



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 22 février au 26 février 2016

## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Laïcité dans les établissements publics de santé*

L'observatoire de la laïcité a adopté le 16 février 2016 un guide pratique sur la laïcité et la gestion du fait religieux dans les établissements publics de santé.

### ► *Lutte contre la fraude au détachement de travailleurs*

Le décret n°2016-175 du 22 février 2016 (JO du 23 février) met en œuvre la carte d'identification professionnelle des salariés effectuant des travaux de bâtiments ou des travaux publics créée par la loi Macron du 6 août 2015.

### ► *Agent contractuel de droit public de Pôle emploi*

Le décret n°2016-174 du 18 février 2016, modifiant le décret n°2004-386 du 28 avril 2004 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de Pôle emploi, est paru au JO du 21 février dernier.

### ► *Emplois d'avenir*

L'arrêté du 4 février 2016 fixant un montant expérimental de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir conclus à La Réunion est paru au JO du 20 février dernier (NOR : ETSD1532149A).

### ► *Bulletin de paie*

Le décret n°2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie est paru au JO du 26 février dernier. Ce décret a pour finalité d'améliorer la lisibilité du bulletin de paie, par la construction d'un référentiel des intitulés de paie, permettant de retenir, pour chaque ligne, la mention la plus compréhensible possible.

L'arrêté du 25 février 2016 (NOR : FCPS1604433A) fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail (JO du 26 février).

### ► *Rémunération des stagiaires*

Le décret n°2016-189 du 24 février 2016 relatif à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés est paru au JO du 26 février dernier.

### ► *Site internet « service-public.fr »*

Le décret n° 2016-186 du 24 février 2016 relatif à l'espace de stockage accessible en ligne (JO 26 février) définit l'espace de stockage en ligne opéré par la direction de l'information légale et administrative, qui sera désormais accessible sur le site « [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) ». Il présente les informations pouvant y être stockées et les modalités de création de compte au bénéfice des particuliers et/ou des associations.

L'arrêté du 24 février 2016 (JO du 26 février) porte intégration au site internet « [service-public.fr](http://www.service-public.fr) » d'un téléservice permettant à l'utilisateur d'accomplir des démarches administratives en tout ou partie dématérialisées et d'avoir accès à des services d'informations personnalisés (NOR : PRMX1601650A).

## Jurisprudence

### ► *Remboursement de frais des représentants du personnel*

En l'espèce, deux stewards d'Air France, représentants du personnel s'estiment victimes d'une discrimination syndicale car les indemnités de repas, de « voiture courrier » et de « découcher » ne leur sont pas versées pour les journées lors desquelles ils exécutent leurs mandats. La Cour considère alors que « l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner

aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical ; qu'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 ; que, toutefois, le salarié ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés » (Cass. soc., 3-2-16, n°14-18777 et n°14-18778).



### ► Expertise du CHSCT pour risque grave

Justifient une expertise pour risque grave une alerte du médecin du travail sur les salariés en souffrance, des plaintes de plusieurs salariés pour propos sexistes ou humiliants et une augmentation des arrêts de travail (Cass. soc., 17-2-16, n°14-22097).

### ► Inaptitude – Reclassement

Les postes temporairement disponibles doivent être inclus dans le champ des recherches de reclassement d'un salarié déclaré inapte (Cass. soc., 10-2-16, n°14-16156).

### ► Manifestation sur la voie publique : obligation de déclaration

Une manifestation sur la voie publique prenant la forme d'une distribution de tracts au péage d'une autoroute doit être déclarée même si elle se déroule sans banderole ou discours sonorisé (Cass. crim., 9-2-16, n°14-82234).

### ► Concurrence de désignation de DS ou RSS

« En cas de concurrence dans une même entreprise ou établissement entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l'organisation syndicale interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle, se présentent, sous le même sigle confédéral national, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique, être validée » (Cass. soc., 17-2-16, n°14-23854 et n°14-25711).

### ► Délai pour contester l'expertise du CHSCT

En l'absence de texte spécifique, la contestation de l'employeur de recourir à une expertise CHSCT est soumise au délai de droit commun de 5 ans (Cass. soc., 17-2-16, n°14-15178, n°14-22097 et n°14-26145). A noter que l'avant-projet de loi El Khomri ne prévoit pas de délai de prescription particulier pour l'introduction de l'action de l'employeur.

### ► Droit d'alerte Annulation d'une sanction disciplinaire

Un DP met en œuvre son droit d'alerte pour atteinte à la santé physique d'une DS sanctionnée.

Face à l'inertie de l'employeur, le DP saisit la juridiction prud'homale d'une demande visant à annuler la sanction prononcée et à enjoindre l'employeur de procéder à l'enquête requise.

La Cour de cassation rappelle que « l'exercice du droit d'alerte conféré aux délégués du personnel ne saurait avoir pour objet de faire annuler une sanction disciplinaire pour laquelle le salarié concerné dispose d'une voie de recours spécifique » (Cass. soc., 9-2-16, n°14-18567).

### ► Action en justice du syndicat

« Si seul le salarié a qualité pour demander la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le défaut de respect des dispositions conventionnelles encadrant le recours au contrat à durée déterminée constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession » (Cass. soc., 10-2-16, n°14-26304).

### ► Information directe des salariés sur un projet de réorganisation et délit d'entrave

Un projet de restructuration est envisagé. L'employeur procède directement, parallèlement aux premières consultations des IRP, à l'information du personnel sur ledit projet. Une action en délit d'entrave au fonctionnement régulier du CE et du CHSCT est intentée.

La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la cour d'appel. Celle-ci a considéré qu'un tel procédé ne constituait pas un délit d'entrave « dès lors que le projet n'est pas définitivement arrêté et que les discussions devant les IRP permettent à leurs organes d'exercer pleinement leurs attributions » (Cass. crim., 9-2-16, n°2-86016).

## FOCUS

### Touche pas à mon contrat de travail sans mon accord exprès !

Dans un arrêt du 10 février 2016 (Cass. soc., 10-2-16, n°14-26147), la Cour de cassation fait d'importants rappels en matière d'articulation entre la convention collective et le contrat de travail.

En l'espèce, la convention collective (la Charte du football professionnel) prévoit qu'en cas de relégation en division inférieure, les clubs ont la faculté de diminuer la rémunération de leurs joueurs de 20 %.

Au-delà de ce pourcentage, une proposition individuelle de diminution de la rémunération doit être présentée par écrit au joueur, celui-ci ayant huit jours pour s'y opposer.

L'absence de réponse écrite dans ce délai vaut acceptation tacite de la diminution.

Par application de ces dispositions conventionnelles, faute d'opposition d'un joueur dans les délais, un club a pratiqué une baisse de sa rémunération.

Le joueur a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande de rappel de salaire.

La cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes en donnant plein effet aux dispositions de la convention collective selon lesquelles l'absence de réponse de l'intéressé vaut acceptation.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation. La question se posait de savoir si une convention collective pouvait autoriser l'employeur à modifier unilatéralement le contrat de travail sans avoir besoin d'obtenir l'accord exprès du salarié.



La Cour de cassation énonce que : « *sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié* ».

En conséquence, le joueur n'ayant pas donné son accord exprès à la réduction de sa rémunération, celle-ci ne pouvait lui être imposée par le club.

Cette solution est en conformité avec la jurisprudence existante en matière de modification du contrat de travail.

En premier lieu, la Cour de cassation considère que le contrat de travail ne peut être modifié sans l'accord du salarié (Cass. soc., 8-10-87, n°84-41902).<sup>1</sup>

Ledit accord ne peut découler de la seule poursuite de l'exécution du contrat de travail aux nouvelles conditions. La modification ne peut résulter que d'un consentement exprès de l'intéressé (Cass. soc., 9-11-11, n°09-73040).

En second lieu, il ressort de la jurisprudence que la convention collective ne peut modifier le contrat de travail (Cass. soc., 25-2-03, n°01-40588 ; Cass. soc., 11-3-09, n°07-44051).

Et pour cause, cela ressort de deux principes phare : la force obligatoire des contrats (art. 1134 du code civil) et le principe de faveur.

Il découle, en effet, du principe de faveur que « *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables* » (art. L 2254-1 du code du travail).

Il découle du présent arrêt qu'une convention collective ne peut :

- ni autoriser l'employeur à modifier unilatéralement le contrat de travail en instaurant des cas spécifiques d'exonération ;
- ni revenir sur la nécessité d'obtenir l'accord exprès du salarié en prévoyant que le silence gardé par ce dernier dans un certain délai vaut acceptation tacite de la proposition de modification.

La Haute Cour énonce une réserve : l'existence d'une « *disposition légale contraire* ».

On pense bien évidemment aux accords de maintien de l'emploi et aux accords de mobilité (art. L 2242-19 et L 5125-2 du code du travail).

En la matière, sauf dispositions spécifiques, si le salarié ne répond pas dans un délai d'un mois à la proposition de modification, il est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

Malheureusement, ces dernières années, le législateur intervient de plus en plus fréquemment pour limiter la capacité de résistance du contrat de travail.

La prolifération de ces « *dispositions légales contraires* » est à craindre...

---

<sup>1</sup> La loi a instauré une exception en matière de proposition de modification économique du contrat de travail. L'article L 1222-6 du code du travail instaure une acceptation tacite si le salarié n'y a pas répondu dans le délai d'un mois.