

AFDD



ASSOCIATION FRANÇAISE DES DOCTEURS EN DROIT
RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE DÉCRET DU 28 FÉVRIER 1966

BULLETIN MENSUEL

I - DROITS ETRANGERS

USA : Un accord de principe a été trouvé entre le constructeur allemand et le département de la Justice américain pour résoudre le litige relatif à la fraude sur les systèmes antipollution des véhicules diesel Volkswagen. Cet accord prévoit des offres de rachat et une éventuelle réparation de 500.000 voitures. Le juge Breyer, en charge du dossier, a donné aux différentes parties jusqu'à la fin juin 2016 pour présenter un compromis détaillé, lequel fera l'objet de commentaires publics avant d'entrer en vigueur. Les détails de l'accord ne seront pas connus avant le 21 juin 2016. Cependant aucun compromis n'a encore été trouvé concernant 93.000 voitures de moteur diesel de 3 L. Il a néanmoins été décidé qu'un fond de compensation environnemental sera créé pour couvrir les dommages causés par la pollution des voitures vendues par Volkswagen. VW forges U.S. deal arising from diesel emissions scandal 16 April 2016 www.reuters.com/.../us-volkswagen-emissions-idUSKCN0X124G

II – DROIT EUROPEEN

Le tribunal régional supérieur de Düsseldorf, en Allemagne, (*Oberlandesgericht Düsseldorf*) a introduit une demande de décision préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 23, paragraphe 1, première phrase, du règlement (CE) n° 207/2009 du 26 février 2009 sur la marque communautaire, à l'occasion d'un litige opposant une personne physique à une société allemande au sujet d'une action en contrefaçon d'une marque communautaire, engagée par la société à l'encontre de cette personne. Dans un arrêt du 4 février 2016, la Cour de justice de l'Union européenne a considéré que l'article 23, paragraphe 1, première phrase, du règlement n° 207/2009 devait être interprété en ce que « le licencié peut agir en contrefaçon de la marque communautaire faisant l'objet de la licence bien que cette dernière n'ait pas été inscrite au registre des marques communautaires ». Legalnews 12.05.2016 <http://legalnews.fr>

III – ACTUALITE JURIDIQUE

1) Droit civil

La durée d'une procédure de divorce, à savoir 21 ans dans cette affaire, n'est pas excessive lorsqu'elle est justifiée par la complexité de l'affaire et ainsi, ne donne pas lieu à engager la responsabilité de l'Agent judiciaire de l'Etat qui était chargé de l'instance. Cf : Cour de cassation, 1ère chambre civile, 16 mars 2016 (pourvoi n° 15-14.788 - ECLI:FR:CCASS:2016:C100257), M. X. c/ Agent judiciaire de l'Etat - rejet du pourvoi contre cour d'appel de Paris, 14 janvier 2015.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032266833&fastReqId=2067602951&fastPos=1>

2) Droit des affaires/ droit des assurances

Concernant la validité d'une signature électronique sur un document d'adhésion à une assurance complémentaire, la Cour de cassation a précisé, dans un arrêt du 6 avril 2016, que les juges du fond ont retenu à juste titre que la demande d'adhésion sous forme électronique a été établie et conservée dans des conditions de nature à garantir son intégrité. La signature a été identifiée par un procédé fiable garantissant le lien de la signature électronique avec l'acte auquel elle s'attache. Enfin, la demande d'adhésion produite à l'audience porte mention de la délivrance de ce document par la plate-forme de contractualisation en ligne, permettant une identification et une authentification précise des signataires. La Cour suprême considère qu'en effectuant la recherche prétendument omise, la juridiction de proximité a légalement justifié sa décision. -Cour de cassation, 1ère chambre civile, 6 avril 2016 (pourvoi n° 15-10.732 - ECLI:FR:CCASS:2016:C100378), M. X. c/ Société Alptis individuelles santé - rejet du pourvoi contre juridiction de proximité de Montpellier, 11 février 2014

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032389405&fastReqId=115706846&fastPos=1>

3) Droit de la construction

La souscription d'une garantie financière d'achèvement ou de remboursement par le vendeur d'un immeuble à usage d'habitation, ou à usage professionnel et d'habitation, en l'état futur d'achèvement est imposée par l'article L. 261-10-1 du code de la construction et de l'habitation lorsqu'il n'a pas souscrit une garantie de remboursement des versements effectués. Le garant financier est libéré de ses obligations par la constatation de l'achèvement de l'immeuble qui doit faire l'objet d'une attestation établie par une personne qualifiée, un organisme de contrôle indépendant ou un homme de l'art conformément aux dispositions de l'article R. 261-24 du code précité, dans sa rédaction issue de l'article 7 du décret n° 2016-359 du 25 mars 2016 relatif à la garantie financière en cas de vente en l'état futur d'achèvement. **Un arrêté du 17 mai 2016, publié au JORF du 27 mai 2016, définit le modèle auquel cette attestation d'achèvement doit être conforme.** Ce texte entrera en vigueur le 1er juillet 2016. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2016/5/17/LHAL1609243A/jo/texte>

Il appartient au juge administratif de statuer sur les conclusions du maître d'ouvrage tendant à l'engagement de la responsabilité solidaire du fabricant sur le fondement de l'article 1792-4 du code civil. Le Conseil d'Etat a rappelé dans un arrêt du 4 avril 2016 que la personne publique maître de l'ouvrage peut rechercher devant le juge administratif la responsabilité des constructeurs pendant le délai d'épreuve de dix ans, ainsi que, sur le fondement de l'article 1792-4 du code civil, la responsabilité solidaire du fabricant d'un ouvrage, d'une partie d'ouvrage ou d'un élément d'équipement conçu et produit pour satisfaire, en état de service, à des exigences précises et déterminées à l'avance. Il appartient dès lors au juge administratif de statuer sur les conclusions du maître d'ouvrage tendant à l'engagement de la responsabilité solidaire du fabricant sur le fondement de l'article 1792-4 du code civil et de rejeter ces conclusions lorsque la personne mise en cause par le maître d'ouvrage n'a pas, en réalité, cette qualité. Le Conseil d'Etat a donc rejeté le moyen de l'incompétence du tribunal administratif. Conseil d'Etat, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 4 avril 2016 (requête n° 394196 - ECLI:FR:CESSR:2016:394196.20160404), Commune de Prayssas c/ Société Unibéton
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000032374833&fastReqId=162123751&fastPos=1>

4) Droit public

Mme X, agent technique de la petite enfance (ATEPE), affectée à la direction des familles et de la petite enfance (DFPE) de la ville de Paris, a fait l'objet d'un arrêté du maire prononçant sa révocation. Elle a alors saisi le Tribunal administratif de Paris afin qu'il annule l'arrêté, dont la demande a été rejetée dans un jugement du 19 mars 2015. La cour administrative d'appel de Paris saisie se prononce dans une décision du 2 février 2016 jugeant qu'une personne ayant fait l'objet d'une sanction pénale peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire à raison des mêmes motifs sans violer le principe "non bis in idem". Cour administrative d'appel de Paris, 10ème chambre, 2 février 2016 (n° 15PA01976)
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000031977817&fastReqId=2089079536&fastPos=1>

5) Droit social

Les textes

Le **décret** n° 2016-660 du **20 mai 2016** relatif à la **justice prud'homale** et au traitement judiciaire du contentieux du travail adapte la procédure prud'homale en premier ressort et en appel, permet le regroupement devant le tribunal d'instance du contentieux préélectoral de l'entreprise et prévoit la saisine de la Cour de cassation pour avis pour l'interprétation des conventions et des accords collectifs. (*JO du 25 mai 2016*).

Le **décret** n° 2016-667 du **24 mai 2016** précise les règles de **coordination** entre régimes **d'assurance invalidité** pour le calcul des droits à pension des assurés ayant relevé de plusieurs régimes de sécurité sociale au cours de leur carrière. (*JO du 26 mai 2016*).

Le **décret** n° 2016-611 du **18 mai 2016** fixe les dates limites pour la transmission obligatoire de la **déclaration sociale nominative** (DSN). Cette obligation déclarative ne s'applique pas aux employeurs qui ont recours au titre emploi services entreprise et au titre emploi simplifié agricole. (*JO du 19 mai 2016*).

Le **décret** n° 2016-608 du **13 mai 2016** prévoit les modalités de couverture des **sportifs de haut niveau** contre les **accidents du travail** et les maladies professionnelles. (*JO du 15 mai 2016*).

Le **décret** n° 2016-548 du **4 mai 2016** précise les modalités de mise en œuvre du scrutin organisé auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés en vue de la mesure de **l'audience syndicale**. (*JO du 5 mai 2016*).

Le **décret** n° 2016-540 du **3 mai 2016** fixe le montant journalier de **l'allocation temporaire d'attente**, l'allocation de **solidarité spécifique** et l'allocation **équivalent retraite** (*JO du 4 mai 2016*).

Le **décret** n° 2016-535 du **27 avril 2016** revalorise l'**allocation** aux adultes **handicapés** ; le décret n° 2016-536 du 27 avril 2016 revalorise le montant forfaitaire de la **prime d'activité** ; le décret n° 2016-538 du 27 avril 2016 revalorise le montant forfaitaire du **revenu de solidarité active**. (*JO du 3 mai 2016*).

La jurisprudence

Egalité de traitement, handicap et droit européen :

La **directive** 2000/78/CE du Conseil, du **27 novembre 2000**, portant création d'un cadre général en faveur de l'**égalité de traitement** en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens que la situation dans laquelle se trouve un travailleur en incapacité temporaire de travail pour une durée indéterminée en raison d'un **accident de travail** est susceptible d'être qualifiée de « **handicap** », au sens de cette directive, lorsqu'elle entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, dans l'affaire au principal, ces conditions sont remplies. (*Conclusions de l'avocat général du 26 mai 2016 Affaire C-395/15*).

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=178841&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=FR&cid=237002>).

Licenciement économique : Si la lettre de licenciement doit énoncer la cause économique du licenciement telle que prévue par l'article L. 1233-3 du code du travail et l'incidence matérielle de cette cause économique sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié, l'appréciation de l'existence du motif invoqué relève de la discussion devant le juge en cas de litige. (*Cass. Soc. 3 mai 2016, pourvoi n° 15-11046*).

Dépôts volontaires et plan de sauvegarde de l'emploi :

Lorsque les dépôts volontaires prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction des effectifs, sans engagement de ne pas licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats de travail des intéressés, l'employeur est tenu, à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'**obligation de reclassement** prévue dans le plan, en leur proposant des emplois disponibles et adaptés à leur situation personnelle, dans les sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel. (*Cass. Soc. 19 mai 2016, pourvois n°15-12137 & s.*).

Lorsque les dépôts volontaires prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction d'effectifs, sans engagement de ne pas les licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats de travail des intéressés, l'employeur est tenu, à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement prévue dans le plan, en leur proposant des emplois disponibles et adaptés à leur situation personnelle, dans les sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel. (*Cass. Soc. 19 mai 2016, pourvoi n°15-11047*).

Contrat de sécurisation professionnelle : En l'absence de motif économique de licenciement, le contrat de sécurisation professionnelle n'a pas de cause. L'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées. (*Cass. Soc. 10 mai 2016, pourvoi n° 14-27953*).

Modification de l'employeur :

La **clause de mobilité** par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe est nulle. Sauf application éventuelle de l'article L. 1224-1 du code du travail, le changement d'employeur prévu et organisé par voie conventionnelle suppose l'accord exprès du salarié, qui ne peut résulter de la seule poursuite de son contrat de travail sous une autre direction. (*Cass. Soc. 19 mai 2016, pourvois n°14-26556 & s.*).

En cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un **plan d'épargne d'entreprise**, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel dans des conditions prévues par décret. Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 du code du travail peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-11. Il en résulte qu'en cas de transfert d'un salarié au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, celui-ci, s'il conserve ses droits au sein du plan d'épargne d'entreprise mis en place par l'employeur sortant, dispose seulement de la faculté de transférer ses avoirs au sein du plan d'épargne d'entreprise, s'il existe, de son nouvel employeur. (*Cass. Soc. 19 mai 2016, pourvoi n° 14-29786*).

Salarié protégé et autorisation administrative de licenciement :

Le refus de l'inspecteur du travail d'examiner la demande d'autorisation de licenciement au motif que l'intéressée ne bénéficiait pas de la protection légale prévue pour les délégués du personnel constitue une décision administrative qui s'impose au juge judiciaire qui est tenu de surseoir à statuer lorsque la légalité de cette décision est contestée. (*Cass. Soc. 19 mai 2016, pourvoi n°14-26662*).

Heures de délégation : Il résulte des dispositions de l'article L. 2143-17 du code du travail, que les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, qu'elles soient prises pendant ou hors les heures habituelles de travail, doivent être payées à l'échéance normale, et que l'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après l'avoir payé. (Cass. Soc. 19 mai 2016, pourvoi n°14-26967).

Section syndicale : Il résulte des articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du code du travail que la section syndicale doit comporter au moins **deux adhérents**, l'un d'eux pouvant, si le syndicat n'est pas représentatif, être désigné en qualité de représentant de la section syndicale ; que sont adhérents au sens de ces textes, dans les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires qui remplissent les conditions visées à l'article L. 1251-54, 2° du code du travail, peu important qu'ils ne soient pas titulaires d'un contrat de mission lors de la désignation du représentant de la section syndicale, dès lors qu'ils n'ont pas fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat et que ce dernier ne leur a pas notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats. (Cass. Soc. 11 mai 2016, pourvoi n° 15-17200).

Représentants du personnel : L'annulation des élections des membres du comité d'entreprise n'a pas d'effet rétroactif, de sorte que l'annulation des élections est sans incidence sur la régularité des désignations, en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise, des salariés dont le mandat prend fin, en application des articles L. 2143-11 et L. 2324-2 du code du travail, lors des nouvelles élections renouvelant l'institution représentative du personnel. (Cass. Soc. 11 mai 2016, pourvois n°15-60171 15-60172).

Temps de travail par cycle et congés payés : Le régime des droits à congés appliqué par l'employeur ne doit pas être moins favorable que celui résultant de la loi ou de dispositions conventionnelles plus favorables. (Cass. Soc. 11 mai 2016, pourvois n° 15-10252 & s.).

Congé parental : Il résulte des articles L. 1225-51 et R. 1225-13 du code du travail que lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Si ces **formalités** ne sont pas une condition du droit du salarié au bénéfice de cette prolongation, celui-ci se trouve, à défaut de justifier d'une demande de prolongation ou d'autres causes de son absence à l'issue du congé parental d'éducation, en situation d'absence injustifiée. (Cass. Soc. 3 mai 2016, pourvoi n° 14-29190).

Contrat à durée déterminée :

Par l'effet de la **requalification** des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier et il est en droit de se prévaloir à ce titre d'une ancienneté remontant à cette date. (Cass. Soc. 3 mai 2016, pourvois n° 14-28353 et 14-28354).

L'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail, doit être calculée, non seulement sur le salaire de base, mais également sur les accessoires du salaire. (Cass. Soc. 3 mai 2016, pourvoi n° 14-29739).

Travail dissimulé : Si l'indemnité pour travail dissimulé prévue par l'article L. 8223-1 du code du travail est due en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, elle n'est exigible qu'en cas de rupture de la relation de travail. (Cass. Soc. 11 mai 2016, pourvoi n° 14-17496).

Grève et faute lourde : Ayant apprécié souverainement la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis dont les constats d'huissiers de justice et le procès-verbal de l'inspecteur du travail, la cour d'appel a constaté, hors toute dénégation, que les salariés, bien qu'informés du caractère illicite de l'occupation des lieux et du blocage de l'accès au site après la notification de l'arrêt de référé de la cour d'appel ordonnant l'expulsion des grévistes suivie d'un commandement de quitter les lieux, avaient personnellement participé à la poursuite de ces opérations de **blocage** durant quatre jours, interdisant le travail de salariés non-grévistes ; qu'elle en a exactement déduit que les licenciements étaient fondés sur une **faute lourde**. (Cass. Soc. 3 mai 2016, pourvois n°14-28353 14-28354).

Accident du travail et reclassement : Le salarié, qui avait toujours occupé un poste de menuisier, n'avait aucune compétence en matière administrative et commerciale : l'employeur n'avait pas l'obligation de lui assurer une **formation** à un métier différent du sien. Les embauches effectuées au sein de l'entreprise et des sociétés du groupe auquel l'employeur appartient à une date proche du licenciement, correspondaient à des postes d'ouvrier nécessitant un mouvement forcé du poignet proscrit par le médecin du travail. L'employeur justifiait, après avoir procédé à une recherche effective, réelle et sérieuse, de l'**absence** de possibilité de **reclassement** du salarié. (Cass. Soc. 11 mai 2016, pourvoi n° 14-12169).

Accident du travail et imputabilité : Si la **présomption d'imputabilité** au travail s'attachant, en application de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, aux lésions survenues au temps et sur le lieu du travail s'étend aux soins et arrêts de travail prescrits ensuite à la victime jusqu'à la date de consolidation de son état de santé ou de sa guérison, elle ne fait pas obstacle à ce que l'employeur **conteste** devant la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale l'imputabilité à l'accident ou à la maladie initialement reconnus tout ou partie des soins et arrêts de travail pris en charge ultérieurement par l'organisme. (Cass. Civ2. 4 mai 2016, pourvoi n° 15-16895).