient représentées par un avocat ou par un défenseur syndical, des garanties équivalentes quant au respect des droits de la défense et de l'équilibre des droits des parties. La méconnaissance du principe d'égalité devant la justice doit donc être écartée. Les deux premiers alinéas de l'article L. 1453-8 du Code du travail, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, sont déclarés conformes à la Constitution (*Cons. Constit., déc. n° 2017-623, QPC, du 7 avr. 2017, Conseil national des barreaux*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 042.**

**Commentaire :** La loi du 6 août 2015 a enfin créé un véritable statut de défenseur syndical devant les conseils de prud'hommes (Art. L. 1453-4 du Code du travail ; voir *RPDS 2015, n° 847-848* et *RPDS 2016, n° 856*). Le Conseil national des barreaux (CNB) dont la principale mission est de représenter la profession d'avocat contestait ce nouveau statut légal conféré au défenseur syndical car il n'apporterait pas au justiciable les mêmes garanties que le secret professionnel auquel l'avocat est tenu. Le salarié ne bénéficierait pas de la même garantie de confidentialité selon qu'il choisit de recourir

à un avocat ou à un défenseur syndical car le secret professionnel qui s'impose à l'avocat irait beaucoup plus loin que la simple obligation de discrétion. Il est général, absolu, et constitue la base de la relation de confiance établie entre l'avocat et son client. Cette argumentation avait été jugée sérieuse par le Conseil d'État et transmise au Conseil constitutionnel dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité.

Nous avons fait observer que les griefs du CNB nous semblaient difficilement recevables sauf à être animés par d'autres intentions (voir notre éditorial, « Mauvais procès », *RPDS 2017, n° 863, p. 75*).

Dans sa décision du 6 avril 2017, le Conseil constitutionnel déclare conforme à la constitution l'article L. 1453-8 du Code du travail imposant une obligation de discrétion au défenseur syndical à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telle par la personne qu'il assiste ou représente. Il réfute l'argument de la violation du principe d'égalité devant la justice en reconnaissant que la représentation par avocat ou par un défenseur syndical présente des garanties équivalentes quant au respect des droits de la défense et de l'équilibre des droits des parties, et ce, en dépit des différences statutaires. **L.M.**

## Organisation

### 039 Lenteur de la justice – Délai excessif séparant l'audience de conciliation et la mise à disposition du jugement – Préjudice – Réparation

Un délai de 34 mois séparant l'audience de conciliation et la mise à disposition du jugement caractérise un déni de justice engageant la responsabilité de l'État dès lors que ce dernier n'a manifestement pas donné les moyens nécessaires au conseil de prud'hommes pour lui permettre de rendre ses jugements dans un délai acceptable au regard des statistiques de son activité. Le justiciable peut prétendre à la réparation de son préjudice moral caractérisé par les tensions psychologiques entraînées par l'incertitude où il s'est trouvé durant presque trois ans (*TI Meaux, 22 mars 2017, RG n° 11-16-001457, X c/Agent judiciaire du Trésor*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 065, comm. M.C.**

À lire : « La lenteur excessive de la justice prud'homale » par M. Poirier, *Droit ouvrier* 2013, p. 656.

## Congés payés Indemnisation

### 040 Calcul de l'indemnité – inclusion de la prime d'ancienneté

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés est la rémunération totale du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, ce qui inclut les primes d'ancienneté (*Cass. soc. 7 sept. 2017, n° 16-16643, sté France Télévisions*).

**RPDS 2017, n° 871, somm. 094**

**Précision :** Selon l'article L. 3141-24 du Code du travail, l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du dixième ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Toutes les primes et indemnités versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, parmi lesquelles figurent les primes d'ancienneté,

doivent donc être intégrées au salaire servant de base au calcul de ladite indemnité (déjà jugé en ce sens : Cass. soc. 13 juin 2012, n° 10-30589). L'argument retenu par les juges d'appel pour exclure la prime du calcul, à savoir qu'elle ne rémunérerait pas un travail effectif, est balayé. **LM.**

## RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

### Syndicats Représentativité

#### 041 Critères – Audience électorale – Élections partielles – Conséquences

La représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral. Les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales.

Par conséquent, la désignation d'un délégué syndical par un syndicat ayant obtenu deux élus dans le premier collège suite à l'organisation d'élections partielles, doit être annulée. Le juge d'instance ne peut pas soutenir que l'application stricte du principe jurisprudentiel énoncé conduirait à ce que la négociation collective ne puisse pas se dérouler pour les salariés relevant de ce collège, l'autre délégué étant issu d'un syndicat catégoriel non habilité à négocier seul un accord intéressant l'ensemble des salariés (Cass. soc. 7 déc. 2016, n° 15-26855, *sté l'Eté*).

**RPDS 2017, n° 862, somm. 013, comm. A.L.M.**

#### 042 Critères – Indépendance – Réexamen possible lors de l'exercice d'une prérogative

Les critères posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente. Mais l'absence d'indépendance d'un syndicat, judiciairement établie lors de l'exercice d'une prérogative syndicale, ne le prive pas de la possibilité d'exercer ultérieurement les prérogatives liées à la qualité d'organisation syndicale dès lors qu'il réunit, au moment de l'exercice de ces prérogatives, tous les critères visés (Cass. soc. 27 sept. 2017, n° 16-60264, *Syndicat national des employés de la prévention et de la sécurité - CFTC*).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 109, comm. A.L.M.**

#### 043 Contestation – Contestation possible lors de l'exercice d'une prérogative

La représentativité d'une organisation syndicale ne peut être contestée indépendamment de l'exercice, par cette organisation, d'une prérogative subordonnée à la qualité de syndicat représentatif. En faisant droit à la demande du SNEPS-CFTC visant à faire déclarer que l'UNSA-Lancry

protection sécurité n'était pas représentatif, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'action introduite par le SNEPS-CFTC était purement déclaratoire, la cour d'appel a violé l'article L. 2121-1 du Code du travail et l'article 31 du Code de procédure civile (Cass. soc. 20 avr. 2017, n° 15-22944).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 110, comm. A.L.M.**

### Représentant de la section syndicale

#### 044 Désignation – Exigence de transparence financière du syndicat

Tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière. En conséquence, doit être annulée la désignation d'un salarié en tant que représentant de la section syndicale dès lors que le syndicat désignataire ne remplissait pas ce critère (Cass. soc. 22 févr. 2017, n° 16-60123, *sté Luxe et traditions*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 028.**

**Commentaire :** Pour constituer une section syndicale, un syndicat non représentatif doit avoir au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, être légalement constitué depuis au moins deux ans et avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée. Le syndicat peut aussi plus simplement être affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel (art. L. 2142-1 du Code du travail). L'organisation peut par ailleurs désigner un représentant de la section syndicale (RSS) si l'entreprise ou l'établissement compte au moins 50 salariés (art. L. 2142-1-1 du Code du travail).

La Cour de cassation y ajoute une autre condition : la transparence financière, critère que la loi ne prévoit que pour les syndicats représentatifs. Une décision qui fait écho aux obligations comptables auxquelles toutes les organisations syndicales sont soumises en application des articles L. 2135-1 et suiv. du Code du travail. Les documents comptables à fournir dépendent des ressources annuelles du syndicat, dont les seuils sont déterminés par un décret.

C'est au motif que le syndicat ne pouvait pas prouver sa transparence financière que la Cour a annulé la désignation en l'espèce du RSS. Mais sa décision est très générale : tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière. **A.L.M.**

## Action en justice

**045 Conseil de prud'hommes – Preuves recevables**  
L'article L. 3171-2 du Code du travail, qui autorise les délégués du personnel à consulter les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, n'interdit pas à un syndicat de produire ces documents en justice. Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi (*Cass. soc. 9 nov. 2016, n° 15-10203, sté C<sup>e</sup> européenne de la chaussure*).

*RPDS 2017, n° 867, somm. 066, comm. M.C.*

**046 Méconnaissance du délai de prévenance prévu par la législation sur le temps partiel – Atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession**

Aux termes de l'article L. 3123-21 du Code du travail dans sa rédaction applicable en la cause, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Le non-respect de ces dispositions est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession et justifie l'action en justice d'un syndicat afin d'obtenir des dommages-intérêts (*Cass. soc. 21 sept. 2017, n° 16-14282, sté Manulav*).

*RPDS 2017, n° 871, somm. 095, comm. L.M.*

## Droit syndical

### Information et communication

**047 Moyens – Utilisation de la messagerie professionnelle – Conditions fixées par accord collectif**

Selon l'accord collectif, les envois particuliers ou en masse de messages ou de documents par les titulaires de mandat 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, ne sont pas autorisés. En revanche, les réponses aux questions individuelles posées par les collaborateurs via la messagerie le sont.

Le délégué syndical qui adresse des courriels à tous les salariés de l'entreprise ne respecte pas les règles conventionnelles et peut se voir appliquer la sanction prévue par l'accord. Peu importe que les courriels soient, comme le soulignait la cour d'appel, des réponses informatives à des questions individuelles dont le nombre important nécessitait un envoi groupé (*Cass. soc. 12 juill. 2017, n° 15-27742, LCL*).

*RPDS 2017, n° 870, somm. 083, comm. A.L.M.*

## Délégués syndicaux

### Désignation

**048 Absence de contestation – conséquence**  
Lorsque la désignation d'un délégué syndical par une Union locale des syndicats CGT au sein d'un établissement n'est pas contestée dans un délai de 15 jours, il en résulte que la qualité d'organisation syndicale représentative de l'union locale ne peut plus être contestée (*Cass. soc. 12 juill. 2016, n° 14-25794, sté Spie Batignolles Sud Est*).

**Précision :** L'employeur dispose de quinze jours pour contester la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai, « la désignation est purgée de tout vice » (article L. 2143-8 du Code du travail). Deux conséquences. L'une concerne directement le délégué, dont le mandat ne peut plus être contesté par quiconque. L'autre intéresse le syndicat dans son ensemble : passé ce délai, il devient impossible de contester sa représentativité pendant toute la durée du cycle électoral. **M.C.**

**049 Conditions – Délégué désigné dans un nouvel établissement après mutation**

L'article L. 2143-3 du Code du travail contraint le syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical (DS) de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

Ce n'est que si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale à l'une ou l'autre de ces élections, ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de ce texte, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, que le syndicat peut désigner un DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Ayant constaté que le salarié avait obtenu au moins 10% des suffrages exprimés aux élections dans un établissement distinct de celui au sein duquel, à la suite d'une mutation, il avait été désigné en qualité de DS, et que la fédération disposait, dans ce dernier établissement, de candidats remplissant la condition d'audience, le tribunal a exactement décidé que le DS devait être choisi parmi ceux-ci (*Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-60203, Pôle emploi Aquitaine*).

*RPDS 2017, n° 862, somm. 002, comm. A.L.M.*

**050 Délégué syndical supplémentaire – Syndicats ayant présenté une liste commune**

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Lorsque plusieurs syndicats ont constitué une liste

commune aux élections du comité d'entreprise, chacun d'eux peut procéder à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire dès lors qu'il remplit à lui seul l'ensemble de ces conditions, sans préjudice de la possibilité pour les syndicats ayant constitué une liste commune de désigner ensemble un délégué syndical supplémentaire (*Cass. soc. 22 févr. 2017, n° 15-28775, RATP*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 029, comm. A.L.M.**

**À noter :** la désignation d'un DS supplémentaire peut être contestée dans un délai de 15 jours, conformément à l'article L. 2143-8 du Code du travail. Une fois passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice. La Cour précise en l'espèce que le remplacement ultérieur de l'un des délégués supplémentaires ne constitue pas une nouvelle désignation ouvrant un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations concernées.

## Négociation collective

### Validité des accords

#### 051 Accord collectif fixant un plan de sauvegarde de l'emploi – Prise en compte de l'audience de la CFE-CGC

Au regard tant de l'objet et de la portée d'un accord fixant un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), que de la lettre des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, la condition de majorité posée par cet article doit s'apprécier en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires qui sont représentatifs au niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter.

À ce titre, le fait que l'opération de restructuration à l'origine du PSE ne concerne que certains établissements ou n'entraîne de licenciements qu'au sein de certaines catégories professionnelles, ne fait pas obstacle à la prise en compte de l'audience électorale de tous les syndicats signataires représentatifs au niveau de l'entreprise, y compris ceux qui n'ont pas statutairement vocation à représenter les salariés de ces établissements ou de ces catégories professionnelles particuliers (*Cons. Ét. 5 mai 2017, n° 389620, sté Dim*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 067, comm. A.L.M.**

#### 052 Référendum – Modalités – Conformité aux droits et libertés garantis par la Constitution – QPC transmise au Conseil constitutionnel

Lorsqu'un accord collectif a été signé par des syndicats qui représentent au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives et qu'une consultation des salariés est organisée pour le faire valider, l'article L. 223-12, al.4 du Code du travail et l'article L. 514-3-1, II al.5 du Code rural et de la pêche maritime prévoient que la consultation «se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires».

La question de savoir si ces dispositions, qui réservent à l'employeur et aux organisations signataires de l'accord l'éla-

boration de ce protocole portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, présente un caractère sérieux.

En outre, la question de savoir si les articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du Code du travail, en laissant le soin au pouvoir réglementaire de définir les conditions d'organisation de la consultation des salariés pour la validation d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté, sont entachés d'incompétence négative, dans des conditions affectant les droits et libertés garantis par la Constitution, présente également un caractère sérieux.

La question de la conformité de ces dispositions est donc renvoyée au Conseil constitutionnel (*Cons. Ét. 19 juill. 2017, n° 408221*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 088.**

**Commentaire :** La CGT-FO avait fait un recours pour excès de pouvoir visant le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016, lequel fixe les modalités de la consultation des salariés nécessaire à la validation des accords exigeant la signature des syndicats majoritaires mais ne remplissant pas cette condition, et à celle des accords signés par des élus ou des salariés mandatés.

À cette occasion, FO avait déposé une question prioritaire de constitutionnalité, axée sur trois points. Le troisième, relatif à l'absence de précision quant aux voies de recours en cas de désaccord des salariés sur les modalités d'organisation de la consultation, n'a pas été retenu par le Conseil d'État.

Sur le premier point, à savoir l'exclusion des syndicats non-signataires de l'organisation du référendum, notons que la CGT avait déploré que les syndicats majoritaires soient privés de la possibilité de s'exprimer, ce qui pouvait être considéré comme une atteinte au droit des salariés à une réelle démocratie sociale (déclaration de la CGT à la CNCC le 27 oct. 2016). **A.L.M.**

**053 Accord d'entreprise – Périmètre de consultation** Pour la validation d'un accord d'établissement signé par des syndicats minoritaires ayant obtenu plus de 30% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives aux élections, ce sont les salariés de l'établissement couvert par l'accord et non pas uniquement les salariés couverts par l'accord qui doivent être consultés, en application des articles L. 2232-12 et D. 2232-2 du Code du travail, (*TI Puteaux, ord. réf. 2 juin 2017, n° 12-17-000127, FNME-CGT*).

**RPDS 2017, n° 871, somm. 096, comm. A.L.M.**

### Obligation de loyauté

#### 054 Convention nationale de l'assurance chômage – Existence de manquements à l'obligation de loyauté non reconnue

La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si les parties n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.

Lors de la réunion conclusive qui s'est ouverte le 20 mars 2014, un nouveau projet d'accord a été débattu. Si, pendant la suspension de séance du 21 mars, des échanges bilatéraux ont eu lieu entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés, auxquels la CGT a été conviée mais a refusé de participer, un dernier projet d'accord a été soumis à l'ensemble des partenaires sociaux après reprise de la séance le 22 mars 2014.

Il en ressort qu'il n'y a pas eu de négociations séparées et que la CGT a été mise à même de discuter les termes dudit projet et de faire valoir ses droits. La cour d'appel en a exactement déduit que la CGT n'établissait pas avoir été victime de manquements caractérisant une déloyauté des autres parties et que la négociation avait donc été régulièrement menée (*Cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-18080, CGT c/Medef et a.*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 084, comm. A.L.M.**

## Égalité de traitement

### 055 Accords d'établissement – Différences de traitement – Différences présumées justifiées

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées. Il appartient par conséquent à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par l'accord repose ou non sur des critères objectifs et pertinents, dès lors que les avantages salariaux litigieux ne sont pas étrangers à des considérations de nature professionnelle (*Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-18444, sté Danone*).

**RPDS 2017, n° 862, somm. 003, comm. A.L.M.**

## Révision des accords

### 056 Conditions antérieures à la loi du 8 août. 2016 – Organisation syndicale signataire d'un accord d'entreprise ayant perdu sa représentativité pour la durée du cycle électoral – Conséquence

L'évolution des conditions d'acquisition de la représentativité par une organisation syndicale, qui résulte de la loi du 20 août 2008, conduit à apprécier différemment, en application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, les conditions mises à la révision d'un accord collectif d'entreprise.

Aux termes de l'article L. 2261-7 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août. 2008, les

organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'un accord, ou qui y ont adhéré, sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cet accord. Par conséquent, l'organisation syndicale qui, signataire d'un accord d'entreprise, n'est plus représentative pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut pas s'opposer à la négociation d'un tel accord (*Cass. soc. 21 sept. 2017, n° 15-25531, sté Aircelle*).

**RPDS 2017, n° 871, somm. 097, comm. A.L.M.**

**À noter:** La rédaction de l'article L. 2261-7 a été profondément remaniée par la loi du 8 août. 2016, dite loi « travail », dans le but de débloquent le processus de révision des accords d'entreprise: voir A. Le Mire « Les nouvelles règles de la négociation collective », *RPDS* n° 860, déc. 2016, disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

## Conventions collectives

### Application

### 057 Disparition d'une organisation signataire – Effets – Mise en cause de l'accord

Ayant constaté que le syndicat patronal signataire d'un accord collectif avait fusionné avec un autre syndicat patronal, fait ayant entraîné la création d'une nouvelle organisation, la cour d'appel aurait dû déduire que l'accord collectif avait été mis en cause en raison de la disparition d'une des organisations signataires (*Cass. soc. 13 oct. 2016, n° 14-18905, sté APF Arômes et parfums*).

**RPDS 2017, n° 862, somm. 004.**

**Précision:** Décision dans la lignée d'un arrêt de 1995 (*Cass. soc. 16 mars 1995, n° 91-40210*), qui affirmait que la disparition des organisations signataires était un cas de mise en cause de l'accord, dont les effets légaux devaient être respectés (à savoir la survie de l'accord pendant 15 mois et le maintien des avantages individuels acquis, alors encore en vigueur).

En l'espèce, une organisation patronale signataire d'un accord collectif datant de 1968, fusionne avec une autre, cette fusion donnant naissance à une nouvelle organisation patronale. Une salariée employée par une des sociétés adhérentes demande un rappel de primes en application de l'accord collectif de 1968. La cour d'appel, qui lui donne raison, soutient que le syndicat signataire n'a « disparu que sur le plan juridique et formel mais non dans son essence puisqu'il a en réalité été aspiré, comme l'autre syndicat, dans la constitution du syndicat commun ». Une analyse à laquelle la Cour de cassation n'a pas souscrit. **A.L.M.**

### 058 Activité principale – Appréciation souveraine des juges du fond

Aux termes de l'article L. 2261-2 du Code du travail, la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de l'employeur. Le caractère principal de cette activité relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Par conséquent, n'est pas fondé le moyen qui ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve dont elle a déduit

le caractère principal, pour la période en cause, de l'activité de l'association (*Cass. soc. 15 mars 2017, n° 15-19958, sté Émergences*).

*RPDS 2017, n° 870, somm. 085, comm. A.L.M.*

## 059 Accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) – Effets du refus d'une modification du contrat de travail en résultant – Licenciement – QPC transmise au Conseil constitutionnel

Aux termes de l'article L. 2254-2 du Code du travail, lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Le cas échéant, si l'employeur engage une procédure de licenciement à son encontre, le licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Ces dispositions portent-elles atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, notamment en ce qu'elles n'encadrent pas le choix de l'employeur d'engager une procédure de licenciement à l'encontre d'un ou de plusieurs des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail? La question présente un caractère sérieux et doit être transmise au Conseil constitutionnel (*Cons. Ét. 19 juill. 2017, n° 408379*).

*RPDS 2017, n° 870, somm. 086, comm. A.L.M.*

**Commentaire :** Nouvelle QPC renvoyée au Conseil constitutionnel et portant cette fois sur le licenciement pour cause réelle et sérieuse suite au refus d'un ou plusieurs salariés de poursuivre l'exécution du contrat de travail aux nouvelles conditions fixées par l'APDE.

Tout comme la QPC portant sur les salariés mis à disposition (somm. n° 089) et celle qui porte sur le référendum (somm. n° 052), les décisions du Conseil constitutionnel sont d'autant plus attendues que les ordonnances Macron prévoient de fusionner les institutions représentatives du personnel, d'amplifier le recours au référendum pour la validation des accords collectifs et d'asseoir la primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail. **A.L.M.**

## Égalité de traitement

### 060 Avantages catégoriels – Présomption de justification – Indemnités conventionnelles de repas

Les différences de traitement entre catégories professionnelles – ou entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes – opérées par voie de convention ou d'accord collectif sont présumées justifiées. Il appartient par conséquent à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Du fait que les agents de direction sont, dans l'exercice de leur fonction, amenés à rencontrer diverses personnalités les incitant à fréquenter des établissements les exposant à des frais plus élevés que ceux des autres agents, la

différence de traitement dénoncée n'est pas étrangère à toute considération professionnelle (*Cass. soc. 26 avr. 2017, n° 15-23968, Urssaf du Calvados*).

*RPDS 2017, n° 870, somm. 087, comm. A.L.M.*

## Élections professionnelles

### Accord préélectoral

### 061 Conditions de validité – Contestation devant le juge judiciaire

Le protocole préélectoral qui répond aux conditions de validité définies par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du travail ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment parce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral.

Un syndicat ne peut pas demander l'annulation des deux tours des élections professionnelles au motif que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté en refusant de transmettre, lors de la négociation du protocole électoral, les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et des listes électorales (*Cass. soc. 4 mai 2017, n° 16-18297, sté Eiffage Énergie IDF*).

*RPDS 2017, n° 867, somm. 070, comm. A.L.M.*

## Électorat

### 062 Listes électorales – Validité

Une liste de candidats peut comprendre un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. En outre, un salarié peut se porter candidat à une même fonction en qualité de titulaire et en qualité de suppléant (*Cass. soc. 9 nov. 2016, n° 16-11622, sté OCAI*).

*RPDS 2017, n° 862, somm. 007.*

**Précision :** Un employeur avait, à tort, jugé irrecevable une liste CGT de second tour ne comportant qu'un nom, alors que deux sièges étaient à pourvoir, et comportant le même nom pour le mandat de titulaire et le mandat de suppléant. La Cour de cassation rappelle que les listes incomplètes sont valables et qu'il n'est pas impossible de se porter candidat à la même fonction en tant que titulaire et suppléant. **A.L.M.**

### 063 Candidat ayant représenté à plusieurs reprises l'employeur dans les relations et négociations avec les salariés – Annulation de la candidature

Ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise. En conséquence, ne peut être ni électeur ni éligible aux élections de la délégation

gation unique du personnel un salarié ayant représenté à plusieurs reprises l'employeur dans les relations et négociations avec les salariés, notamment la négociation annuelle obligatoire, l'accord sur l'emploi des seniors et le protocole d'accord préélectoral. Peu importe son absence lors de la signature du dernier protocole d'accord préélectoral et le fait qu'il n'ait plus exercé effectivement les fonctions qui étaient les siennes du fait d'absences répétées pour maladie. Sa candidature doit en conséquence être annulée (*Cass. soc. 28 sept. 2017, n° 16-15807, sté Sita IT services France*).

**RPDS 2017, n° 871, somm. 098.**

## 064 Conditions – Appréciation au jour du 1<sup>er</sup> tour – Clauses du protocole d'accord préélectoral non conformes à la loi

1° Les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections des délégués du personnel et de membres d'un comité d'établissement s'apprécient au jour du premier tour du scrutin sans qu'un protocole préélectoral puisse modifier cette date en privant les salariés des droits électoraux qu'ils tiennent de la loi.

2° Selon les articles L. 2314-15 et L. 2324-14 du Code du travail, sont électeurs les salariés ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise. Remplissent cette condition les salariés « intermittents » ou vacataires qui, ayant travaillé dans l'entreprise de manière habituelle au cours des trois derniers mois, sont intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail. N'est pas conforme aux textes légaux une clause du protocole préélectoral conditionnant le droit de vote à une période de travail supérieure à trois mois et appréciée sur les douze derniers mois (*Cass. soc. 25 oct. 2017, n° 16-17740, Groupement d'intérêt économique Arema*).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 111, comm. L.M.**

## Éligibilité

### 065 Salariés mis à disposition – Éligibilité dans l'entreprise d'accueil – Transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité

L'article L. 2326-2 du Code du travail porte-t-il atteinte aux droits et libertés garantis par le 8<sup>e</sup> alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'il crée une rupture d'égalité entre les salariés à ancienneté et intégration égales, en fonction de l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition ?

Cette question doit être transmise au Conseil constitutionnel. En effet, l'article L. 2326-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, prive l'ensemble des salariés mis à disposition d'une entreprise d'accueil disposant d'une délégation unique du personnel (DUP) du droit d'être éligibles à cette délégation, alors que, selon le même Code, les délégués du personnel constituent la DUP (art. L. 2326-1) et les salariés mis à disposition, sous condition de présence d'une certaine durée dans l'entreprise d'accueil, sont

électeurs et éligibles aux fonctions de délégué du personnel dans cette entreprise (*art. L. 2314-18-1*) (*Cass. soc. 17 juill. 2017, n° 17-40041*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 089.**

**Commentaire :** Les salariés mis à disposition par des prestataires ou des entreprises sous-traitantes peuvent choisir de voter aux élections professionnelles de l'entreprise d'accueil lorsqu'ils y travaillent depuis au moins douze mois. Ils peuvent également, s'ils ont 24 mois d'ancienneté dans cette entreprise, se présenter aux élections des délégués du personnel (DP) (art. L. 2314-18-1 du Code du travail). Ils ne sont en revanche pas éligibles à celle des membres du comité d'entreprise (CE) (art. L. 2324-17-1 du Code du travail).

Que se passe-t-il en cas de mise en place de la délégation unique du personnel (DUP) ? La loi ne le précise pas. En 2012, les juges ont considéré que les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, qui remplissent les conditions pour être éligibles en qualité de délégué du personnel, peuvent, à ce même titre, en l'absence de dispositions légales y faisant obstacle, être candidats à la délégation unique du personnel (*Cass. soc. 5 déc. 2012, n° 12-13828*).

Cette décision est remise en cause par la loi Rebsamen qui a élargi la possibilité d'imposer la DUP aux entreprises de moins de 300 salariés, y a intégré le CHSCT, et a modifié l'article L. 2326-2 du Code du travail. Dans la version actuelle de cet article, les représentants de la DUP sont élus dans les mêmes conditions que les membres du CE. Ce qui exclut les salariés mis à disposition des listes aux élections de la DUP.

Saisie une deuxième fois sur la possible rupture d'égalité entre des salariés mis à disposition à ancienneté égale (les uns dans une entreprise où est mise en place une DUP, les autres dans une entreprise organisant des élections DP et des élections CE), la Cour de cassation a transmis la QPC au Conseil constitutionnel. **A.L.M.**

Voir M. Cohen et L. Milet, « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », Lextenso Ed. 2017, n° 722.

## Opérations électorales

### 066 Vote électronique – Condition liée à la conclusion d'un accord d'entreprise – Accord d'établissement pouvant définir les modalités concrètes

Dans une entreprise divisée en établissements, un accord d'entreprise peut fixer le cadre général du recours au vote électronique et renvoyer les modalités de sa mise en œuvre à un accord d'établissement. D'autre part, le cahier des charges que doit contenir l'accord d'entreprise n'est soumis à aucune condition de forme ; il ne doit pas faire nécessairement l'objet d'une annexe de l'accord (*Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-21574, sté Renault*).

**RPDS 2017, n° 862, somm. 005, comm. A.L.M.**

**À noter :** depuis le 7 janvier 2017, à défaut d'accord collectif, l'employeur peut décider de mettre en place le vote électronique de manière unilatérale (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et décret n° 2016-1676 du 5 déc. 2016).

## **067** Note de service diffusée à la veille du scrutin – Manquement de l'employeur à son obligation de neutralité

Diffuser une note de service à la veille d'élections de représentants du personnel contenant une critique des membres du CHSCT, adhérents pour l'essentiel des syndicats demandeurs, et aisément identifiables, caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de neutralité. Le tribunal d'instance peut donc annuler à bon droit les opérations électorales (*Cass. soc. 9 nov. 2016, n° 15-28461, Aldi Ennery*).

*RPDS 2017, n° 862, somm. 006, comm. A.L.M.*

## **068** Bulletins de vote nécessairement distincts pour deux listes de candidats

L'édition par l'employeur d'un bulletin unique pour deux listes comportant le nom des deux candidats pour l'élection du titulaire comme pour l'élection du suppléant, les électeurs étant invités à cocher une case afin de déterminer celui pour lequel ils votaient, est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (*Cass. soc. 8 mars 2017, n° 16-60106, sté Hajjar réseaux*).

*RPDS 2017, n° 865, somm. 049.*

## **069** Vote par correspondance – Bulletin tardif – Raison non imputable au salarié électeur – Annulation des élections

L'absence de prise en compte du vote d'un salarié, qui l'avait adressé conformément au protocole préélectoral, a été déterminante de la qualité représentative des syndicats. Par conséquent, les élections des membres titulaires du comité d'entreprise doivent être annulées (*Cass. soc. 21 juin 2017, n° 16-60262, sté SMP*).

*RPDS 2017, n° 870, somm. 090.*

**Précision :** L'absence de comptabilisation d'un seul bulletin aux élections professionnelles peut suffire à fausser l'appréciation de la représentativité des syndicats et l'attribution des sièges. C'est ce qui est arrivé en l'espèce au syndicat FO, qui aurait obtenu un siège si le bulletin parvenu le lendemain des élections avait été intégré aux résultats. Le retard étant imputable à la Poste, et non au salarié qui s'était conformé au protocole, le scrutin devait être annulé et organisé à nouveau. L'employeur ne pouvait l'éviter en alléguant qu'il avait envoyé à temps le matériel de vote et qu'il n'était pas responsable de la réception tardive du bulletin. **A.L.M.**

## **070** Vote électronique – Modalités – Envoi des mots de passe et identifiants par voie postale – Nécessité d'un courrier RAR : non sous conditions

Conformément au protocole d'accord préélectoral, l'identifiant et le mot de passe ont été envoyés au domicile des électeurs par courrier postal. Pour voter, l'électeur doit également saisir son mois et son département de naissance. En cas de demande de réédition de codes perdus ou non reçus, il est prévu que les salariés puis-

sent, pendant la phase de vote, contacter une cellule d'assistance téléphonique, qui, après authentification du collaborateur, met le salarié en relation avec le service prestataire, ce dernier pouvant renvoyer le code par SMS, courriel ou le communiquer oralement à l'électeur.

Un mémo interne précise en outre que les questions à poser, afin d'identifier le salarié, sont son matricule, son lieu et département de naissance et son adresse. Si le salarié souhaite la communication de ses identifiants et mots de passe par téléphone, il doit choisir et répondre à une question secrète avant d'être rappelé sur son numéro de téléphone.

Il résulte de ces éléments que les précautions prises sont suffisantes pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises (*Cass. soc. 20 sept. 2017, n° 16-60272, Renault Siège*).

*RPDS 2017, n° 871, somm. 099, comm. A.L.M.*

## **Règles du scrutin**

### **071** Non-respect des formalités relatives au procès-verbal des élections – Atteinte à un principe général du droit électoral – Annulation des élections

Les élections professionnelles doivent se dérouler conformément à l'article R. 67 du Code électoral. Pour ce faire, immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales doit être rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau. Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote.

Le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (*Cass. soc. 7 déc. 2016, n° 15-26096, sté Keolis-Lille*).

*RPDS 2017, n° 863, somm. 015, comm. A.L.M.*

## **Comité d'entreprise** **Attributions économiques**

### **072** Licenciements économiques – Plan de sauvegarde de l'emploi – Recours tardif du comité à l'expert-comptable – Conséquences

L'absence de désignation d'un expert-comptable lors d'une première réunion sur un plan de sauvegarde de l'emploi ne permet pas au comité d'entreprise de se prévaloir du non-respect par l'employeur des délais de communication des documents prévus par la loi. Cela ne constitue pas une irrégularité de nature à invalider le plan de sauvegarde de l'emploi (*Cons. Ét. 23 nov. 2016, n° 388855, sté Solairedirect*).

*RPDS 2017, n° 862, somm. 008, comm. L.M.*

## 073 Consultation annuelle sur la situation économique et financière – Droit d'un comité d'établissement d'être consulté et de désigner un expert-comptable

L'article L. 2325-35 du Code du travail qui dispose que le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 n'interdit pas à un comité d'établissement d'être consulté et de solliciter une mesure d'expertise comptable sur la situation économique et financière de l'établissement. En effet, l'article L. 2327-15 du Code du travail précise que le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Que si le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement et que, aux termes de l'article L. 2327-2 du Code du travail, le comité central d'entreprise est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, il en résulte que, dans les autres cas, la consultation du comité central d'entreprise n'exclut pas celle des comités d'établissement, c'est-à-dire notamment à propos des consultations annuelles générales, qui ne portent pas sur un « projet », mais sur la situation économique et financière de l'entreprise. En conséquence, la demande d'annulation de la délibération d'un comité d'établissement relative à la désignation d'un cabinet d'expertise doit être rejetée, la mise en place d'un comité d'établissement supposant que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement, qui justifie son recours à un expert-comptable chargé de lui fournir tous les éléments d'ordre social, économique et financier nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements régionaux (*TGI Lyon, réf., 24 oct. 2016, n° 16/09819, SAS Relais FNAC I Comité d'établissement FNAC Lyon Part-Dieu*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 030, comm. L.M.**

**Précisions :** Sur cette décision et d'autres rendues dans le même sens, voir nos observations dans notre article consacré aux consultations annuelles du comité d'entreprise, *RPDS 2017, n° 864, p. 129* ; voir aussi L. Milet, « Le droit à la consultation et à l'expertise des comités d'établissement ou des futurs comités sociaux et économiques d'établissement », *Rev. Dr. Trav.* Dalloz, nov. 2017, p. 734.

## 074 Consultations annuelles sur la situation économique et sur la politique sociale – Désignation d'un expert par le comité central – Droit des comités d'établissement de recourir à un expert

Un comité d'établissement est en droit de désigner un expert-comptable pour l'assister dans le cadre des consultations annuelles prévues par les articles L. 2323-12

(consultation sur la situation économique et financière) et L. 2323-15 (consultation sur la politique sociale) du Code du travail quand bien même le comité central d'entreprise aurait lui aussi désigné un expert. En effet, la notion d'établissement suppose l'existence d'une autonomie en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique. Par suite, il est de jurisprudence constante que la mise en place d'un comité d'établissement suppose que le chef d'établissement dispose de cette autonomie. Ainsi, dès lors qu'un établissement distinct existe et est doté d'un comité d'établissement, il doit pouvoir fonctionner et il appartient à l'entreprise de lui donner les moyens de fonctionner prévus par la loi.

En conséquence, il n'y a pas lieu d'annuler la délibération du comité d'établissement ayant désigné l'expert :

– dès lors que l'employeur, qui soutient que la volonté du législateur était de rechercher une rationalisation des consultations, ne fait état d'aucun extrait des débats parlementaires, ni d'aucune intervention du ministre lors de ces débats, qui permettraient de constater que cette position est l'esprit de la loi ;

– et que la direction, qui prétend que la double expertise serait sans intérêt, du fait que la définition de la politique globale incombe à l'entreprise et non à l'établissement, qu'elle comporterait nécessairement des redondances et qu'il serait donc inutile de rémunérer deux experts, ne produit pas de rapports établis précédemment dont il ressortirait que les travaux menés à la demande du CCE d'une part et du comité d'établissement d'autre part ont pu constituer des « doublons » ; au contraire, dans le document produit, aucun chapitre concernant la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi, par exemple, ne consacrait des parties dédiées à chaque établissement (*TGI Senlis, réf., 4 avril 2017, n° 17/00088, SAS Société CNH Industrial France c/Comité d'établissement du Plessis de la Société Cnh Industrial France*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 046.**

## 075 Consultations annuelles sur les orientations stratégiques, la situation économique et sur la politique sociale – Droit à la consultation et à l'expertise réservé au comité central – Thèmes de consultation excédant les pouvoirs des chefs d'établissement

Dès lors que l'ensemble des thèmes relatifs aux orientations stratégiques de l'entreprise, à la situation économique et financière de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise excède les compétences d'attribution de chacune des directions particulières des établissements, les consultations annuelles en la matière relèvent de la compétence exclusive d'attribution du comité central d'entreprise. Tel est le cas lorsque les juges ont pu constater que la politique générale de l'employeur en matière économique, en matière de stratégie d'entreprise et en matière sociale sur les conditions de travail dont les pouvoirs décisionnels doivent s'appliquer uniformément à l'ensemble des établissements concernés, surtout en ce qui concerne la politique générale de l'emploi et

des conditions de travail, dans le but notamment d'éviter la survenance ou le maintien d'éventuelles inégalités de traitement entre les salariés d'une même entreprise. Les adaptations propres à chaque établissement commercial apparaissent dans ces conditions beaucoup trop secondaires pour objectiver une quelconque situation d'autonomie pouvant, le cas échéant, justifier des demandes de recours à l'aide d'un expert-comptable par les comités d'établissement (*TGI Paris, réf., 15 déc. 2016, n° 16/59957, SA F. Paris c/comité d'établissement F. Champs-Élysées*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 047.**

**Précision :** Ces deux nouveaux jugements opposés dans leurs conclusions illustrent le contentieux initié par certaines directions d'entreprises à établissements multiples. Celles-ci tendent à dénier aux comités d'établissement le droit de recourir à des experts principalement dans le cadre des consultations annuelles sur la situation économique et financière (examen des comptes annuels) et sur la politique sociale, au motif principal que la loi du 17 août 2015 aurait entendu rationaliser les consultations et institué une nouvelle répartition des compétences entre comité central d'entreprise et comité d'établissement. Sur les autres décisions rendues sur ce point, voir nos observations dans notre article consacré aux consultations annuelles du comité d'entreprise et publié dans notre précédent numéro (*RPDS 2017, n° 864, p. 119 et suiv.*). Cette jurisprudence conserve sa validité pour tous les comités d'entreprise et les comités d'établissement en cours de mandat après l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. Sur le nouveau contexte juridique créé par l'entrée en vigueur de ladite ordonnance et la fusion des instances, voir L. Milet, « Le droit à la consultation et à l'expertise des comités d'établissement ou des futurs comités sociaux et économiques d'établissement », *Rev. Dr. Trav. Dalloz*, nov. 2017, p. 734.

## Experts du comité

### **076** Expert-comptable du comité d'établissement – Moyens d'investigation – Examen des comptes annuels – Expert seul juge des documents nécessaires à sa mission – Accès aux documents relatifs à la situation du groupe

La mission de l'expert désigné par le comité d'établissement n'est pas exclusivement comptable, et doit permettre à ce comité de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer.

Par ailleurs, il appartient au seul expert-comptable, qui a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, d'apprécier les documents utiles à sa mission. En conséquence, une cour d'appel, appréciant la nécessité des documents réclamés au regard de la mission de l'expert-comptable désigné par le comité afin d'examiner les comptes annuels et prévisionnels, a exactement décidé qu'il appartenait au seul expert de déterminer les documents d'ordre économique, financier ou social qui lui étaient utiles pour mener cette mission à bien, y

compris ceux relatifs à la situation du groupe auquel appartient l'entreprise (*Cass. soc. 1<sup>er</sup> févr. 2017, n° 15-20354, sté Seita*).

**RPDS 2017, n° 863, somm. 016, comm. L.M.**

## Fonctionnement

### **077** Règlement intérieur – Modification par l'ancienne mandature des règles de désignation du bureau s'appliquant au comité d'établissement nouvellement élu – Abus de droit – Annulation de la délibération irrégulière

Le règlement intérieur du comité d'entreprise (CE) peut être supprimé ou modifié à tout moment par la majorité du comité selon les mêmes modalités que son adoption. Ce droit trouve sa limite dans l'abus de droit. À défaut de disposition explicite contraire, le règlement intérieur du CE continue à s'appliquer et à organiser le fonctionnement du comité en place ou nouvellement élu tant qu'une majorité ne l'a pas modifié ou supprimé.

Si un règlement intérieur d'un comité d'établissement ne prévoit pas qu'il cessera de produire effet de plein droit au terme d'une période définie ou avec la fin des mandats des membres du comité, ces dispositions demeurent applicables. En conséquence, les élections au comité d'établissement s'étant déroulées sous l'égide d'un règlement intérieur prévoyant que le poste de secrétaire revient à l'élu ayant réuni le plus grand nombre de voix sur son nom, le vote des salariés s'est exprimé en considération de cette disposition.

La modification, lors de la dernière réunion du comité d'établissement dans sa composition sortante entre le résultat des élections et la prise de fonctions des nouveaux élus, des règles de composition du bureau du CE et des attributions de ses différents membres fixées par le règlement intérieur, constitue un abus de droit et cause un trouble manifestement illicite dans la mesure où cette modification par l'ancienne mandature des règles de désignation du bureau s'appliquant au comité d'établissement nouvellement élu ne se justifiait pas autrement que par la volonté d'éluider les conséquences des élections et d'agir sur la composition du bureau et la répartition des fonctions.

Doit dès lors être annulée l'inscription à l'ordre du jour de la mention prévoyant la révision du règlement intérieur du comité d'établissement et les délibérations prises en application de la mention prévoyant la révision du règlement intérieur du comité d'établissement (*TGI Nanterre, réf., 11 janv. 2017, n° 16/03044, Blanchet c/SNC Veolia Eau d'Ile-de-France*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 068, comm. L.M.**

### **078** Personnel mis à disposition – Statut salarié

Un agent de la SNCF mis à la disposition d'un comité d'entreprise pour y accomplir un travail pour le compte de ce dernier et sous sa direction est lié par un contrat de travail à cet organisme, lequel a dès lors la qualité d'employeur (*Cass. soc. 23 mars 2016, n° 14-14811, SNCF*).

**Commentaire :** C'est une jurisprudence importante à connaître, pour les comités d'entreprise des entreprises publiques comme ceux des entreprises privées : ils ont qualité d'employeur envers les agents ou salariés mis à disposition en leur sein lorsque ces derniers effectuent un travail pour leur compte. Dans cet arrêt, un comité d'établissement de la SNCF a été reconnu employeur de deux agents de la SNCF, exerçant les fonctions d'animateurs gymnastique et musculation. Pourtant, c'est bien la SNCF qui versait les rémunérations et établissait les bulletins de salaire. Une décision semblable avait été rendue en 2010 concernant un agent EDF mis à disposition de la CCAS (Cass. soc. 15 juin 2010, n° 08-44238, CCAS). **M.C.**

## Subvention de fonctionnement

### 079 Masse salariale brute servant au calcul de la subvention – Compte 641 – Sommes à exclure du calcul et à inclure

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 «Rémunérations du personnel» à l'exception des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail. En conséquence, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, pour leur part supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute et doivent donc être soustraites du compte 641 du plan comptable général pour le calcul des subventions patronales au comité d'entreprise. Par contre, les indemnités compensatrices de congés payés, de conversion monétaire de compte épargne temps et de contrepartie obligatoire en repos ont un caractère salarial et n'ont pas à être déduites de la masse salariale du compte 641 pour le calcul des mêmes subventions (Cass. soc. 22 mars 2017, n° 15-19973, sté Safran Aircraft Engines).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 045, comm. L.M.**

**Pour en savoir plus** sur la subvention de fonctionnement et la contribution patronale aux ASC : M. Cohen et L. Milet, «Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe», 13<sup>e</sup> éd., LGDJ 2017, disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

### 080 Masse salariale brute servant au calcul des subventions – Compte 641 – Inclusion des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles versées par l'employeur au comité d'entreprise en application des articles L. 2323-86 et L. 2325-43

du Code du travail s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 «Rémunérations du personnel», à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues à la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 4 mai 2017, n° 15-28534, sté Valéo matériaux de friction).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 069, comm. L.M.**

**Précision :** Cette jurisprudence conserve sa validité pour tous les comités d'entreprise et les comités d'établissement en cours de mandat après l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. Ladite ordonnance modifie l'assiette de calcul des subventions au nouveau comité social et économique en excluant les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement **L.M.**

## Activités sociales et culturelles

### 081 Bons d'achats et cadeaux en nature – Cotisations de Sécurité sociale – Tolérances administratives n'ayant pas de caractère obligatoire – Réintégration dans l'assiette des cotisations

Selon l'article L. 242-1 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale, toutes les sommes versées, tous les avantages octroyés par l'employeur, à quelque titre que ce soit et sous quelque forme que ce soit, aux travailleurs salariés, en contrepartie ou à l'occasion du travail, sont assujettis aux cotisations sociales.

Il en résulte qu'en principe, les bons d'achat attribués par le comité d'entreprise ou l'employeur à l'ensemble des salariés en raison de cette qualité et à l'occasion du travail accompli, constituent un avantage soumis à cotisations pour l'intégralité de sa valeur.

Bien qu'il soit admis, en fonction de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, que les cadeaux et bons d'achat attribués à un salarié peuvent être exclus de l'assiette des cotisations lorsqu'ils sont attribués en relation avec un événement, que leur utilisation est déterminée et leur montant conforme aux usages et qu'une lettre ministérielle du 12 décembre 1988, reprise dans une lettre-circulaire ACOSS n° 2011-24, édicte une présomption de non-assujettissement des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile à condition que le montant alloué au cours de l'année n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, cette circulaire et cette lettre ministérielle sont dépourvues de toute portée normative et ne s'imposent pas aux organismes de recouvrement. L'Urssaf d'Alsace était par conséquent fondée à réintégrer dans l'assiette des cotisations et contributions sociales dues par une association les bons d'achat et cadeaux en nature attribués aux salariés à l'occasion des fêtes de Noël 2010 et 2011 (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 30 mars 2017, n° 15-25453, Urssaf d'Alsace).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 048, comm. L.M.**

## Heures de délégation Rémunération

### 082 Salarié rémunéré au fixe et à la commission – Salaire réel perçu devant être pris en compte

La rémunération des heures de délégation doit être calculée en prenant en compte l'intégralité des commissions perçues par le salarié, peu important qu'elles aient été générées par des ordres directs ou des ordres indirects. Devait en conséquence être réintégrée la moyenne des commissions indirectes des douze derniers mois afin de calculer la somme due au salarié (*Cass. soc. 15 déc. 2016, n° 15-13367, sté Luxottica France*).

**RPDS 2017, n° 862, somm. 009, comm. L.M.**

### Paiement

### 083 Heures de délégation effectuées lors de contreparties obligatoires de repos – Demande ne portant pas sur les reports des jours de repos compensateurs mais sur le paiement des heures – Juge des référés s'estimant en présence d'une contestation sérieuse

Le temps alloué à un représentant élu du personnel ou à un représentant syndical pour l'exercice de son mandat est de plein droit considéré comme temps de travail. Le salarié ne peut dès lors être privé des jours de repos compensateur du fait de l'exercice de ses mandats durant cette période de repos compensateurs. Cependant, il résulte de l'article D. 3121-14 du Code du travail alors applicable que ce n'est que lorsque le contrat de travail prend fin avant que le salarié ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, qu'il reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis. En conséquence, le contrat du salarié n'ayant pas été rompu, la formation de référé ne pouvait lui accorder le paiement des heures de délégation effectuées lors de ses contreparties obligatoires de repos dans la mesure où sa demande ne portait pas sur le report de ses jours de repos compensateurs, mais sur le paiement de l'indemnité correspondante. La demande du salarié se heurtant à une contestation sérieuse, la formation de référé du conseil de prud'hommes ne pouvait lui accorder une provision sur le fondement de l'article R. 1455-7 du Code du travail (*Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-25250, sté ISS propreté*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 071.**

**Précision :** Cet arrêt signifie qu'un représentant du personnel peut exiger le report de la part de repos compensateur dont il n'a pu bénéficier en raison de l'exercice de son mandat. En revanche, il ne peut en exiger le paiement, sauf dans l'hypothèse prévue par l'article D. 3121-23 du Code du travail (ex-art. D. 3121-14) à savoir si le contrat de travail a pris fin et si les droits acquis au repos n'ont pu être concrétisés. **L.M.**

### 084 Frais professionnels non exposés – Éléments non intégrés dans la rémunération maintenue

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner

aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut 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.

Toutefois, l'intéressé ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés. Les indemnités conventionnelles litigieuses ayant pour objet de compenser les frais correspondant au logement ou à la nourriture exposés par les chauffeurs routiers en déplacement, constituent, en dépit de leur caractère forfaitaire, un remboursement de frais et non un complément de salaire. Elles n'ont pas à être intégrées dans la rémunération due au titre des heures de délégation (*Cass. soc. 5 juill. 2017, n° 15-28702, sté XPO transport solutions Sud France*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 091.**

**Précision :** Confirmation de jurisprudence (voir par exemple *Cass. soc. 3 févr. 2016, n° 14-18777*). En matière de paiement des heures de délégation, la Cour dissocie les primes liées aux sujétions particulières de l'emploi et les remboursements de frais – ici frais d'hébergement et de nourriture des routiers en déplacement – lesquels ne sont pas maintenus dans la rémunération s'ils ne correspondent pas à des dépenses réellement effectuées lorsque l'élu ou le délégué est en délégation. **A.L.M.**

## Protection des élus et mandatés Bénéficiaires

### 085 Commissions paritaires de branche – Protection des membres

Aux termes de l'article L. 2251-1 du Code du travail, les conventions et accords collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. Selon l'article L. 2234-3 du même Code, les accords instituant des commissions paritaires professionnelles sur le plan local, départemental ou régional déterminent les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés. Il résulte de ces textes que le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection prévue par l'article L. 2411-3 du Code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement. Ces dispositions, qui sont d'ordre public en raison de leur objet, s'imposent, en vertu des principes généraux du droit du travail, à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris celles créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 (*Cass. soc. 2 févr. 2017, n° 15-23310, Cabinet Tartacede-Bollaert*).

**RPDS 2017, n° 863, somm. 014, comm. A.L.M.**

**À noter :** Pour les membres des commissions paritaires interpro-

fessionnelles créées par la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, le Code prévoit expressément leur statut de salariés protégés (art. L. 2411-1, 20°, L. 2411-25 et L. 2412-16 du Code du travail).

## 086 Candidat aux élections – Point de départ de la protection – Dépôt de la liste – Convocation concomitante à un entretien préalable – Rôle du juge

Le candidat aux élections professionnelles est protégé si l'employeur a connaissance de sa candidature au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. Une cour d'appel ne saurait accorder à un salarié le bénéfice de la protection sans constater que le dépôt de la liste des candidatures était antérieur à l'engagement de la procédure de licenciement résultant de la remise à un huissier de la lettre de convocation à l'entretien (Cass. soc. 22 mars 2017, n° 15-23103, sté Manioukani Spa international).

RPDS 2017, n° 865, somm. 050.

## 087 Mandat extérieur à l'entreprise – Conseiller prud'hommes – Entreprise en liquidation judiciaire – Conditions de la protection

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une protection en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise d'établir soit qu'il a informé le liquidateur judiciaire de l'existence de ce mandat, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement économique, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, soit que le liquidateur en avait connaissance. Une salariée ne pouvait pas se prévaloir de la protection attachée à son mandat dans la mesure où elle n'avait pas informé le liquidateur, lors de l'entretien préalable, de l'existence de son mandat de conseiller prud'homme et qu'elle n'établissait pas que le liquidateur en avait connaissance, alors que ce dernier justifiait au contraire que l'employeur avait omis de l'en informer (Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2017, n° 16-12221).

RPDS 2017, n° 867, somm. 072.

## 088 Salarié ayant annoncé son intention d'être candidat avant la conclusion du protocole d'accord préélectoral – Candidature imminente – Bénéfice de la protection

Bénéficie de la protection contre le licenciement le salarié qui, antérieurement à l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, a fait part de son intention d'être candidat au cours d'une réunion portant sur l'organisation d'élections des représentants du personnel. Le caractère imminent de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles n'est en effet pas subordonné à la conclusion préalable d'un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc. 25 oct. 2017, n° 16-13844, sté Falck).

RPDS 2017, n° 872, somm. 112.

## 089 Représentant de la section syndicale – Annulation de la désignation – Perte du statut à la date du jugement

L'annulation par le tribunal d'instance de la désigna-

tion d'un représentant de section syndicale n'a pas d'effet rétroactif et la perte du statut protecteur n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé. En conséquence, lorsque le salarié bénéficie de la protection, l'autorisation administrative de licenciement est requise à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement (Cass. soc. 11 oct. 2017, n° 16-11048).

RPDS 2017, n° 872, somm. 113.

## Transfert partiel d'entreprise

### 090 Définition – Transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique – Absence de comité d'établissement au sein de l'entité – Transfert du salarié élu ou mandaté soumis à autorisation – Non-respect – Conséquences

Le transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique doit être regardé comme un transfert partiel au sens de l'article L. 2412-1 [L. 2414-1 NDLR] du Code du travail imposant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour le transfert d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif dès lors que l'entité transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement.

Une cour d'appel qui a constaté qu'un comité d'entreprise avait été mis en place au niveau de l'unité économique et sociale a pu en déduire que la cession d'une société faisant partie de cette UES constitue un transfert partiel d'activité, de sorte que le transfert du contrat de travail du salarié de cette société, titulaire d'un mandat de délégué syndical et membre du comité d'entreprise, est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail, le transfert du contrat de travail d'un salarié protégé est nul et ouvre droit, en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail, à une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois à la charge de l'entreprise cédante. Le salarié ne pouvait en revanche prétendre à l'indemnité au titre de la violation du statut protecteur au motif qu'il a continué à faire partie de l'UES puisqu'il a travaillé pour une société qui en dépendait, et à être convoqué après le transfert aux réunions de l'UES ayant ainsi vocation à exercer son mandat de titulaire au comité d'entreprise au sein de l'UES ou de délégué syndical (Cass. soc. 23 mars 2017, n° 15-24005, sté Sodero).

**Précision :** Le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement dont il est question à l'article L. 2414-1 est un transfert d'une partie des activités d'un établissement ou d'une entreprise (transfert d'une partie du matériel ou des bâtiments, cession d'une marque, concession d'une activité de services, etc.) accompagné de la mutation de tout ou partie du personnel affecté à l'activité cédée. Le transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique autonome doit être regardé comme un transfert partiel d'établissement imposant l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour le transfert d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif, dès lors que l'entité économique transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement (voir déjà en ce

sens Cass. soc. 15 nov. 2011, n° 10-15294, *Dr. ouv.* 2012. 373, note K. Hamoudi ; *Dr. soc.* 2012. 304, note A. Mazeaud).

## Procédure de licenciement

### 091 Bénéfice de la protection à la date de l'envoi par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable – Autorisation administrative – Inspecteur du travail compétent même s'il rend sa décision après l'expiration de la période de protection

En vertu des dispositions du Code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est requise si le salarié bénéficie de la protection attachée à son mandat à la date de l'envoi par l'employeur de sa convocation à l'entretien préalable au licenciement.

En conséquence, le juge administratif ne pouvait pas juger que l'inspecteur du travail n'était pas compétent pour se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical et que le ministre avait pu, par suite, annuler à bon droit sa décision et se déclarer lui-même incompétent, en se fondant sur la circonstance qu'à la date à laquelle l'inspecteur du travail s'était prononcé sur la demande de l'employeur, le salarié concerné ne bénéficiait plus de la protection prévue par les dispositions citées ci-dessus de l'article L. 2411-3 du Code du travail. Le juge a commis une erreur de droit en recherchant si le salarié bénéficiait de cette protection à la date de la décision de l'administration et non, comme il lui incombait, à la date de l'envoi par l'employeur de la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement (*Cons. Ét.* 23 nov. 2016, n° 392059).

*RPDS 2017, n° 864, somm. 031.*

**Commentaire :** Jusqu' alors, si une demande de licenciement avait été soumise à l'inspecteur du travail pour des faits reprochés au salarié commis pendant la période de protection et si l'inspecteur n'avait pas encore rendu sa décision à l'expiration de la période de protection, l'employeur retrouvait le droit de licencier le salarié sans autorisation de l'autorité administrative, laquelle n'était plus compétente pour autoriser ou refuser cette mesure (*Cons. Ét.* 28 févr. 1997, n° 153547 ; Cass. soc. 6 janv. 2016, n° 14-12717). Opérant un revirement de jurisprudence, le Conseil d'État juge dans le présent arrêt que l'inspecteur du travail est compétent pour prendre une décision dès lors que le salarié bénéficiait de la protection le jour de sa convocation à l'entretien préalable au licenciement même si la protection a expiré le jour où il se prononce. Il est évidemment souhaitable que la Cour de cassation adopte une position semblable. **L.M.**

### 092 Enquête contradictoire de l'administration – Droit d'accès du salarié à son dossier

En vertu des dispositions du Code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas

être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi. À l'effet de concourir à la mise en œuvre de la protection ainsi instituée, l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. L'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif disciplinaire, doit informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné. Le salarié doit également être mis à même de prendre connaissance de l'ensemble des pièces produites par l'employeur à l'appui de sa demande, dans des conditions et des délais lui permettant de présenter utilement sa défense, sans que la circonstance qu'il soit susceptible de connaître le contenu de certaines de ces pièces puisse exonérer l'inspecteur du travail de cette obligation. C'est seulement lorsque l'accès à certains de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs que l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur (*Cons. Ét.* 19 juill. 2017, n° 389635).

*RPDS 2017, n° 871, somm. 100, comm. M.C.*

### 093 Licenciement régulièrement autorisé – Conditions – Motivation de la lettre de licenciement

Lorsque le licenciement d'un salarié protégé est intervenu après une autorisation administrative contre laquelle aucun recours n'a été formé, la lettre de licenciement est suffisamment motivée si elle fait référence, soit à l'autorisation administrative, soit au motif du licenciement pour lequel l'autorisation a été demandée.

En l'espèce, la lettre de licenciement ne comportant aucune de ces références, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et l'employeur peut être condamné à verser les indemnités de rupture (*Cass. soc.* 5 juill. 2017, n° 15-21389, *SDA*).

*RPDS 2017, n° 871, somm. 100, comm. A.L.M.*

## Motifs du licenciement

### 094 Demande de mise à la retraite d'un salarié en application du Code du travail – Impossibilité pour l'administration de retenir un autre motif de rupture du contrat de travail que celui présenté par l'employeur dans sa demande

Lorsque l'autorité administrative estime que le motif pour lequel un employeur lui demande l'autorisation de

rompre le contrat de travail d'un salarié protégé n'est pas fondé, elle ne peut légalement accorder l'autorisation demandée en lui substituant un autre motif de rupture de ce contrat de travail, alors même que cet autre motif aurait été de nature, s'il avait été présenté par l'employeur, à justifier une telle rupture.

Doivent être regardées comme fondées sur des motifs distincts de rupture du contrat de travail, eu égard à leur différence de nature, une demande d'autorisation de cessation d'activité présentée sur le fondement de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, qui traduit un choix de l'employeur et appelle, de la part de l'administration, les contrôles spécifiques, et une demande d'autorisation de cessation d'activité présentée sur le fondement du décret n° 54-51 du 16 janvier 1954, pour laquelle s'impose le respect d'une limite d'âge et qui appelle, de la part de l'administration, des contrôles plus limités (*Cons. Ét. 20 mars 2017, n° 392296, sté Total Petrochemicals France*).

**RPDS 2017, n° 865, somm. 052, comm. L.M.**

## 095 Licenciement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi – Autorisation administrative – Effet de l'annulation de la décision d'homologation du PSE

L'annulation, pour excès de pouvoir, d'une décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi entraîne, par voie de conséquence, l'illégalité des autorisations de licenciement accordées, à la suite de cette validation ou de cette homologation, pour l'opération concernée.

En revanche, le moyen tiré, par voie d'exception, de l'illégalité de la décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait être utilement soulevé au soutien d'un recours dirigé contre une autorisation de licenciement d'un salarié protégé (*Cons. Ét. 19 juill. 2017, n° 391849, sté Milonga*).

**RPDS 2017, n° 871, somm. 102, comm. A.L.M.**

## Réintégration et indemnisation

### 096 Autorisation annulée – Réintégration dans un emploi équivalent – Institution représentative renouvelée – Pas de réintégration dans les fonctions représentatives – Point de départ du délai de protection de six mois

Lorsque le ministre annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi d'un mandat de délégué du personnel, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Si l'institution a été renouvelée, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection contre le licenciement. Lorsque l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant, le délai de six mois court à compter du jour où l'employeur exécute son obligation de réintégration en proposant au salarié un

emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière (*Cass. soc. 17 mai 2017, n° 14-29610*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 073, comm. L.M.**

### 097 Validité d'une demande de réintégration formulée par l'avocat du salarié

Le Code du travail ne précisant pas la forme que doit revêtir la demande de réintégration formulée par le salarié protégé après annulation par le ministre de la décision de l'inspecteur du travail autorisant son licenciement, cette demande a pu valablement être formée par une lettre de l'avocat du salarié, dès lors que l'employeur ne contestait pas avoir reçu cette demande, envoyée dans le délai de deux mois suivant la décision de la juridiction administrative (*Cass. soc. 25 oct. 2017, n° 16-11092, sté Ambulances taxis DSA et Lion*).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 114.**

### 098 Autorisation administrative annulée – Salarié ne demandant pas sa réintégration – Indemnisation – Juge judiciaire n'ayant pas à se prononcer sur la demande antérieure de résiliation judiciaire du contrat

Le contrat de travail d'un représentant du personnel, licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement. Lorsque l'annulation est devenue définitive, le salarié a droit :

- d'une part, en application de l'article L. 2422-4 du Code du travail, au paiement d'une indemnité égale à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation ;

- d'autre part, au paiement des indemnités de rupture, s'il n'en a pas bénéficié au moment du licenciement et s'il remplit les conditions pour y prétendre, et de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ces dispositions font obstacle à ce que la juridiction prud'homale se prononce sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture (*Cass. soc. 11 oct. 2017, n° 16-14529, sté DS Smith Packaging Velin*).

**RPDS 2017, n° 872, somm. 115, comm. L.M.**

## Licenciement sans autorisation

### 099 Violation du statut protecteur – Étendue de l'indemnisation – Pas d'inégalité de traitement avec un licenciement nul suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle – QPC non justifiée

Ne présente pas un caractère sérieux et n'a pas à être renvoyée au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L. 2411-5 du Code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation, dont il résulte que le salarié protégé dont le licenciement est nul a droit au paiement des rémunérations qui auraient été dues

pendant la période de protection. D'une part, le salarié investi d'un mandat représentatif du personnel n'est pas dans la même situation que le salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. D'autre part, les dispositions critiquées, telles qu'interprétées, ont pour objet d'assurer l'effectivité du principe de participation instauré par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en garantissant l'indemnisation du préjudice subi du fait d'un licenciement sans autorisation administrative, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre (*Cass. soc. 22 mars 2017, n° 17-40001, QPC sté Clinique Saint Roch*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 074, comm. L.M.**

## Droit de grève Services publics

### 100 Préavis – Absence de grévistes au cours du préavis – Effets

Dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif. Ce préavis doit, pour être régulier, mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail. Mais les salariés, seuls

titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

L'absence de salariés grévistes au cours de la période visée par le préavis, même en cas de préavis de durée illimitée, ne permet pas de déduire que la grève est terminée. En effet, cette décision ne peut être prise que par le ou les syndicats représentatifs qui ont déposé le préavis de grève (*Cass. soc. 8 déc. 2016, n° 15-16078, SNCF*).

**RPDS 2017, n° 863, somm. 017.**

**Précision :** Dans les services publics, les salariés ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée du préavis. Dans un guichet SNCF, la CGT avait déposé un préavis de grève illimité pour tous les vendredis à compter du 22 décembre 2013. Les agents avaient fait grève les trois premiers vendredis, puis le 12 avril et le 31 mai. L'employeur estimait que ces deux derniers jours étaient illicites, car le préavis avait cessé de produire ses effets à compter du vendredi 11 janvier, en raison de l'absence de grévistes ce jour. Une position non validée par la Cour de cassation.

Cette décision peut être rapprochée par exemple d'un arrêt de février 2015, dans lequel la Cour affirmait que l'employeur ne peut pas déduire de l'absence de salariés grévistes au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis que celui-ci est devenu sans effet (*Cass. soc. 11 févr. 2015, n° 13-14607*).

## DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, ÉPARGNE SALARIALE

### Durée du travail Heures supplémentaires

#### 101 Preuve des heures effectuées

Concernant la preuve des heures de travail, les juges apprécient souverainement la valeur et la portée des éléments produits par les parties au procès, sans être tenus de répondre à une simple argumentation. La production par une salariée d'un planning précis est suffisante pour étayer sa demande lorsque l'employeur n'apporte aucun élément permettant de la contredire (*Cass. soc. 26 avr. 2017, n° 15-24822, sté Sagime*).

**RPDS 2017, n° 867, somm. 075, comm. M.C.**

### Salaire et avantages Frais de transport

#### 102 Prise en charge par l'employeur

La prise en charge obligatoire par l'employeur d'un abonnement ferroviaire souscrit pour faire les trajets entre le lieu de travail et le domicile ne concerne que la résidence habituelle du salarié (*Cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-15986, Association Aract Limousin*).

**Commentaire :** Quelle indemnisation des frais de transport pour un salarié disposant de deux logements ?

Cette affaire concernait un cadre de l'ARACT (association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) travaillant à Limoges. Il y résidait en semaine puis rejoignait femme et enfants tous les week-end à Villeneuve-d'Ascq (Nord) où se trouvait son domicile. Verdict des juges : sa résidence « habituelle » étant à Limoges, il ne pouvait exiger un remboursement de ses frais de transport le week-end. **M.C.**

### Égalité des salaires

#### 103 Différences entre deux établissements – Impact du coût de la vie

Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

La disparité du coût de la vie invoquée par un employeur pour justifier la différence de traitement qu'il met en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai, si elle est établie, repose sur une justification objective pertinente (*Cass. soc. 14 sept. 2016, n° 15-11386, sté Renault*).

**Commentaire :** C'est un principe inédit que pose la Cour de cassation dans cet arrêt : les disparités du coût de la vie entre les régions peuvent justifier des différences de salaire d'un établissement à l'autre au sein d'une même entreprise. Après les diplômés ou les qualités professionnelles du salarié, c'est donc une nouvelle exception au principe « à travail égal, salaire égal » qui vient d'être admise par les juges. Le litige opposait la direction de Renault et le syndicat Sud au sujet d'écart de rémunération pratiqués entre les établissements de la région parisienne et l'usine de Douai, dans le Nord. Selon la haute Cour, si la seule appartenance à des établissements distincts ne peut justifier des différences de salaire entre salariés d'une même entreprise, il en va autrement lorsque les niveaux de vie sont disparates. Mais c'est à l'employeur de le prouver. **M.C.**

**À savoir :** L'employeur n'a pas à justifier les différences de traitement entre salariés lorsqu'elles sont issues d'un accord collectif. Dans un arrêt du 3 novembre, la Cour de cassation a étendu ce principe aux accords d'établissement instituant des avantages au seul profit des salariés qui y sont rattachés (Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-18444, sté Danone produits frais France, *RPDS* n° 862, février 2017, p. 42, comm. **A.L.M.**)

## Épargne salariale Participation

### 104 Dépôt d'un accord – Conséquences du silence de la Direccte

Les accords de participation ou d'intéressement ainsi que les règlements de plan d'épargne salariale doivent être déposés auprès de la Direccte. À défaut, les versements ef-

fectués avant le dépôt au titre de ces dispositifs ne bénéficient pas des exonérations sociales et fiscales.

L'administration dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'un plan d'épargne salariale pour demander à l'entreprise, après consultation de l'Urssaf dont elle relève, de modifier ou de retirer les stipulations contraires aux dispositions légales. Ainsi, à l'expiration du délai, aucune contestation de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut remettre en cause les exonérations fiscales et sociales des avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

En conséquence, une entreprise ne peut pas faire l'objet d'un redressement portant sur la réserve spéciale de participation alors que l'avenant au titre duquel la réserve a été versée a bien été déposé. Une cour d'appel ne pouvait valider le redressement opéré par l'Urssaf en relevant que l'entreprise ne justifiait pas de l'absence d'observations de la part de la Direccte dans le délai de quatre mois suivant le dépôt de l'avenant, ce qui revenait à faire exclusivement peser la charge de la preuve sur l'employeur (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 19 janv. 2017, n° 16-11312, sté Airbus DS Géo c/Urssaf Midi-Pyrénées).

*RPDS 2017, n° 864, somm. 032.*

**Précision :** Il résulte de cette décision qu'il appartient aux organismes de recouvrement envisageant un redressement de vérifier si la Direccte a formulé des observations aux entreprises. Cette vérification est facile puisque les Urssaf sont préalablement consultées par la Direccte avant toute demande de modification. **CA.**

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### CHSCT Fonctionnement

#### 105 Absence de CHSCT – Missions confiées aux délégués du personnel – Délégué suppléant ne pouvant être secrétaire de l'institution

Selon l'article L. 2313-16 du Code du travail, dans les établissements d'au moins cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et les mêmes obligations que celui-ci. Qu'aux termes de l'article L. 2314-30 du même Code, les délégués du personnel suppléants ont pour mission de remplacer les délégués du personnel titulaires. Qu'enfin, l'article L. 4611-2 prévoit que le secrétaire du CHSCT est choisi parmi les représentants du personnel au sein

de ce comité. Il en résulte qu'en cas d'absence du CHSCT, seul un délégué du personnel titulaire peut exercer les missions dévolues au secrétaire de l'institution.

Doit en conséquence être annulée la désignation d'un délégué du personnel suppléant, en qualité de secrétaire, et d'un délégué du personnel titulaire, en qualité de secrétaire suppléant (Cass. soc. 22 févr. 2017, n° 15-23571, Société des autoroutes du Sud de la France).

*RPDS 2017, n° 865, somm. 053.*

**Précision :** Dans cette affaire, les juges du fond avaient validé la désignation au motif que l'article L. 2313-16 du Code du travail ne prévoit aucune distinction entre les délégués du personnel titulaires et les délégués du personnel suppléants qui exercent les missions attribuées au CHSCT avec les mêmes moyens et les mêmes obligations que celui-ci. Ils avaient en outre considéré qu'on ne pouvait déduire de la seule disposition de l'article R. 2314-2 du Code du travail une règle de fonctionnement de ce comité qui serait contraire ou

dérogatoire aux dispositions générales et en particulier aux modalités de désignation et de choix du secrétaire dans la mesure où cet article fixe uniquement le nombre de délégués pendant la période où il n'y a pas de CHSCT en fonction du nombre de salariés. **L.M.**

## Obligations de l'employeur

### Obligation de sécurité

**106** **Conflits internes – Responsabilité**  
Sans reprocher à l'employeur un manquement à son obligation de reclassement, une cour d'appel peut déduire de ses constatations l'existence d'un manquement à son obligation de sécurité, lorsque les faits suivants sont constatés :

– la relation de travail d'une salariée avec une collègue avait entraîné chez l'intéressée une vive souffrance morale ayant participé de façon déterminante à la dégradation de son état de santé ;

– l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures utiles pour régler avec impartialité, par sa médiation, ce conflit persistant et permettre ainsi à la salariée de réintégrer son poste ou à défaut, pour séparer les deux protagonistes, en lui proposant, sans attendre la fin de son arrêt de travail pour maladie, soit un changement de bureau comme préconisé par le médecin du travail, soit un poste disponible dans un autre centre à proximité ;

– l'employeur avait laissé sans réponse un courrier de la salariée l'interrogeant sur ses perspectives professionnelles (*Cass. Soc. 22 juin 2017, n° 16-15507*).

**RPDS 2017, n° 871, somm. 103, comm. M.C..**

## PROTECTION SOCIALE

### Accident du travail

#### Définition

**107** **Accident de mission – Accident survenu dans une discothèque – Présomption d'accident du travail non détruite par l'employeur**

Le salarié effectuant une mission a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel.

L'accident survenu à un salarié à 3 heures du matin alors que, se trouvant en mission en Chine, il s'était blessé à la main après avoir glissé en dansant dans une discothèque est un accident du travail. En effet, si la présence du salarié dans la discothèque et l'action de danser dans celle-ci n'est pas un acte professionnel en tant que tel, vu sa profession, l'employeur ne rapportait pas la preuve qu'il se trouvait dans cet établissement pour un motif personnel, la seule présence dans une discothèque ne pouvant suffire à démontrer qu'il n'existerait aucun lien entre celle-ci et l'activité professionnelle du salarié (*Cass. 2<sup>e</sup> civ. 12 oct. 2017, n° 16-22481, sté Manufacture française des pneumatiques Michelin*).

**RPDS 2017, n° 870, somm. 116, comm. L.M.**

### Réparation complémentaire

**108** **Faute intentionnelle de l'employeur – Pas de reconnaissance automatique suite à la condamnation de l'employeur pour harcèlement moral**

L'élément intentionnel du délit de harcèlement moral dans le cadre du travail ne se confond pas avec la faute intentionnelle, au sens de l'article L. 452-5 du Code de la Sécurité sociale, qui suppose que soit établi que l'auteur a voulu le dommage survenu à la victime à la suite de ses agissements (*Cass. crim. 13 déc. 2016, n° 15-81853, CPAM de Haute-Savoie c/X*).

**RPDS 2017, n° 864, somm. 033.**

**Commentaire :** Si l'employeur est déclaré coupable de harcèlement moral sur le plan pénal, cela ne suffit pas à établir que l'accident du travail dont a été victime un salarié est dû à la faute intentionnelle de l'employeur permettant à la victime d'obtenir une indemnisation en complément de l'indemnisation versée par la Sécurité sociale et à cette dernière de réclamer au chef d'entreprise les sommes qu'elle a payées à l'assuré-victime. En effet, la faute intentionnelle de l'employeur implique l'intention de nuire à la victime et donc un acte volontaire accompli avec l'intention de causer une altération de sa santé (comme par exemple des coups et blessures volontaires), ce qui n'était pas établi en l'espèce. Inversement, l'absence d'identité entre la faute intentionnelle et le délit de harcèlement moral permet de retenir ce dernier même si son auteur n'a pas agi dans l'intention d'altérer l'état de santé du salarié. **L.M.**

### Prochain numéro

**Le licenciement après l'ordonnance du 22 septembre 2017**

# Articles parus en 2017 dans la RPDS (\*)

Les caractères en gras entre parenthèses renvoient aux rubriques dans lesquelles sont parus les articles. Ainsi, les abréviations D, ET, DJ, FP, AJ, E, PP, renvoient respectivement aux rubriques « Dossier », « Étude », « Le droit et les juges », « Fiche Pratique », « Actualité juridique », « Éditorial », « Pratique prud'homale ». Les numéros en gras renvoient à des numéros ou des dossiers spéciaux.

(\*) Table réalisée par Patricia Bounnah

TABLE DE CONCORDANCE

N° DE LA REVUE	MOIS	PAGES	N° DE SOMMAIRE D'ACTUALITÉ JURIDIQUE
861	Janvier	1 à 36	Néant
862	Février	37 à 72	01 à 009
863	Mars	73 à 108	010 à 018
864	Avril	109 à 144	019 à 038
865	Mai	145 à 180	039 à 057
866	Juin	181 à 216	Néant
867	Juillet	217 à 252	058 à 075
868-869	Août-Septembre	253 à 304	Néant
870	Octobre	305 à 340	076 à 092
871	Novembre	341 à 376	093 à 104
872	Décembre	377 à 412	105 à 119

## TRAVAIL Chômage

- L'indemnisation du chômage au 1<sup>er</sup> novembre 2017 (FP), ..... **n° 871, p. 367**

## Comité d'entreprise

- Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie):  
L'obligation d'organiser des élections (D), ..... **n° 872, p. 387**
- Consultations annuelles du comité d'entreprise (D), ..... **n° 864, p. 119**

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

- Loi « Travail » (III): La santé au travail fragilisée (D), ..... **n° 863, p. 81**

- Le CHSCT (numéro spécial) (D), ..... **n° 868-869, p. 254 à 303**
- Mort programmée sur ordonnance (E), ..... **n° 868-869, p. 255**
- Mise en place et composition du CHSCT ..... **p. 257**
- Désignation et statut des membres du CHSCT ... **p. 269**
- Organisation et fonctionnement du CHSCT ..... **p. 280**
- Prerogatives du CHSCT ..... **p. 289**

## Congés divers

- Le congé de maternité (FP), ..... **n° 864, p. 139**
- Congés de paternité et accueil d'enfant et congé de naissance (FP), ..... **n° 865, p. 175**
- Les principales mesures de la loi « égalité et citoyenneté » (FP), ..... **n° 872, p. 405**

## Conseil de prud'hommes

- Les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation maltraités sur ordonnance (PP), ..... **n° 871, p. 371**

## Contrat de travail

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié (D), ..... n° 865, p. 157
- La rupture conventionnelle du contrat de travail (D), ..... n° 867, p. 229
- CDD: maintien dans l'entreprise dans l'attente d'une décision de requalification en CDI (DJ), ..... n° 865, p. 172
- CDD: Transmission tardive du contrat – Motif ne pouvant à lui seul entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée (AJ n° 117), ..... n° 872, p. 385

## Convention collective

- Loi «Travail» II: Les accords de préservation ou de développement de l'emploi (D), ..... n° 862, p. 57
- Publicité – Publication en ligne (AJ n° 092) ..... n° 870, p. 316

## Élections professionnelles

- Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (1<sup>re</sup> partie): L'obligation d'organiser des élections (D), ..... n° 872, p. 387

## Différents modes de rupture

- La rupture conventionnelle du contrat de travail (D), ..... n° 867, p. 229

## Discriminations

- Non-imposition de l'indemnité pour licenciement nul (AJ n° 034) ..... n° 864, p. 177
- Obligation de formation à la non-discrimination, (AJ n° 035) ..... n° 864, p. 178
- L'action de groupe pour discrimination dans les relations de travail (FP), ..... n° 867, p. 239
- Les principales mesures de la loi «égalité et citoyenneté» (FP), ..... n° 872, p. 405

## Divers

- Sommaires de jurisprudence 2015-2016 (AJ n° 001 au n° 100), ..... n° 861, p. 30
- Un quinquennat pour rien (E), ..... n° 862, p. 39
- Le Code simplifié et protecteur (E), ..... n° 865, p. 147

## Droit syndical

- L'action de groupe pour discrimination dans les relations de travail (FP), ..... n° 867, p. 239

## Durée du travail

- Loi «Travail» II: Durée et aménagement du temps de travail après la loi du 8 août 2016 (D), ..... n° 862, p. 45
- Le compte épargne-temps (ET), ..... n° 867, p. 241

## Formation professionnelle

- Loi «Travail» III (D), Formation professionnelle, des nouveautés et des aménagements (D), ..... n° 863, p. 89
- La validation des acquis de l'expérience (ET), ..... n° 872, p. 397
- Les principales mesures de la loi «égalité et citoyenneté» (FP), ..... n° 872, p. 405
- **Actions de formation**
- Du nouveau dans la définition de l'action de formation (AJ, n° 036), ..... n° 864, p. 118
- Notion de réalisation des actions de formation (AJ, n° 037), ..... n° 864, p. 118
- Types d'action de formation (AJ, n° 038), ..... n° 864, p. 118
- Amélioration de la langue française (AJ n° 056), ..... n° 865, p. 156
- **Apprentissage**
- Possibilité de mobilité internationale hors de l'Union européenne (AJ n° 057), ..... n° 865, p. 156
- **Compte personnel de formation**
- Financement du permis de conduire (AJ n° 054), ..... n° 865, p. 155
- Fonction publique territoriale – Taux de la consultation CPF pour les salariés de droit privé (AJ n° 055), ..... n° 865, p. 155

## Licenciement

- Indemnités légales – Majoration du montant (AJ n° 104), ..... n° 871, p. 350

## Licenciement économique

- Loi «Travail» III: Licenciement économique, nouvelles facilités pour les employeurs (D) ..... n° 863, p. 99

## Représentants du personnel

- Loi «Travail» II: Les institutions représentatives du personnel encore malmenées (D), ..... n° 862, p. 65
- Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) – Maintien de la rémunération du salarié de droit – Conséquences (AJ n° 118), ..... n° 872, p. 385

## Salaires et avantages

- Avantages en nature nourriture et logement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (AJ, n° 018), ..... n° 863, p. 80
- Épargne salariale (I): Intéressement facultatif et participation obligatoire (numéro spécial) (D), ..... n° 866, p. 183 à 211
- Épargne salariale (II): Les plans d'épargne dans l'entreprise (D), ..... n° 866, p. 317
- Paiement du salaire Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu – Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (AJ n° 119), ..... n° 872, p. 385

## FONCTION PUBLIQUE

### Accès à la fonction publique

- Devenir fonctionnaire (D), ..... n° 871, p. 351

### Formation professionnelle

- Fonction publique territoriale – Taux de la consultation CPF pour les salariés de droit privé (AJ n° 055), ..... n° 865, p. 155

### Au sommaire

#### DOCTRINE

**Jacques Déchoz:** L'avenir radieux du capital: la QVT.

**Ruth Dijoux-Loville:** Les risques psychosociaux au travail à l'aune des droits fondamentaux.

**Josépha Diringier et Ylias Ferkane:** L'économie générale des «accords de compétitivité» mise sens dessus dessous.

#### à propos des Ordonnances Macron

**Cyril Wolmark:** L'encadrement de l'indemnisation du licenciement injustifié.

#### DOCUMENT

Dépêche aux Parquets relative aux conséquences de l'arrêt CJUE.

**Rosa-Flussschiff GmbH** sur les effets du certificat de détachement.

#### JURISPRUDENCE *Voir notamment*

Droit à la protection juridique du salarié poursuivi pour des actes accomplis dans le cadre de ses fonctions.

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 5 juillet 2017** – Note Michel Henry (p. 749)

Protection des salariés ayant relaté des faits de harcèlement moral: mettre les (bons) mots sur les maux

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 13 septembre 2017** – Note Jérémie Jardonnet (p. 751)

La demande de rétablissement dans son mandat d'un délégué du personnel relève-t-elle du conseil de prud'hommes ou du tribunal de grande instance ?

**Tribunal de grande instance de Paris (référé) 8 avril 2016** – Note Marianne Keller Lyon-Caen (p. 759)

# Le DROIT OUVRIER

DÉCEMBRE 2017  
Nouvelle série n° 833 - 11 €

ISSN 0222-4194

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

#### Sommaire

#### DOCTRINE

**Jacques Déchoz:** L'avenir radieux du capital: la QVT.

**Ruth Dijoux-Loville:** Les risques psychosociaux au travail à l'aune des droits fondamentaux.

**Josépha Diringier et Ylias Ferkane:** L'économie générale des «accords de compétitivité» mise sens dessus dessous.

à propos des Ordonnances Macron

**Cyril Wolmark:** L'encadrement de l'indemnisation du licenciement injustifié.

#### DOCUMENT

Dépêche aux Parquets relative aux conséquences de l'arrêt CJUE **Rosa-Flussschiff GmbH** sur les effets du certificat de détachement.

#### JURISPRUDENCE

*Voir notamment*

Droit à la protection juridique du salarié poursuivi pour des actes accomplis dans le cadre de ses fonctions

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 5 juillet 2017** – Note Michel Henry (p. 749)

Protection des salariés ayant relaté des faits de harcèlement moral: mettre les (bons) mots sur les maux

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 13 septembre 2017** – Note Jérémie Jardonnet (p. 751)

La demande de rétablissement dans son mandat d'un délégué du personnel relève-t-elle du conseil de prud'hommes ou du tribunal de grande instance ?

**Tribunal de grande instance de Paris (référé) 8 avril 2016** – Note Marianne Keller Lyon-Caen (p. 759)



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

ledroitouvrier.cgt.fr

2018 VO IMPÔTS

**VO** 2018  
**IMPÔTS**

nvo HORS-SÉRIE SPÉCIAL IMPÔTS • JANVIER 2018 • 6,50 €



**Ne déclarez pas 1€ de trop !**

**HAUSSE DE LA CSG**  
Addition salée pour les retraités

**TAXE D'HABITATION**  
Suppression : êtes-vous concernés ?

**EMPLOI À DOMICILE**  
Crédit d'impôt pour tous

**PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE**  
Soyez prêts pour 2019

M 02930 - 574 - F. 6,50 € - RD

**N° 1 DES GUIDES FISCAUX**



DANS L'ABONNEMENT NVO

**INCLUS**

**DOSSIER**  
**SUPPRESSION DE L'ISF**  
**LE CAPITAL MOINS TAXÉ**

**MACRON AU SERVICE**  
**DES PLUS RICHES**

**PARUTION**  
**LE 19 JANVIER 2018**

**boutique.nvo.fr**

## Bon de commande VO Impôts 2018

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex.  x 6 € =  €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme  M.  VOTRE UD

NOM\*

PRÉNOM\*

N°\*  RUE\*

CODE POSTAL\*  VILLE\*

TÉL. FIXE\*

TÉL. PORTABLE\*

COURRIEL\*

FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : mag



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr