

AFDD



ASSOCIATION FRANÇAISE DES DOCTEURS EN DROIT
RECONNUE D'UTILITE PUBLIQUE DECRET DU 28 FEVRIER 1966

BULLETIN MENSUEL

I – DROITS ETRANGERS

La chaîne de restauration de Singapour dénommée "Subway Niche" est exonérée de l'accusation de contrefaçon de la marque américaine Subway au titre de l'ancienneté de sa pratique, antérieure à celle de Subway.

<http://www.lemondedudroit.fr/asia-pacifique-international/170566-singapour-action-en-contrefacon-de-la-marque-subway-rejetee.html>

II – DROIT EUROPEEN

Depuis le 19 janvier 2013, tous les nouveaux permis de conduire délivrés dans l'Union européenne se présentent sous la forme d'une "carte de crédit" plastifiée d'un format européen standard et dotée de dispositifs de sécurité renforcés. L'adoption du nouveau permis de conduire s'effectue en application de la directive européenne 2006/126 du 20/12/06, ainsi tous les pays membres de l'Union européenne indiquent les mêmes catégories de droit à conduire sur les permis de conduire et la libre circulation tant pour les usagers que les professionnels de la route, est améliorée. Cette réforme, qui concerne tous les titulaires du permis de conduire, ne change pas le principe du permis à points. <http://securite-routiere.gouv.fr/la-securite-routiere/les-actualites/19-janvier-2013-le-nouveau-permis-de-conduire-europeen>

III – ACTUALITE JURIDIQUE

1) Droit civil

Le refus des autorités françaises de convertir en adoption plénière les adoptions simples prononcées en Haïti est confirmé par la Cour de cassation (C. Cass. 1ère chambre civile, 28 novembre 2012 (pourvoi n° 11-28.646) - rejet du pourvoi contre cour d'appel de Bordeaux, 25 octobre 2011).

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026710512&fastReqId=1678721717&fastPos=1>

2) Droit bancaire

Un arrêté du 21 janvier 2013, relatif aux taux mentionnés dans le règlement du Comité de la réglementation bancaire n° 86-13 du 14 mai 1986 relatif à la rémunération des fonds reçus par les établissements de crédit, a été publié au Journal officiel du 24 janvier 2013. Ces taux sont fixés du 01/02/2013 au 31/07/2013 ainsi:

- les taux des livrets A, des livrets d'épargne institués au profit des travailleurs manuels et des livrets de développement durable sont égaux à 1,75 % ;
- le taux des comptes spéciaux sur livret du Crédit mutuel est égal à 1,75 % ;
- le taux des comptes sur livret d'épargne populaire est égal à 2,25 % ;
- le taux des livrets d'épargne-entreprise est égal à 1,25 % ;
- le taux des comptes d'épargne logement hors prime d'État est égal à 1,25 %.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=05701813F90F4B4030295A1C4B3CAC0E.tpdjo16v_2?cidTexte=JORFTEXT000026973498&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id

3) Droit de l'environnement

Une proposition de loi visant à interdire l'exploration et l'exploitation des hydrocarbures non conventionnels a été déposée à l'Assemblée nationale le 16 janvier 2013. http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/interdire_exploration_exploitation_hydrocarbures_non_conventionnels.asp

Une proposition de loi visant à inscrire la notion de préjudice écologique dans le code civil a été déposée à l'Assemblée nationale le 23 janvier 2013. Elle a pour objet d'insérer un article 1382-1 dans le code civil disposant que "Tout fait quelconque de l'homme qui cause un dommage à l'environnement oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. La réparation du dommage à l'environnement s'effectue prioritairement en nature." http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/inscription_prejudice_ecologique_code_civil.asp

Siège social de l'AFDD : Maison du Barreau, 11 Place Dauphine 75001 Paris

Tel : 01 42.96.05.02/ Fax : 01 42.96.10.87 Port : 06.79.96.46.82/

Site Internet : www.afdd.fr / adresse électronique pour nous joindre : contact@afdd.fr

4 Droit social par Aïda VALLAT, avocat au barreau de Paris

Les textes

L'Accord National Interprofessionnel du **11 janvier 2013** pour un nouveau modèle économique et social au service de la **compétitivité des entreprises** et de la **sécurisation de l'emploi** et des **parcours professionnels** des salariés prévoit notamment la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé, l'amélioration de la portabilité de la couverture santé et prévoyance, la création de droits rechargeables à l'assurance chômage, la majoration de la cotisation d'assurance-chômage des CDD, la création d'un compte personnel de formation, l'assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de trente ans au CIF-CDD, la modification des règles relatives au temps partiel, une information-consultation anticipée des institutions représentatives du personnel avec une base de données unique, une limitation des coûts de l'expertise-comptable, l'articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation, la modification des règles relatives à une mobilité interne, la création d'un conseil en évolution professionnelle, les modalités des accords de maintien dans l'emploi, la modification des règles relatives au licenciement de 10 salariés, la modification des règles relatives à la prescription (24 mois) et au contentieux prud'homal, avec une indemnisation forfaitaire à valider devant le bureau de conciliation.

L'ANI n'entrera en vigueur qu'après l'adoption des textes législatifs et réglementaires nécessaires. (http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi.pdf).

Le **décret** n°2013-44 du **14 janvier 2103** (JO du 16 janvier 2013 p.1029) révisé, à compter du 1^{er} février 2013, le barème des **saisies et cessions des rémunérations**.

Le **décret** n° 2013-6 du **3 janvier 2013** modifie les procédures de **pénalités financières** dues par les employeurs en cas de fausses allégations sur les déclarations d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladies professionnelles (JO du 5 janvier 2013 p.403).

Le **décret** n° 2013-8 du **3 janvier 2013** a créé un **Haut Conseil à l'égalité** entre les femmes et les hommes (JO du 5 janvier 2013 p.407).

Une **circulaire** du **18 janvier 2013** du **Directeur Général du Travail** n° ETST1302066C précise les modalités d'application des dispositions législatives et réglementaires afin de renforcer l'effectivité du droit en matière **d'égalité professionnelle et salariale** entre les femmes et les hommes (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/01/cir_36418.pdf).

Dans le cadre de la lutte contre le **travail dissimulé**, une **circulaire** de la **Direction de la Sécurité Sociale** du **16 novembre 2012** n° DSS/SD5C/2012/186, publiée sur le site le 14 janvier 2013 (<http://www.securite-sociale.fr/Modifications-relatives-a-la-delivrance-de-l-attestation-de-vigilance-Circulaire?type=part>) précise les conditions et le contenu de l'attestation de vigilance, en cas de sous-traitance ou de prestations de service d'un montant d'au moins 3 000 €, qui doit être délivrée par le cocontractant au donneur d'ordre confirmant qu'il est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations sociales.

La jurisprudence

Prise d'acte de la rupture, faits produits en dehors du temps et du lieu de travail : Lors d'une soirée, alors que la salariée, qui était en arrêt de travail depuis le même jour, s'était rendue à son club de bridge, l'employeur avait fait irruption brutalement dans la pièce où se trouvait la salariée. Remettant en cause avec véhémence l'état de santé de celle-ci et exigeant qu'elle lui remette son arrêt de travail, et agressée publiquement, l'intéressée, choquée, s'était trouvée dans un état de sidération nécessitant le secours des personnes présentes. La cour d'appel a ainsi caractérisé un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations justifiant la prise d'acte, peu important que les faits, qui étaient relatifs à un différend d'ordre professionnel, se soient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail. (Cass. Soc. 23 janvier 2013, pourvoi n° 11-20356).

Prise d'acte de la rupture, obligation de sécurité de résultat : Une salariée s'était plainte de son supérieur hiérarchique qui a eu une mise à pied disciplinaire. A la suite de nouvelles plaintes et ce dernier étant délégué syndical, l'employeur avait fait une demande d'autorisation de licenciement, mais celle-ci ayant été refusée, il lui a adressé un avertissement. Trois jours après, la même salariée ayant été insultée et bousculée par le même supérieur, a fait une déclaration d'accident du travail. Juste avant que l'employeur obtienne l'autorisation de licencier le délégué syndical en cause, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts en réparation du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, mais a été déboutée. Huit mois après ce jugement et 21 mois après les faits, la salariée a pris acte de la rupture du contrat de travail. Pour la cour d'appel il s'agissait d'une démission. A tort, selon la Cour de cassation : l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, a manqué à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements. (Cass. Soc 23 janvier 2013, pourvoi n° 11-18855).

Mise à la retraite : L'employeur avait, en prononçant la mise à la retraite du salarié, agi précipitamment et dans le but de se soustraire aux nouvelles conditions de mise à la retraite alors en discussion devant le Parlement notamment en effectuant l'entretien préalable exigé par la convention collective de façon précipitée et sans que le salarié soit informé préalablement de son objet ainsi qu'en allongeant le délai conventionnel de préavis de trois mois sans en justifier objectivement la nécessité. L'employeur avait manqué à l'obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail et la mise à la retraite constituait une discrimination fondée sur l'âge. Dès lors le licenciement était nul (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-15646*).

Rupture de la période d'essai : Un employeur avait mis fin à la période d'essai de 3 mois renouvelée un jour avant son terme, en indiquant au salarié qu'il bénéficierait d'un mois de délai de prévenance rémunéré. Le salarié considérait qu'il s'agissait d'un licenciement abusif et non de la rupture de la période d'essai. Selon la Haute juridiction, la cour d'appel ayant constaté que l'employeur avait mis fin à la période d'essai avant son terme, en a exactement déduit que la rupture ne s'analysait pas en un licenciement, alors même que cet employeur n'avait pas respecté le délai de prévenance (*Cass. Soc. 23 janvier 2013, pourvoi n° 11-23428*).

Délai de la procédure disciplinaire : La notification par l'employeur, après l'engagement de la procédure disciplinaire, d'une proposition de modification du contrat de travail soumise au salarié, interrompt le délai de deux mois prévu par l'article L. 1332-4 du code du travail qui court depuis la convocation à l'entretien préalable. Le refus de cette proposition par le salarié interrompt à nouveau ce délai : la convocation du salarié par l'employeur à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les deux mois de ce refus (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, pourvoi n°11-28109*).

Jours fériés chômés : Lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoit le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année (*Cass. Soc. 17 janvier 2013, pourvoi n° 11-17745*).

Nullité de la clause de non-concurrence : Une clause de non-concurrence stipulée dans un contrat n'est licite que si elle comporte une obligation de verser une contrepartie financière. La stipulation d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice. (*Cass. Soc. 9 janvier 2013, pourvoi n° 11-26418*).

Heures de délégation : L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité forfaitaire compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire (*Cass. Soc. 17 janvier 2013, pourvoi n° 11-17745*).

Réunion du Comité d'entreprise et pouvoir de l'employeur : Le pouvoir de l'employeur de convoquer le CE inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de réunion : le règlement intérieur du CE ne peut prévoir de dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives du CE (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-28324*).

Réunion du CHSCT : En cas de défaillance de l'employeur, l'auteur d'une demande de réunion du CHSCT présentée conformément aux dispositions de l'article L. 4614-10 du code du travail, est recevable à demander en justice la réunion de ce CHSCT (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-27651*).

CHSCT et expertise en risques technologiques : La possibilité reconnue au CHSCT d'avoir recours à un expert en risques technologiques ne peut résulter de la seule activité soumise à la législation sur les installations classées (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-27679*).

CHSCT et honoraires d'avocat : Une cour d'appel avait débouté le CHSCT de sa demande de prise en charge par l'employeur des frais d'honoraires d'avocat engagés par la procédure devant le TGI au motif que la demande n'était pas chiffrée. A tort selon la Haute juridiction : le CHSCT n'ayant commis aucun abus, les honoraires d'avocat exposés à l'occasion de la procédure devaient être supportés par l'employeur à qui il appartenait d'inviter le CHSCT à en préciser le montant. (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-27679*).

CHSCT et contestation des honoraires d'expertise : Le juge tient de l'article L 4614-13 du code du travail le pouvoir de procéder à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé. (*Cass. Soc. 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-19640*).

Unicité d'instance : La règle de l'unicité d'instance prud'homale qui autorise les demandes nouvelles en cause d'appel, n'est pas applicable devant la juridiction commerciale (*Cass Soc 23 janvier 2013, pourvoi n°10-20568*).

Prescription en matière de reconnaissance de maladie professionnelle : Si les droits de la victime ou de ses ayants droit au bénéfice des prestations et indemnités prévues par la législation professionnelle se prescrivent par deux ans à compter, notamment, de la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle, le délai de prescription est interrompu, en cas de circonstances susceptibles d'entraîner la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, par l'exercice de l'action en reconnaissance du caractère professionnel de la maladie. Le délai de prescription ne peut recommencer à courir qu'à compter de la date de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie. (*Cass.Civ.2, 24 janvier 2013, pourvoi n° 11-28595*).