

Veille législative et réglementaire

Participation des salariés aux instances emploi-formation : nouvelle liste ouvrant droit à une autorisation d'absence

Vient d'être modifiée, par un nouvel arrêté, la liste des instances emploi-formation donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs. Sont notamment ajoutés sur cette nouvelle liste le Cnefop (conseil national sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles) et la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

[Arr. 17 juill. 2017 : JO, 21 juill.](#)

Renforcement des sanctions pénales en cas de provocations, diffamations et injures en entreprise

Un décret renforce la répression contre les auteurs de provocation, diffamation et injure à caractère raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe pouvant se produire dans des lieux non publics comme une entreprise.

Lorsqu'un salarié commet une telle infraction, il est susceptible de faire l'objet de poursuites pénales et d'être condamné à une amende, désormais de 5ème classe. L'employeur peut aussi le sanctionner pour son comportement.

[Décret 2017-1230 du 3 août 2017, JO du 5](#)

Travail du dimanche dans les commerces des anciennes zones touristiques et commerciales : que se passera-t-il après le 1er août ?

La loi du 6 août 2015 a réformé le zonage des commerces autorisés à déroger au repos dominical ainsi que les modalités du travail le dimanche. Elle avait mis en place une période transitoire pour permettre aux commerces situés dans des zones qui, antérieurement à la loi, étaient autorisés à ouvrir le dimanche, de se mettre en conformité. Cette période transitoire, qui devait prendre fin le 1er août 2017, sera allongée d'un an.

[Rapport AN, n°19, 6 juill. 2017 - Amend. Sénat, n°637, 17 juill. 2017 - Projet de loi, n°125, 27 juill. 2017](#)



Veille juridique Juin Juillet Août 2017

Le nouveau dispositif de reporting RSE est finalisé

A compter du 1er septembre, certaines grandes entreprises devront publier des informations non financières, relatives notamment à leur impact social et environnemental. Un décret vient d'apporter la touche finale à cette mesure, issue de la transposition d'une directive européenne. Ce décret précise les sociétés concernées ainsi que les informations devant être fournies.

[D. n° 2017-1265, 9 août 2017: JO, 11 août](#)

La CNIL actualise son autorisation unique relative aux alertes professionnelles

Dès 2005, la CNIL avait adopté une autorisation unique encadrant les dispositifs d'alertes professionnelles qu'elle a ensuite modifiée à plusieurs reprises. En dernier lieu, elle l'a actualisée afin de tenir compte du régime commun de l'alerte instauré par la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » relative à la transparence et à la lutte contre la corruption.

[Délib. CNIL 2017-191 du 22 juin 2017, JO du 25 juillet](#)

Arrêté du 28 juillet 2017 portant enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/7/28/MTRD1722172A/jo/texte>

Cumul emploi-retraite plafonné : une circulaire sur le nouveau mécanisme d'écrêtement

[Circ. CNAV 2017-29 du 18 août 2017 ; http://legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2017_29_18082017.pdf](http://legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2017_29_18082017.pdf)

Entrée en vigueur de la base nationale de données des conventions collectives

Les conventions et accords collectifs doivent être rendus publics et intégrés dans une base nationale de données, consultable sur internet (c. trav. art. L. 2231-5-1).

Cette mesure créée par la loi Travail (loi 2016-788 du 8 août 2016, JO du 9) et précisée par voie réglementaire (décret 2017-752 du 3 mai 2017) est opérationnelle depuis le 1er septembre 2017

Les signataires peuvent néanmoins demander que certaines clauses restent confidentielles ou, à défaut, que leurs nom et prénom n'apparaissent pas.

Veille juridique Juin Juillet Août 2017

[Loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 16-II et IV, JO du 9. Les modalités d'application de ce dispositif de publication ont été précisées par le décret 2017-752 du 3 mai 2017, JO du 5 mai 2017.](#)

Prévention du risque pyrotechnique : les dispositions réglementaires sont explicitées

Une instruction de la Direction générale du travail du 26 juillet 2017 vient préciser les mesures réglementaires qui avaient été introduites dans le code du travail par un décret du 29 octobre 2013 concernant la prévention du risque pyrotechnique. Sont notamment expliqués le champ d'application du dispositif, la notion de sites pyrotechniques multi-employeurs et les relations entre les autorités administratives compétentes, en particulier pour l'approbation des études de sécurité et pour l'autorisation de dérogations spécifiques.

Instr. n° DGT/CT3/2017/235, 26 juill. 2017, NOR : MTRT1722219J

Le gouvernement précise le contenu et le calendrier de la réforme du droit du travail

<http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/discours/article/presentation-du-programme-de-travail-sur-la-refonte-de-notre-modele-social>

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/06/programme_de_travail_pour_renover_notre_modele_social.pdf

Pénibilité : les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2017 pour rectifier la déclaration des expositions 2016

<http://www.gouvernement.fr/partage/9223-discours-du-premier-ministre-pour-la-presentation-du-programme-de-travail-pour-renover-notre-modele>

Le projet de loi d'habilitation à réformer le Code du travail par ordonnances a été adopté en Conseil des ministres

Le projet de loi d'habilitation vise à définir la marge de manœuvre qui sera ouverte à l'exécutif, sachant qu'au final, c'est bien le texte des ordonnances qui sera décisif. En termes de calendrier, la loi d'habilitation devrait être adoptée vers la fin juillet 2017, les ordonnances étant annoncées pour publication avant la fin de l'été (21 septembre).

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/projet_de_loi_d_habilitation_pour_le_renforcement_dialogue_social.pdf



Veille juridique Juin Juillet Août 2017

Parution de la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ainsi qu'au niveau de plusieurs branches

[Arr. 22 juin 2017, NOR : MTRT1717705A : JO, 30 juin](#)

Parution de la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel

[Arr. 22 juin 2017, NOR : MTRT1717701A : JO, 30 juin](#)

Agrément des experts auxquels le CHSCT peut faire appel

[Arr. 30 juin 2017, NOR : MTRT1719408A : JO, 1er juill.](#)

Jurisprudences

Poursuites pénales liées à l'exercice des fonctions: l'employeur redevable des frais de défense

Lorsque, dans le cadre de l'exercice de sa profession, un salarié est poursuivi devant la juridiction pénale par un tiers, l'employeur doit lui rembourser les frais exposés pour sa défense. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 5 juillet 2017 qui concerne un salarié ayant fait l'objet de poursuites, à l'initiative du Parquet, pour complicité d'abus de biens sociaux.

[Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 15-13.702 FS-PB](#)

Une société écope d'une amende de 1 000 euros pour ne pas avoir coopéré avec la CNIL

La CNIL a condamné une société à une sanction pécuniaire de 1 000 euros pour avoir installé un dispositif de vidéosurveillance à l'insu des salariés, qui permettait de visualiser en temps réel les images et qui n'assurait pas une sécurité suffisante des données personnelles accessibles. S'y était ajouté le silence persistant de la société malgré plusieurs demandes d'explications et de mise en conformité de la part de la Commission.

Veille juridique Juin Juillet Août 2017

[Délib. CNIL n° 2017-009, 15 juin 2017](#)

L'employeur n'est pas toujours tenu de rembourser les lunettes prescrites par le médecin du travail

L'employeur n'est pas lié par la prescription du médecin du travail, il n'est tenu de rembourser le salarié que si les frais correspondent "aux besoins de l'activité professionnelle du salarié, dans l'intérêt de son employeur".

[Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-29.424](#)

Les salariés mis à disposition sont-ils vraiment inéligibles dans la DUP instaurée par la loi Rebsamen ?

Constatant une contradiction entre l'exclusion de l'éligibilité au sein de la DUP de l'entreprise d'accueil (c. trav. art. L. 2326-2) et l'éligibilité des salariés mis à disposition aux fonctions de DP (c. trav. art. L. 2314-18-1), ces fonctions étant intégrées à la DUP (c. trav. art. L. 2326-1), la Cour de cassation a saisi le Conseil constitutionnel d'une QPC (question prioritaire de constitutionnalité).

[Cass. soc. 13 juillet 2017, n° 17-40041 FSPB](#)

Accès des syndicats à la messagerie interne : attention aux conditions fixées par accord collectif

Pour la Cour de cassation, les règles gouvernant l'utilisation de la messagerie professionnelle par les syndicats et représentants du personnel, telles qu'elles doivent être définies par un accord d'entreprise, sont d'interprétation stricte. Ainsi, selon un arrêt du 12 juillet 2017, si l'accord n'ouvre l'accès à la messagerie interne que pour permettre aux représentants de correspondre entre eux ou avec la direction ou encore pour répondre à des questions individuelles de salariés, l'envoi de messages à l'ensemble du personnel pourra donner lieu à sanction.

[Cass. soc., 12 juillet 2017, n° 15-27.742 FS-PB](#)

Un syndicat ne peut agir pour le compte du salarié pour demander le transfert du contrat de travail

La Cour de cassation précise que l'action en revendication du transfert des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du code du travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié si bien qu'un syndicat n'a pas intérêt à agir en justice pour le demander. Il pourra cependant intervenir au côté du salarié à l'occasion d'un litige.

[Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 16-10.460](#)

[PSE: fixation du périmètre des critères d'ordre par un accord collectif de droit commun](#)

Même dans le cas d'un licenciement collectif pour lequel l'employeur est tenu d'établir un PSE, un accord collectif d'entreprise, signé dans les conditions de droit commun définies par l'article L. 2232-12, qui fixe un périmètre d'application des critères d'ordre à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, est applicable à ce licenciement, alors même qu'il ne consiste pas en un accord majoritaire fixant, conformément à l'article L. 1233-24-1, le contenu du PSE.

[CE, 10 juillet 2017, n° 398256](#)

[Rémunération des heures de délégation : complément de salaire ou remboursement de frais professionnels ?](#)

Des indemnités qui constituent un remboursement de frais et non un complément de salaire n'ont pas à être intégrées dans la rémunération due aux représentants du personnel au titre des heures de délégation.

[Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-28.702](#)

[Le CE bénéficie de la protection du code de la consommation pour ses contrats relatifs à ses activités sociales et culturelles](#)

Lorsqu'il exerce sa mission légale de gestion des ASC, le CE n'agit pas à des fins professionnelles. En tant que non-professionnel, il bénéficie donc des dispositions du code de la consommation relatives à l'obligation d'information des prestataires dans le cadre des contrats à tacite reconduction. La 1^{re} chambre civile de la Cour de cassation confirme sa jurisprudence à cet égard.

[Cass. 1^{re} civ., 5 juill. 2017, n° 16-20.748](#)

[Mandat extérieur : même si l'intérimaire en a informé l'employeur peu avant la rupture, la fraude reste invocable par ce dernier](#)

Une fraude du salarié peut le priver de la protection attachée à son mandat. C'est donc à tort que la cour d'appel a condamné l'entreprise de travail temporaire au paiement d'une somme au titre des rémunérations dues au salarié jusqu'à la fin de la période de protection, au motif que le fait de ne pas révéler spontanément sa qualité de conseiller du salarié à l'employeur et de l'en aviser seulement au moment où le salarié

Veille juridique Juin Juillet Août 2017

estime nécessaire de bénéficier de la protection qui y est attachée ne peut être considéré comme abusif et au motif que l'abus de procédure ne peut résulter d'autres procès opposant le même salarié à d'autres employeurs.

[Cass. soc., 12 juillet 2017, n° 15-27.286 FS-PB](#)

Pas de discrimination si l'absence d'augmentation individuelle et d'évolution de carrière est justifiée par des faits objectifs

Le salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que le versement de dommages-intérêts pour discrimination syndicale doit apporter des éléments de fait à l'appui de sa demande, charge à l'employeur de démontrer que ces derniers sont justifiés par des éléments objectifs. Et il est possible d'éviter la condamnation, comme l'illustre un arrêt d'espèce du 13 juillet 2017.

[Cass. soc. 13 juillet 2017, n° 15-22757 D](#)

Le juge ne peut pas combiner l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale de départ en retraite

[Cass. soc. 13 juillet 2017, n° 15-29124 D](#)

Prise d'acte à l'initiative du salarié : l'importance de la notion de gravité du manquement de l'employeur

L'employeur qui, dans le cadre d'un plan social prévoyant des mesures d'accompagnement à la mobilité interne ou aux départs volontaires, refuse la candidature d'un salarié à un départ volontaire, ne commet pas de manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail et justifiant la prise d'acte de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

[Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 16-11.520](#)

Faute lourde caractérisée : intention de nuire résultant des fonctions exercées et de la conscience de l'impact des agissements sur l'entreprise

Procèdent d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde, les agissements d'un salarié ayant usé de sa qualité de directeur d'usine pour s'attribuer le bénéfice d'une prime exorbitante représentant plus de six fois son salaire annuel, dont il connaissait l'impact sur l'entreprise et le caractère irrégulier de la fixation.

[Cass. soc., 2 juin 2017, n° 15-28.115 F-D](#)

Veille juridique Juin Juillet Août 2017

AT suite à la rupture d'une élingue: non-respect de la réglementation relative aux accessoires de levage

La citation directe est suffisamment précise quant aux infractions reprochées au prévenu

[Cass. crim. 11 juillet 2017, n° 16-85.613](#)

Un accident du travail provoqué par un stress d'origine professionnelle peut engager la responsabilité de l'employeur

Pour prévenir le stress d'origine professionnelle, il ne suffit pas à l'employeur de dire au salarié qu'il dispose de toute la latitude pour accomplir sa nouvelle mission et qu'il doit, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie.

[Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 15-23.572](#)

Le Conseil constitutionnel valide les délais préfix de consultation du CE

Le 4 août 2017, le Conseil constitutionnel, saisi dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, a jugé conformes les dispositions issues de la loi de sécurisation de l'emploi qui soumettent le comité d'entreprise à un délai préfix pour rendre ses avis, au-delà duquel il est réputé avoir rendu un avis négatif, sans prévoir de suspension du délai en cas de saisine du juge pour obtenir des informations complémentaires.

[Cons. const., 7 août 2017, n° 2017-652, JO 8 août](#)

Désignation du CHSCT : qui dit scrutin de liste, dit possibilité de raturer le nom de candidats

Sauf accord unanime des élus du CE et des délégués du personnel chargés de désigner les membres du CHSCT, chaque électeur peut rayer des noms sur les listes des candidats au CHSCT.

[Cass. soc., 21 juin 2017, n° 16-18.833](#)

Quand le travail pour un concurrent pendant les congés payés est une faute grave

L'exercice d'une activité concurrente justifie généralement un licenciement pour faute grave. Une affaire récemment tranchée par la Cour de cassation en apporte une nouvelle illustration dans un cas où le salarié avait travaillé pour un concurrent pendant ses congés payés.

Veille juridique Juin Juillet Août 2017

Exercice d'une activité concurrente pendant une période de suspension du contrat de travail. – Au nom de son obligation de loyauté à l'égard de son employeur (c. trav. art. L. 1222-1), le salarié doit en principe s'abstenir de le concurrencer alors qu'il exécute son contrat de travail, mais aussi pendant une période de suspension de son contrat comme les congés payés. En effet, l'obligation de loyauté persiste pendant ces périodes (cass. soc. 30 mars 2005, n° [03-16167](#), BC V n° 110).

En l'espèce, une salariée, chef d'équipe sécurité cynophile, avait exercé des fonctions de maître-chien pour le compte d'un concurrent pendant ses congés payés. Licenciée pour faute grave, elle a saisi les juges pour contester le bien-fondé de son licenciement. Sans succès, son licenciement reposait bel et bien sur une faute grave.

Pour mémoire, la faute grave est celle qui rend impossible la poursuite du contrat de travail, même pendant la durée du préavis.

Faute grave caractérisée même en l'absence de préjudice de l'employeur. Pour retenir la faute grave, les juges ont d'abord souligné que la salariée étant chef d'équipe, elle avait une fonction de référente à l'égard de ses collègues. Puis, ils ont mis en avant le fait que la salariée avait travaillé pour le compte d'une société directement concurrente qui intervenait non seulement dans le même secteur d'activité, mais aussi dans la même zone géographique.

Contrairement à ce que soutenait la salariée pour se défendre, ces éléments suffisaient à caractériser la faute grave, sans qu'il y ait lieu de rechercher si l'employeur avait subi un préjudice.

[Cass. soc. 5 juillet 2017, n° 16-15623 FSPB](#)

Le harcèlement sexuel justifie le licenciement de son auteur pour faute grave

De plus en plus dénoncés au sein des entreprises, les actes de harcèlement sexuel sont sévèrement réprimés en fonction de leur gravité. C'est donc au cas par cas, en tenant compte du principe de proportionnalité, qu'il faut décider de la sanction à appliquer. Un exercice difficile en pratique. L'arrêt ici commenté illustre toute la complexité de ce genre de situation.

L'article L. 1153-6 du code du travail dispose clairement que "tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire". Jusqu'ici tout paraît très clair, seulement il existe toute une gamme de sanctions, allant du simple avertissement au licenciement, alors laquelle choisir ?

Dans cette affaire, une telle mesure n'apparaissait pas nécessaire puisque la salariée avait été mise en arrêt maladie et avait obtenu une modification de ses poste et lieu de travail.

De même, serait-ce à dire que les juges du fond, en vertu du principe de proportionnalité du licenciement par rapport aux faits à sanctionner, auraient estimé que le parcours professionnel de l'ingénieur, jusqu'ici irréprochable, confronté à cette « faute au caractère aussi étrange » justifiait un licenciement, mais pas pour faute grave ? En somme, un parcours professionnel, jusque-là sans histoire, atténuerait donc, pour la cour d'appel, la gravité d'un acte de harcèlement sexuel...

Une faute grave avérée pour la Cour de cassation

Pourtant, comme le relèvent les Hauts magistrats, ayant « constaté que la matérialité et le caractère fautif des faits reprochés au salarié [...] résultaient de son comportement insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique, insultant, dégradant et d'un effet très préjudiciable pour sa destinataire, ce qui était de nature à caractériser un harcèlement sexuel », la cour d'appel ne pouvait écarter la faute grave reprochée à l'ingénieur. En effet, comme le soulève la Cour de cassation, et confirmant ainsi sa jurisprudence constante en la matière, le harcèlement sexuel caractérise une faute grave justifiant un licenciement (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517 ; Cass. soc., 18 fév. 2014, n° 12-17.557). Ainsi, les juges du fond, en retenant que « les faits particulièrement attentatoires à la personne étaient établis » avaient parfaitement caractérisé l'existence d'un harcèlement sexuel mais sans en tirer les conséquences. La qualification de faute grave semblait donc légitime, l'arrêt de la cour d'appel a été cassé.

Notons que dans l'arrêt cassé, les juges du fond ont, dans les motifs, estimé que le licenciement pour faute grave devait être requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse mais dans le dispositif de l'arrêt, les juges l'ont requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, tout laisse à penser que la cour d'appel avait écarté la faute grave mais qualifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 13 juillet 2017, n° 16-12.493](#)

Un syndicat ne peut agir pour le compte du salarié pour demander le transfert du contrat de travail

La Cour de cassation précise que l'action en revendication du transfert des contrats de travail, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié si bien qu'un syndicat n'a pas intérêt à agir en justice pour le demander. Il pourra cependant intervenir au côté du salarié à l'occasion d'un litige.

L'article L. 2132-3 du code du travail donne aux syndicats la possibilité d'agir en justice pour exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits

[Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 16-10.460](#)

Rémunération du congé de formation économique sociale et syndicale : vérifier les compléments prévus par la convention collective !

La Cour de cassation se prononce, à l'occasion d'une QPC rejetée, sur le sort des dispositions conventionnelles prévoyant une prise en charge du salaire pendant le congé de formation économique sociale et syndicale après la loi du 5 mars 2014. Le congé de formation économique sociale et syndicale permet à tout salarié de participer à des stages ou des sessions de formation afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

La question habituelle qui se pose au sujet de ce congé est celle de la rémunération du salarié pendant la durée de la formation puisque le maintien de salaire n'est pas de droit. Les règles régissant la rémunération de ce congé ont été profondément bouleversées depuis 2014, entraînant l'abrogation de plusieurs articles du code du travail. Or des dispositions conventionnelles prévoyant des formules de rémunérations complémentaires du congé ont été prises sous l'empire des articles abrogés. Sont-elles toujours applicables malgré cette abrogation ?

C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans un arrêt du 12 juillet 2017 à l'occasion d'une Question prioritaire de constitutionnalité.

L'employeur doit être vigilant et penser à vérifier les textes conventionnels applicables à l'entreprise. L'abrogation d'un dispositif n'emporte pas automatiquement la suppression des dispositions conventionnelles qui l'accompagnent.

[Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 17-16.435](#)

PSE: l'annulation de la décision du Direccte impacte nécessairement les salariés protégés

Dans un arrêt du 19 juillet 2017, le Conseil d'État se prononce, pour la première fois, sur les conséquences d'une annulation de la décision de validation/homologation du PSE prise par le Direccte, sur la validité de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail à l'égard des salariés protégés inclus dans la procédure.

Contrairement à la position défendue par la CAA de Marseille, la Haute juridiction opte pour la remise en cause de cette autorisation. Sauf exception...

[CE, 19 juillet 2017, n° 391849](#)



Veille juridique Juin Juillet Août 2017

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation

Dépêches AFP

Editions Législatives veille permanente

Lamy social, actualité juridique

Liaisons sociales Quotidien

Revue RF Social

La Direccte