



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 27 février au 3 mars 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *Candidatures aux fonctions de conseiller prud'homme*

Le décret n°2017-266 du 28 février 2017, portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel pour le dépôt et la gestion des candidatures aux fonctions de conseiller prud'homme, est paru au *JO* du 2 mars.

► *Compte personnel d'activité (CPA)*

Le décret n°2016-1950 du 28 décembre 2016, relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité, est paru au *JO* du 25 février (rectificatif).

► *Formation professionnelle continue*

Le décret n°2017-249 du 27 février 2017, relatif aux seuils d'assujettissement aux obligations de participation au développement de la formation professionnelle continue des employeurs, est paru au *JO* du 28 février.

► *Formation professionnelle / pénibilité*

Un arrêté du 20 février 2017, fixant le modèle du formulaire de demande d'utilisation de points de pénibilité pour suivre une formation professionnelle, est paru au *JO* du 28 février.

► *Sécurité publique*

La loi n°2017-258 du 28 février 2017, relative à la sécurité publique, est parue au *JO* du 1^{er} mars.

► *Outre-mer*

La loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation, relative à l'égalité réelle outre-mer, et portant autres dispositions en matière sociale et économique, est parue au *JO* du 1^{er} mars.

► *Jeunes apprentis*

Le décret n°2017-267 du 28 février 2017, instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis, est paru au *JO* du 2 mars.

► *Retraite progressive*

Un arrêté du 20 février 2017, fixant le modèle du formulaire « *Demande de retraite progressive* », est paru au *JO* du 2 mars.

► *Compte personnel de formation : épreuve du permis de conduire*

Le décret n°2017-273 du 2 mars 2017, relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route, et à l'épreuve pratique du permis de conduire, est paru au *JO* du 3 mars.

Jurisprudence

► *Contingent annuel d'heures supplémentaires : articulation accord d'entreprise / accord de branche*

L'article L 3121-11 alinéa 1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, prévoit que des heures supplémentaires peuvent être accomplies, dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Pour la Cour de cassation, ces dispositions sont d'application immédiate et permettent de fixer, par voie d'accord d'entre-

prise ou d'établissement, le contingent d'heures supplémentaires à un niveau différent de celui prévu par l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier (Cass. soc., 1-3-17, n°16-10.047, PBRI).

L'accord de branche ne peut donc, en aucune manière, limiter sur ce point, les pouvoirs des partenaires sociaux pour la conclusion d'accords de niveau inférieur.

Selon la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, les règles de fixation du contingent d'heures supplémentaires relèvent du champ de la négociation collective, et le nouvel article L 3121-33 du code du travail maintient le principe de la subsidiarité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise ou d'établissement.



► *Primes et assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés*

Les primes allouées pour l'année entière, qui ont pour objet de rémunérer des périodes de travail et de congés réunies, n'ont pas à être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par l'entreprise de travail temporaire au salarié intérimaire (Cass. soc., 1-3-17, n°15-16.988, PBRI). La même solution s'appliquait déjà pour les salariés permanents (Cass. soc., 1-7-98, n°96-40.421).

► *Délégation de pouvoir et action en justice*

Le tribunal d'instance, par une interprétation nécessaire de la délégation de pouvoirs en raison de l'ambiguïté de ses termes, a décidé que les attributions dévolues au directeur des ressources humaines étaient imprécises s'agissant de l'organisation des élections professionnelles, et ne comportait aucune mention de son éventuel pouvoir de représenter l'employeur dans les instances judiciaires. Le tribunal d'instance en a ainsi exactement déduit que la requête présentée par le directeur des ressources humaines, en qualité de représentant de la caisse régionale, était nulle (Cass. soc., 1-2-17, n°16-15899).

► *Reconnaissance d'une maladie professionnelle*

Selon l'article R 142-24-2 alinéa 1 du code de la sécurité sociale, lorsque le différend porte sur la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie, dans les conditions prévues aux troisième et quatrième alinéas de l'article L 461-1, le tribunal recueille préalablement l'avis d'un comité régional, autre que celui qui a déjà été saisi par la caisse. Il en résulte, qu'en cas d'irrégularité des avis des comités régionaux respectivement saisis par la caisse et par le tribunal, la cour d'appel est tenue de recueillir préalablement un avis auprès d'un autre comité régional. Pour rejeter la demande de l'employeur, la cour d'appel retenait que l'irrégularité des avis des comités régionaux, de reconnaissance des maladies professionnelles, tenant à l'absence d'un ou plusieurs des membres, ne rendait pas pour autant inopposable à l'employeur la décision de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie du salarié prise par la caisse. En statuant ainsi, alors que l'employeur contestait le caractère professionnel de l'affection, qui n'était pas désignée dans un tableau des maladies professionnelles et, sans préalablement saisir un autre comité régional, la cour d'appel a violé les textes précités (Cass. 2^{ème} civ., 9-2-17, n°15-21986).

► *Congé maternité et licenciement*

Il résulte de l'article L 1225-4 du code du travail, alors applicable, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992, qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à ce texte, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision (Cass. soc., 1-2-17, n°15-26250).

► *Licenciement pour inaptitude*

Un employeur peut suspendre la procédure de reclassement du salarié, à la suite du constat d'une inaptitude, le temps de procéder aux élections des DP.

Pour rappel depuis la loi « Travail », l'employeur est tenu de consulter les DP avant toute proposition de reclassement (Cass. soc., 1-2-17, n°15-14852).

► *Inaptitude : limitation des recherches de reclassement*

L'employeur auquel il appartient de justifier qu'il n'a pu reclasser le salarié, déclaré inapte dans un emploi approprié à ses capacités, au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peut tenir compte de la position prise par ce salarié. L'employeur peut déduire que le salarié refusera un poste à l'étranger lorsque celui-ci refuse des propositions de reclassement, au regard de sa situation familiale et de l'éloignement géographique des postes proposés par rapport à son domicile (Cass. soc., 8-2-17, n°15-22964).

► *Visite de reprise à l'initiative du salarié*

Le salarié qui n'informe l'employeur de son rendez-vous avec le médecin du travail, que par une lettre recommandée adressée le jour même de l'examen, ne satisfait pas à son obligation d'information préalable.

Cet examen ne pouvait, dès lors, être qualifié de visite de reprise opposable à l'employeur (Cass. soc., 8-2-17, n°15-27492).

► *Liste commune et désignation d'un DS supplémentaire*

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat 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., 22-2-17, n°15-28775).

► *Désignation d'un RSS et transparence financière*

Tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière. Ainsi, le syndicat qui désigne un RSS doit satisfaire au critère de transparence financière (Cass. soc., 22-2-17, n°16-60123).

► *CHSCT : frais d'avocat*

En cas de contestation, il incombe au juge de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur, en application de l'article L 4614-13 du code du travail, au regard des diligences accomplies (Cass. soc., 22-2-17, n°15-10548).



► CHSCT : recours à un prestataire extérieur pour rédiger les PV

Aux termes de l'article L 4614-9 du code du travail, le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions ; il en résulte qu'il n'est pas fondé à décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires. Le CHSCT n'est donc pas compétent pour décider unilatéralement du recours à un prestataire extérieur (Cass. soc., 22-2-17, n°15-22392).

► CHSCT : modification du périmètre d'implantation

Selon l'article L 4613-4 du code du travail, dans les établissements de cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre de travailleurs occu-

pés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. En cas de désaccord de l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination, sont fixés par l'inspecteur du travail. Il en résulte, qu'en l'absence d'accord du comité d'entreprise avec l'employeur, il ne peut être procédé à la modification du périmètre d'implantation des CHSCT déterminés. Ainsi, faute d'un tel accord, des CHSCT ne peuvent modifier, seuls, leur propre périmètre (Cass. soc., 22-2-17, n°16-10770).

► Représentant syndical au CHSCT

Les organisations syndicales ne peuvent procéder à la désignation d'un représentant au CHSCT, conventionnellement prévue, que si elles sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel cette désignation doit prendre effet (Cass. soc., 22-2-17, n°15-25591).

FOCUS

Représentation équilibrée hommes/femmes aux élections professionnelles : les premières décisions tombent !

Dans une affaire défendue par l'UD FO de l'Indre, le tribunal d'instance de Châteauroux vient de rendre l'une des premières décisions sur l'application du principe de représentation équilibrée aux élections professionnelles (TI de Châteauroux, 23 février 2017, n°11-17-000053).

Le litige portait précisément sur l'application de l'article L 2314-24-1 du code du travail qui dispose que « pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ».

Dans cette affaire, deux sièges étaient à pourvoir dans le collège « cadre ».

Au regard de la proportion d'hommes et de femmes dans le collège « cadre », les listes présentées par les syndicats devaient être composées de deux femmes.

FO ne présentait qu'un seul candidat sur la liste, à savoir un homme, malgré les deux sièges à pourvoir. En conséquence, la liste s'avérait incomplète.

La CPAM de l'Indre plaidait que, selon les dispositions de l'article L 2314-24-1 du code du travail, et compte tenu de la proportion hommes/femmes du collège « cadre », aucun des deux sièges ne pouvait *in fine* revenir à un homme.

Pour le tribunal d'instance, cet argument de la CPAM est erroné. En effet, il résulte « *expressément des dispositions de l'article L 2314-24-1 du code du travail que celles-ci s'appliquent aux listes de candidats en vue des élections et non aux sièges à pourvoir à l'issue des élections* ».

D'autre part, il ressort « *expressément des dispositions de l'article L 2314-24-1 que celles-ci n'ont vocation à s'appliquer qu'aux listes comportant plusieurs candidats. Il s'ensuit qu'a contrario, elles ne s'appliquent pas aux listes comportant un seul candidat* ».

Ainsi, le syndicat FO, présentant une liste composée que d'un seul candidat, n'était pas soumis au principe de représentation équilibrée même si, comme en l'espèce, deux sièges étaient à pourvoir (le syndicat restant libre de présenter une liste incomplète).

Un syndicat, qui présente une liste d'un seul candidat, peut indifféremment présenter un homme ou une femme, peu important la proportion d'hommes et de femmes dans le collège.

Au passage, elle annule l'élection des deux candidats CFDT hommes dans le collège « cadre » suppléant.

En effet, le syndicat CFDT, ayant présenté une liste comportant plusieurs candidats, était soumis aux dispositions de l'article L 2314-24-1 du code du travail, la liste ne devait ainsi comporter que deux femmes.

Voilà une belle victoire pour FO qui considère que, si l'objectif de la loi du 17 août 2015 (loi n°2015-994) est louable, elle porte une nouvelle fois un coup de canif à la liberté du syndicat de choisir ses représentants.