



Textes législatifs et réglementaires

► Jeunes travailleurs à bord des navires

Le décret n°2017-1473 du 13 octobre 2017, relatif à la protection des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans embarqués à bord des navires, est paru au JO du 15 octobre 2017.

Jurisprudence

► Referendum - Affaire FO

Le Conseil constitutionnel a jugé le quatrième alinéa de l'article L 2232-12 du code du travail et le cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime non conformes à la Constitution car contraires au principe d'égalité de traitement. Ces dispositions prévoyaient que seules les organisations syndicales qui ont signé un accord d'entreprise ou d'établissement et ont souhaité le soumettre à la consultation des salariés sont appelées à conclure le protocole fixant les modalités d'organisation de cette consultation (Cons. Const. QPC, 20-10-17, n°2017-664 Affaire FO). La portée de cette décision est cependant amoindrie par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 qui prévoit que les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés pourront conclure le protocole fixant les modalités d'organisation de cette consultation.

► APDE - Affaire FO

À l'occasion d'une QPC posée au Conseil constitutionnel, celui-ci a jugé des dispositions de l'article L 2254-2 du code du travail relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi conformes à la Constitution sous réserve d'interprétation (Cons. Const. QPC, 20-10-17, n°2017-665). Il reconnaît que les licenciements prononcés en cas de refus de se voir appliquer un accord APDE doivent intervenir, sauf à méconnaître le droit à l'emploi, dans un délai raisonnable à compter de ce refus. Cette remarque vaut également pour le régime unifié et assoupli, prévu par l'article L 2254-2 issu de l'ordonnance n°2017-1385.

► Action disciplinaire de l'employeur Médecin du travail

L'employeur peut engager une action disciplinaire contre un médecin du travail lorsqu'il respecte les conditions de l'article R 4126-1 du code de la santé publique. Ne peuvent être invoqués pour faire obstacle à l'application de cet article, ni la protection du secret médical, ni le droit du médecin à un procès équitable, ni l'exercice serein de leur art par les médecins du travail (CE, 11-10-17, n°403576).

► Préjudice d'anxiété

La cour d'appel admet qu'un marin puisse prétendre à l'indemnisation de son préjudice moral au titre d'un préjudice

d'anxiété. La cour d'appel relève que « s'agissant des salariés marins, il existe un dispositif spécifique et autonome prévoyant le bénéfice d'une allocation de cessation anticipée d'activité totalement assimilable à celle prévue par l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 » (Dispositif ACAATA). Ainsi, elle estime que le salarié peut prétendre à l'indemnisation de son préjudice moral (CA Aix en Provence, 22-9-2017, n°2017/976).

► Accident du travail - Preuve

Le salarié qui effectue une mission a droit à une protection contre les accidents « 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'employeur peut cependant rapporter la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel. À ce sujet, la Cour de cassation juge que la seule présence d'un salarié dans une discothèque ne peut suffire à démontrer qu'il n'existe aucun lien entre celle-ci et l'activité professionnelle du salarié. (Cass. soc., 12-10-17, n°16-22481).

► Requalification d'un CDD en CDI

La requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat. Aussi, lorsque le juge est saisi d'une demande de rappels de salaires, il doit « apprécier la valeur et la portée sur la rémunération du salarié des différents contrats conclus par les parties » (Cass. soc., 7-10-17, n°16-13581).

► Transmission QPC

Deux QPC présentées par FO relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité d'entreprise ont été transmises par la Cour de cassation au Conseil constitutionnel (Cass. soc., 18-10-17, n°17-40053).

► Rémunération - Astreinte

Une convention collective prévoyait, en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail, le maintien du salaire net durant les 6 premiers mois, puis le versement de la moitié de ce salaire durant les 6 mois suivants. La Cour de cassation estime que pour le calcul du salaire versé par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie relevant de ladite convention collective, les



indemnités pour astreinte doivent être prises en compte (Cass. soc., 6-10-17, n°16-12743).

► **QPC - Délai de contestation de l'expertise CHSCT**

Le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC, a jugé que les dispositions de l'article L 4614-13 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 8 août 2016 étaient conformes à la Constitution. Cet article prévoit que l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise CHSCT dispose d'un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT ayant voté le recours à un expert (Cons. Const, QPC du 13-10-17, n°2017-662). L'une des ordonnances Macron (n°2017-1386 du 22 septembre 2017) modifie les règles sur ce sujet.

► **QPC - Salarié mis à disposition Inéligibilité à la DUP**

Le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC, valide l'inéligibilité des salariés mis à disposition, à la délégation unique du personnel (DUP). En effet, l'article L 2326-2 du code du travail (issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015) prévoit que la DUP est composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que pour le comité d'entreprise. Les salariés mis à disposition n'étant pas éligibles au comité d'entreprise, ils ne le sont pas non plus à la DUP. Cette disposition est jugée conforme

au principe de participation des travailleurs (Cons. Const, QPC du 13-10-17, n°2017-661).

► **Liquidation judiciaire - Dispense de reclassement**

La cessation totale d'activité de l'entreprise mise en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité dispense l'employeur de son obligation de reclassement, dès lors que l'entreprise n'appartient pas à un groupe (Cass. soc., 4-10-17, n°16-16441).

► **Désignation d'un représentant syndical au comité d'établissement**

Pour apprécier la validité de la désignation d'un représentant syndical au comité d'établissement tel que prévu par l'article L 2324-1 du code du travail, le critère de l'ancienneté du salarié doit être apprécié au niveau de l'entreprise entière et non pas seulement au niveau de l'établissement dans lequel le représentant syndical au comité d'établissement a été désigné (Cass. soc., 11-10-17, n°16-60295).

► **Primes**

L'allocation d'une prime aux seuls salariés affectés à sur une ligne particulière trouve une justification objective dans les conditions particulières de travail liées à une situation de sous-effectif persistante (Cass. soc., 4-10-17, n°16-17425).

FOCUS

La grève dans les transports aériens

La loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers, s'inscrit dans la lignée de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.

Ces deux textes ont pour objectif de concilier le droit de grève - reconnu par le Conseil constitutionnel - et la continuité du service rendu aux usagers. Concernant la grève dans les entreprises de transport aérien, la loi du 19 mars 2012 instaure un dispositif permettant d'améliorer la prévisibilité du service fourni à la clientèle en cas de grève.

À ce titre, l'article L 1114-3 du code du transport dispose qu'« en cas de grève et pendant toute la durée du mouvement, les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer ».

Ainsi, la loi du 19 mars 2012 a, avant tout, pour objectif d'informer la clientèle de l'état du trafic. C'est, d'ailleurs, ce que réaffirme la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 12 octobre 2017 (Cass. soc., 12-10-17, n°16-12550).

Dans cet arrêt, une compagnie aérienne a utilisé les déclarations individuelles de grève du personnel afin de procéder à une « réorganisation anticipée du service par la reconstruction d'équipages ».

Des organisations syndicales de la compagnie aérienne ont alors saisi le juge des référés pour que celui-ci enjoigne l'employeur à cesser toute utilisation des informations recueillies grâce aux déclarations individuelles des salariés à d'autres fins que celles utilisées par la loi.

La cour d'appel ayant donné raison aux syndicats, l'employeur s'est pourvu en cassation. Celui-ci prétend notamment que la cour d'appel n'a respecté ni l'esprit, ni la lettre, de l'article L 1114-3 du code des transports.

Cet article énonce, notamment, que « les informations issues des déclarations individuelles des salariés ne peuvent être utilisées que pour l'organisation de l'activité durant la grève en vue d'en informer les passagers ». Aussi, selon l'employeur, cette disposition prévoit expressément que l'obligation d'information imposée au salarié gréviste puisse être utilisée par la compagnie aérienne pour organiser son activité et réaliser un aménagement du service.

La Cour de cassation n'adopte pas cet argumentaire puisqu'elle affirme « que ces dispositions, dont la finalité est l'information des usagers vingt-quatre heures à l'avance sur l'état du trafic afin d'éviter tout déplacement et encombrement des aéroports et préserver l'ordre public, n'autorisent pas l'employeur, en l'absence de service minimum imposé, à utiliser les informations issues des déclarations individuelles des salariés afin de recompo-

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr





ser les équipages et réaménager le trafic avant le début du mouvement ».

En somme, la Cour de cassation rappelle, dans cet arrêt, que les dispositions issues de la loi du 19 mars 2012 ont exclusivement pour but de pouvoir informer les usagers à l'avance sur l'état du trafic, et non pas, de mettre en place un service « *minimum* » au sein de l'entreprise.

Cette solution trouve à s'appliquer en cas de grève dans des entreprises de transport aérien. Toutefois la solution serait vraisemblablement différente pour les cas de grèves dans des entreprises de transport terrestre. En effet, la loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs est rédigée en des termes différents. En effet, l'article L 1324-7 du code des transports prévoit que les informations issues de déclarations individuelles de grève « *ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève* ». Rien de plus.

La loi relative au transport aérien, elle, précise bien que « *les informations ne peuvent être utilisées que pour l'organisation de l'activité durant la grève en vue d'en informer les passagers* ». La formulation de l'article L 1324-7 du code des transports reste très large en ce qui concerne le transport terrestre. Aussi, une interprétation différente de la Cour de cassation pourrait être envisageable.