



*Veille Juridique*  
*du département des affaires juridiques*  
*et du droit syndical*  
*du 11 au 15 juin 2018*

**FO**

## **Textes législatifs et réglementaires**

### ► *Elections professionnelles*

Trois arrêtés du 4 juin 2018, fixant la date des prochaines élections professionnelles au 6 décembre 2018 dans les trois fonctions publiques (Etat, hospitalière et territoriale), sont parus au *JO* du 5 juin.

### ► *Difficultés des entreprises*

Le décret n°2018-452 du 5 juin 2018, modifiant certaines dispositions relatives au redressement et à la liquidation judiciaire, est paru au *JO* du 7 juin.

### ► *Aide juridique*

Le décret n°2018-441 du 4 juin 2018, modifiant certaines dispositions relatives à l'aide juridique, est paru au *JO* du 6 juin 2018.

### ► *Cotisations de sécurité sociale*

L'ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018, relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale, est parue au *JO* du 13 juin.

### ► *Vote par internet au comité technique d'administration centrale (Ministère des affaires sociales)*

L'arrêté du 6 juin 2018, relatif aux modalités d'organisation du vote électronique par internet des personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports pour l'élection des représentants des personnels au comité technique d'administration centrale unique institué auprès du directeur des ressources humaines des ministères sociaux et aux commissions administratives paritaires du secteur santé-affaires sociales pour les élections professionnelles fixée du 29 novembre 2018 au 6 décembre 2018, est paru au *JO* du 15 juin.

### ► *Composition du comité technique (Ministère des affaires sociales)*

L'arrêté du 6 juin 2018, portant composition du comité technique unique d'administration centrale unique institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la jeunesse et des sports, est paru au *JO* du 15 juin.

### ► *Comité technique ministériel (Ministère des affaires sociales)*

L'arrêté du 6 juin 2018, portant modification de l'arrêté du 22 septembre 2014 modifié, portant création et composition du comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, est paru au *JO* du 15 juin.

## **Jurisprudence**

### ► *Siège statutaire du syndicat*

Aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans accord de l'employeur. Il en résulte que celui-ci peut dénoncer l'usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical (Cass. soc., 6-6-18, n°16-25527). En l'espèce, l'employeur n'aurait pas porté une atteinte disproportionnée et injustifiée à l'exercice du droit syndical dans la mesure où un délai raisonnable avait été laissé au syndicat pour transférer son siège hors de l'entreprise et aucun des éléments produits au débat ne laissait apparaître que la déci-

sion n'aurait pas concerné la totalité des organisations syndicales qui avaient fixé leur siège dans l'entreprise, ni que l'employeur aurait commis un quelconque abus de son droit de propriété.

### ► *Changement d'employeur et contrat de travail*

Sauf application des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une société à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans l'accord de ce salarié, peu important que les deux sociétés aient le même dirigeant (Cass. soc., 24-5-18, n°16-22465).

Département des affaires juridiques et du droit syndical

☎ : 01 40 52 83 54 - 📠 : 01 40 52 83 48

[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)

[frederic.souillot@force-ouvriere.fr](mailto:frederic.souillot@force-ouvriere.fr)





### ► *Pouvoirs du médecin du travail*

La circonstance qu'un certificat établi par un médecin du travail prenne parti sur un lien entre l'état de santé de ce salarié et ses conditions de vie et de travail dans l'entreprise, n'est pas, par elle-même, de nature à méconnaître les obligations déontologiques résultant des articles R 4127-28 et R 4127-76 du code du travail. Le médecin ne saurait, toutefois, établir un tel certificat qu'en considération de constats personnellement opérés par lui, tant sur la personne du salarié que sur son milieu de travail (CE, 6-6-18, n°405453, mentionné dans les tables du recueil Lebon).

### ► *Consultation du CE*

Il appartient à une société de procéder à l'information-consultation sur les orientations stratégiques 2018 avant d'organiser la consultation sur le projet de cession de la société au profit d'une autre et que leur refus d'organiser cette consultation constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser en suspendant la procédure de consultation sur le projet de cession jusqu'à ce que la consultation sur les orientations stratégiques soit organisée, la cession constituant en effet un changement des orientations stratégiques (TGI de Nanterre, ord. référé, 28-5-18, n°R.G. : 18/01187). Faute de consultation sur les orientations stratégiques, il y a lieu, selon les cas, de suspendre le PSE en cours, le PSE étant manifestement une mesure d'application des orientations stratégiques (TGI de Nanterre, ordonnance référé, 30-5-18, n° R.G. : 18/00552).

Pour rappel en 2009, la Cour de cassation avait jugé que la négociation sur la GPEC n'était pas un préalable nécessaire à la mise en place d'un PSE (Cass. soc., 30-9-09, n° 07-20525).

Dans une décision du 3 mai 2018, la Cour d'appel de Paris a, quant à elle, jugé que la consultation sur les orientations stratégiques et celle sur une réorganisation sont indépendantes, si bien qu'il n'y a pas de primauté entre les deux (CA Paris, 3-5-18, n°17/09307). Quelle sera la position de la Cour de cassation ?

### ► *Entrée en vigueur d'un accord de substitution*

Selon l'article L 2261-10 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Dans un arrêt du 6 juin 2018, la Cour de cassation précise que l'accord de substitution peut entrer en vigueur avant la fin du délai de préavis de 3 mois (Cass. soc., 6-6-18, n°16-22361).

Les Hauts magistrats appliquent cette nouvelle règle à des faits antérieurs à la loi « Travail », qui prévoit désormais qu'il est possible de négocier un accord de substitution dès le début du préavis de dénonciation (art. L 2261-10 modifié du code du travail).

## FOCUS

### *Les fouilles dans le cadre du travail : l'employeur ne peut pas tout faire !*

Si l'employeur peut contrôler, dans certaines circonstances, les sacs, les armoires, casiers et vestiaires individuels des salariés, voire même procéder à des fouilles corporelles, il doit le faire en respectant des conditions très strictes qui, à défaut d'être respectées, ne lui permette pas de prononcer une sanction à l'égard du salarié s'il venait à trouver des objets « compromettants ».

#### **La fouille des sacs et les fouilles corporelles**

Ces fouilles ne sont possibles que sous deux conditions :

- Il doit exister des raisons particulières justifiant la fouille : raisons de sécurité (présence de produits dangereux ou rares, risque d'attentat...), disparition renouvelée d'objets ou de matériels... En principe, les fouilles ne peuvent pas être systématiques.
- Sauf circonstances exceptionnelles (après une série d'attentats, une société, faisant l'objet de menaces et d'alertes à la bombe, peut valablement exiger, après consultation du CE et du CHSCT, l'ouverture à titre temporaire des sacs devant les agents de sécurité : Cass. soc., 3-4-01, n°98-4581), le salarié doit avoir donné son accord et avoir été préalablement informé de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin. Si le salarié ne donne pas son accord à la fouille, l'employeur peut appeler un officier

de police judiciaire pour qu'il y procède. L'affichage du règlement intérieur ou l'accord du salarié ne peut suppléer l'absence d'information individuelle du salarié sur ses droits lors du contrôle (Cass. soc., 8-3-05, n°02-47123 ; Cass. soc., 11-2-09, n°07-42068).

Le contrôle doit se faire dans des conditions préservant la dignité et l'intégrité de la personne (fouille à l'abri des regards, utilisation dans la mesure du possible d'appareils de détection...).

Si le règlement intérieur contient des dispositions spécifiques relatives aux fouilles, les règles instituées par ce règlement doivent être scrupuleusement respectées. Le licenciement prononcé sur la base d'une fouille illicite, ou effectuée en dehors des cas et procédures du règlement intérieur, est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 2-3-11, n°09-68546).

#### **La fouille des armoires, casiers et vestiaires individuels**

Ces armoires, casiers et vestiaires individuels ne peuvent être ouverts :

- que dans les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur ou la note de service. Le règlement intérieur peut notamment prévoir que l'ouverture se fera en présence d'un représentant du personnel et d'un agent de sécurité ;



- sauf risque ou évènement particulier, qu'en présence du salarié ou celui-ci prévenu (Cass. soc., 11-12-01, n°99-43030.). Dès lors que le salarié a été prévenu suffisamment tôt, son absence n'empêche pas l'ouverture du vestiaire ou du casier ;
- que si un motif légitime de contrôle existe, tels notamment des impératifs de sécurité ou d'hygiène.

A noter qu'un employeur peut accéder à tout moment à un coffre à usage exclusivement professionnel sans avoir à prévenir le salarié (Cass. soc., 21-10-08, n°07-41513).

Lorsque le contrôle est opéré en respectant ces conditions, la détention dans son casier d'objets non autorisés par le règlement intérieur ou appartenant à l'entreprise constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 15-4-08, n°06-45902).

Si l'employeur ouvre les armoires ou vestiaires individuels en ne respectant pas les conditions énoncées ci-dessus, le salarié peut, en vertu de l'article 9 du code civil, saisir le conseil de prud'hommes pour demander des dommages et intérêts à la personne coupable d'atteinte à sa vie privée.