



Veille Juridique du Secteur Juridique

FO

du 30 novembre au 04 décembre 2015

Textes législatifs et réglementaires

► Sécurité sociale

La loi n°2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs, de haut niveau et professionnels, et à sécuriser leur situation juridique et sociale, a été publiée au *JO* du 28 novembre 2015.

► Formation professionnelle – Alternance – Agriculture

Trois arrêtés du 25 novembre 2015 fixent au titre de l'année 2015 le montant de l'aide financière attribuée à des associations qui participent au développement de l'alternance dans les formations agricoles ont été publiés au *JO* du 29 novembre 2015 (NOR : AGRE1510027A ; AGRE1510029A ; AGRE1510031A).

Un autre arrêté, publié le même jour au *JO*, fixe pour l'année civile 2015 les taux de la subvention de fonctionnement allouée aux associations et organismes responsables des établissements privés d'enseignement agricole qui pratiquent l'alternance (NOR : AGRE1526173A).

► Apprentissage

Vingt arrêtés du 23 novembre 2015, portant habilitation des organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation mentionnés à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir, ont été publiés au *JO* du 1er décembre 2015. Ces arrêtés concernent le Fafih, le Fafsea, l'Opcaim, Opcalia, l'Opca Transports et services, Agefos PME, l'Afdas, l'Anfa, le Forco, Opcalim, Uniformation, Constructyts, le Fafiec, l'Opca3+, l'Opcabaia, l'Opca Défi, le FAF.TT, Intergros, l'Opca PL.

► Taxe d'apprentissage

Un arrêté du 24 novembre 2015 fixe la liste nationale des 33 organismes habilités à percevoir des financements de la taxe d'apprentissage au titre du barème, en raison de « leurs actions au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers » a été publié au *JO* du 2 décembre 2015 (NOR : ETSD1526732A).

► Fonction publique

Un arrêté du 26 novembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat au corps des médecins de l'éducation nationale, a été publié au *JO* du 2 décembre 2015 (NOR : MENH1524384A).

► Certification

Un arrêté du 26 novembre 2015 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles a été publié au *JO* du 3 décembre 2015 (NOR : ETSD1528926A).

► DOM-TOM – Insertion professionnelle

Une ordonnance n°2015-1578 du 3 décembre 2015, portant suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, et extension et adaptation du contrat initiative-emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, a été publiée au *JO* du 4 décembre 2015 (NOR : ETSD1520507R).

Cette ordonnance est suivie d'un rapport rendu au Président de la République (NOR : ETSD1520507P).

► International

Un décret n°2015-1579 du 3 décembre 2015, relatif à la suspension temporaire de la réalisation de prestations de services internationales illégales et à la compétence des agents de contrôle de l'inspection du travail des services déconcentrés, a été publié au *JO* du 4 décembre 2015.



Jurisprudence

► *Cadre dirigeant*

La Cour de cassation considère que le statut de cadre dirigeant peut être reconnu pour un directeur d'un groupe hospitalier au regard de sa rémunération, de l'autonomie dont il dispose pour organiser ses horaires de travail, de l'autorité qu'il exerce sur les salariés de l'établissement outre celle lui étant conférée en vertu des statuts et du règlement intérieur, de son pouvoir de recruter et, pour finir, de sa participation à la politique de gestion de l'établissement.

Il n'est dès lors pas soumis aux durées légales du travail et ses demandes en paiement de sommes à titre d'heures supplémentaires et pour travail dissimulé doivent être rejetées (Cass. soc., 18-11-15, n°14-17590).

► *Préjudice d'anxiété - Amiante*

L'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998, relative à la cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante, ne commande pas au salarié d'apporter la preuve d'une exposition personnelle pour que son préjudice d'anxiété soit reconnu.

Dès lors que le salarié a travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, il remplit les conditions d'indemnisation de son préjudice (Cass. soc., 19-11-15, n°14-19059).

Peu importe qu'il ait adhéré au régime de l'Acaata, un salarié remplissant les conditions d'adhésion, prévues par l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 relatives à la cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante et par l'arrêté ministériel fixant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit audit régime, est admis au bénéfice de la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété (Cass. soc., 19-11-15, n°14-18159).

La Cour de cassation a rappelé que l'Acaata est versée, s'agissant des salariés de la construction et de la réparation navales, à condition d'avoir exercé un métier figurant sur une liste fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail, de la Sécurité sociale et du Budget. (Cass. soc., 19-11-15, n°14-14424).

► *Congé de fin d'activité – Transporteur routier*

L'accord du 28 mars 1997, sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de déménagement, prévoit que tout départ de l'entreprise par CFA doit donner lieu à l'embauche corrélative d'un autre salarié, au plus tôt dans un délai de trois mois avant la date du départ effectif. Selon la Cour, il s'agit de la date à laquelle le salarié cesse réellement d'appartenir à l'entreprise, l'arrêt de travail pour maladie n'étant pas pris en compte.

En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur est tenu au versement d'une somme égale au montant des

allocations perçues par le bénéficiaire du congé pendant la période d'infraction (Cass. soc., 17-11-15, n°14-19133).

► *Expertise CHSCT - Pénibilité*

La Cour de cassation a récemment retenu que la pénibilité au travail ne peut, à elle seule, caractériser un risque grave justifiant une expertise du CHSCT.

Ladite expertise n'est envisageable que lorsque les conditions visées à l'article L. 4614-12 du code du travail, qui prévoit le recours à un expert en cas de risque grave ou de projet important, sont réunies (Cass. soc., 25-11-15, n°14-11865).

► *Expertise CHSCT - Réduction des effectifs*

Le risque grave justifiant une expertise du CHSCT est caractérisé par les conséquences d'une politique de réduction des effectifs.

La Cour de cassation a approuvé la cour d'appel qui analyse la pression importante ressentie par les salariés, à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail voire de harcèlement moral, se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress et des arrêts de travail pour dépression, comme les éléments révélateurs de ce risque au sens de l'article L.4614-12 du code du travail (Cass. soc., 25-11-15, n°14-15815).

► *Droit de retrait*

La Cour de cassation vient de rappeler le principe selon lequel le licenciement d'un salarié fondé sur l'exercice légitime de son droit de retrait est nul.

Peu importe que l'employeur ait pris les mesures propres à faire cesser le danger grave qui avait motivé l'exercice de ce droit (Cass. soc., 25-11-15, n°14-21272).

► *Prise d'acte*

Le fait pour l'employeur, informé d'accusations crédibles de harcèlement sexuel par une de ses salariées contre un collègue, de ne pas avoir pris de mesures visant à éviter tout contact avec son agresseur justifie une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail (CA Paris, 15-9-15, n°13/01276).

► *QPC - Faute lourde*

La Chambre sociale de la Cour de cassation a transmis au Conseil constitutionnel une QPC portant sur l'alinéa 2 de l'article L. 3141-26 du code du travail qui concerne l'indemnité compensatrice de congés payés qui n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde. Elle relève le caractère sérieux de la question notamment en ce qu'il instaure « un cas de perte de jours de congés payé sans lien avec les règles d'acquisition ou d'exercice de ces droits » (Cass. soc., 2-12-15, n°15-19597).



FOCUS

Un candidat n'ayant pas obtenu 10% peut-il être désigné délégué syndical ?

La Cour de cassation a récemment eu l'occasion de préciser les conditions de désignation d'un délégué syndical dans les hypothèses de carence de candidat ayant obtenu 10% des suffrages exprimés au premier tour.

L'article L. 2143-3 du code du travail prévoit qu'un syndicat qui désigne un délégué syndical doit le choisir parmi les candidats représentant sa liste aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour.

Par dérogation, il est possible de désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, à défaut, parmi ses adhérents si aucun des candidats qu'il a présentés ne remplit cette condition.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser l'interprétation qu'elle donne de cette règle.

En l'espèce, à l'issue des élections des membres du comité d'établissement et des délégués du personnel d'une UES, un syndicat a désigné en qualité de délégué syndical un candidat qui n'a pas obtenu au moins 10% des suffrages lors de ces élections.

Plusieurs candidats dudit syndicat avaient obtenu l'audience suffisante mais avaient dû se désister.

L'annulation de cette désignation est demandée par les sociétés composant l'UES concernée qui défendent une interprétation littérale des dispositions nouvelles de l'article en cause.

Aucune de ces dispositions ne prévoit la désignation d'un autre candidat en cas de désistement.

Elles seront déboutées par jugement rendu par le tribunal d'instance de Paris 7^{ème}, en date du 19 février 2015, qui s'appuie sur une analyse finaliste de la loi du 5 mars 2014 qui a modifié l'article L. 2143-3 du code du travail.

En effet, le législateur a entendu consolider une approche et une évolution du droit syndical tendant à un droit à la représentation, la représentativité du syndicat primant ainsi sur l'audience personnelle d'un candidat.

Il fait une lecture combinée des deux alinéas pour décider qu'il était possible de faire valoir, par subsidiarité, la candidature qui n'avait pas atteint le seuil de 10% aux élections professionnelles, alors même que ce syndicat se trouvait dépourvu de candidats répondant au critère de représentativité personnelle, du fait d'un empêchement personnel ou autre et peu important la date à laquelle ils ont pu formaliser leur refus.

Cette interprétation permettait de laisser un peu de liberté syndicale dans le choix du délégué syndical.

Les sociétés se pourvoient alors en cassation et se pose la question de savoir si l'article L. 2143-3 du code du travail peut être interprété comme permettant de désigner un délégué syndical parmi les candidats n'ayant pas eu une audience suffisante.

La Chambre sociale de la Cour de cassation censure l'analyse du tribunal et retient l'audience personnelle pour la désignation.

Dans un arrêt rendu le 25 novembre dernier, elle décide qu'un syndicat qui dispose dans l'entreprise de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages aux dernières élections doit choisir parmi eux son délégué syndical.

Il ne peut désigner un candidat n'ayant pas obtenu 10 % au motif que les candidats remplissant la condition d'audience personnelle, quoi que toujours présents dans l'entreprise, se sont désistés (Cass. soc., 25-11-15, n°15-14061).

Le défaut de candidats ayant obtenu au moins 10% des suffrages n'est pas la subsidiarité. L'analyse de la Haute Cour peut être comprise comme se focalisant sur la présence de candidats ayant obtenu personnellement 10% des suffrages.

Elle ne prend pas en compte les désistements et cette jurisprudence aboutit à priver les salariés d'un délégué syndical.

Cette solution est paradoxale dans le sens où, en l'absence de candidats au-dessus des 10%, les désignations dérogatoires sont possibles dans le but de garantir la présence des syndicats. Cette interprétation littérale est contestable car elle rompt avec l'esprit même de la loi du 5 mars 2014 qui promeut la représentation syndicale au sein des entreprises.