



Veille juridique – Janvier 2018

Veille législative et réglementaire

Défenseurs syndicaux : Les formulaires de demande de remboursement et d'indemnisation sont disponibles

Les modalités de remboursement et d'indemnisation liées à l'activité de défenseur syndical sont complétées par la publication de 3 formulaires dédiés à la mise en oeuvre de ce dispositif.

- le formulaire Cerfa n°15856*01 est destiné au remboursement des salaires maintenus par l'employeur pour l'exercice par son salarié des fonctions de défenseur syndical ;

- le formulaire Cerfa n°15855*01 est destiné à l'indemnisation des défenseurs syndicaux rémunérés uniquement à la commission ;

- le formulaire Cerfa n°15854*01 est destiné à l'indemnisation kilométrique des frais de déplacement à l'audience.

Ces demandes doivent être complétées en ligne par les employeurs et les défenseurs syndicaux concernés à l'adresse indiquée ci-dessus puis être imprimées et adressés à l'ASP chargée d'opérer le remboursement ou l'indemnisation, lorsque les conditions prévues par les textes sont remplies.

CPF : modalités d'abondement pour les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10% peut percevoir un abondement de 500 heures de son CPF. Cet abondement est applicable aux victimes dont les taux d'incapacité seront notifiés à compter du 1er janvier 2019.

[D. n° 2017-1814, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

[D. n° 2017-1815, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

Jurisprudence

Le juge judiciaire peut requalifier en CDI le contrat d'un salarié protégé dont le transfert a été refusé

La décision administrative de rejet de l'autorisation de transfert d'un salarié protégé n'interdit pas à la juridiction prud'homale de statuer sur la demande de requalification du contrat en CDI.

[Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-13.589](#)

Litige en cas de listes concurrentes d'une même confédération aux élections professionnelles

Les syndicats affiliés à une même confédération ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège lors des élections professionnelles. En cas de dépôt de listes concurrentes, ce sont les statuts du syndicat qui tranchent, et à défaut, seule la liste déposée en premier lieu est retenue.

Au sein d'un collège électoral, une même confédération syndicale nationale ne peut présenter qu'une seule liste de candidats.

[Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-22.168](#)

Conséquences du refus de modification du contrat de travail pour motif économique

Lorsque plus de 10 salariés refusent la modification de leur contrat de travail pour motif économique, l'employeur n'est pas dans l'obligation de les licencier. Il peut modifier son projet et procéder à une consultation sur un licenciement de moins de 10 salariés sans mettre en oeuvre de PSE.

[Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-22.940](#)

L'employeur doit réserver le CDD d'usage aux postes dont il est prévu qu'ils peuvent être pourvus par ce type de contrat

Dans cette affaire, les différents CDD de la salariée indiquaient la prestation de codification, prestation qui se rattachait à la fonction d'enquêteur. L'employeur qui avait justifié que le nombre d'enquêteurs travaillant journalièrement variait considérablement de mois en mois et même de semaine en semaine, établissait le caractère éminemment fluctuant de son activité.

Le caractère temporaire de l'emploi de la salariée se justifiait en l'espèce. Les CDD de la salariée pouvaient être considérés comme des CDD d'usage. [Cass. soc. 18 janvier 2018, n° 16-11504 FSPB](#)

Veille juridique – Janvier 2018

Rupture conventionnelle et clause de non concurrence : la contrepartie financière prévue dans la convention collective s'applique

Une clause interdisant à une salariée d'exercer directement ou indirectement une activité professionnelle pendant 36 mois, après la rupture de son contrat de travail, est une clause de non-concurrence. Elle ouvre droit à la contrepartie financière prévue par la convention collective, même si le contrat de travail est rompu par une rupture conventionnelle et que ce type de rupture ne fait pas partie de ceux visés par la convention collective.

[Cass. soc. 18 janvier 2018, n° 15-24002 FSPB](#)

Les limites de la géolocalisation des salariés définies par les juges

Un salarié réclamait des dommages et intérêts au motif que son employeur avait mis en place un système de géolocalisation qu'il jugeait illicite.

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle les règles à respecter en matière de géolocalisation des salariés :

- La géolocalisation n'est licite que lorsqu'aucun autre moyen ne permet d'effectuer ce contrôle ;
- le salarié doit avoir été préalablement informé ainsi que les instances représentatives du personnel ;
- l'utilisation d'un tel système n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

La Cour de cassation renvoie l'affaire devant les premiers juges, considérant qu'ils n'avaient pas recherché, d'une part, si l'installation d'un système de géolocalisation avait été portée à sa connaissance et, d'autre part, si ce dernier disposait d'une liberté dans l'organisation de son travail.

[Cass. soc. 18 janvier 2018, n° 16-20618 D](#)