

AFDD



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

BULLETIN MENSUEL

Toute l'équipe de l'AFDD vous présente ses meilleurs vœux pour 2015

I – DROIT ETRANGER

Droit des Etats-Unis : Dans le cadre d'un règlement négocié avec le département américain de la Justice (DoJ), le groupe Alstom devra verser une amende de 772 millions de dollars (soit 630 millions d'euros) pour violation du Foreign Corrupt Practices Act. Cet accord est intervenu le lendemain de l'assemblée générale d'Alstom qui a autorisé la cession de la branche énergie à General Electric. Dans cette affaire de corruption de responsables gouvernementaux dans des pays tels que l'Indonésie ou l'Arabie saoudite, Alstom a plaidé coupable le 22 décembre 2014. Sa filiale britannique et deux anciens employés ont également été accusés au Royaume-Uni d'avoir versé des pots-de-vin entre 2002 et 2010 en relation avec des contrats pour une centrale électrique en Lituanie, selon la direction britannique de la répression des fraudes, la Serious Fraud Office.
http://www.lesechos.fr/journal20141223/lec2_entreprise_et_marches/0204034468654-corruption-alstom-va-payer-une-amende-de-772-millions-de-dollars-1077593.php?fvltMAiXQHC1d1UX.99

II DROIT EUROPEEN

Le règlement n° 1286/2014 du Parlement européen et du Conseil du 26 novembre 2014 sur les documents d'informations clés relatifs aux produits d'investissement packagés de détail et fondés sur l'assurance a été publié au Journal officiel de l'Union européenne du 9 décembre 2014. Il est entré en vigueur le 31 décembre 2014.

Dans le cadre de deux litiges opposant des clients allemands d'électricité et de gaz à leurs fournisseurs au sujet de plusieurs augmentations de prix pratiquées entre 2005 et 2008, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a été saisie d'une question préjudicielle relative à l'interprétation des directives du 26 juin 2003, concernant des règles communes pour le marché intérieur de l'électricité et concernant des règles communes pour le marché intérieur du gaz naturel. Dans une décision du 23 octobre 2014, la CJUE juge que ce texte oblige les États membres à garantir un niveau de protection élevé des consommateurs en ce qui concerne la transparence des conditions contractuelles puisqu'en plus du droit de dénoncer le contrat, les clients doivent également pouvoir contester une modification des prix. En conséquence, les clients relevant de l'obligation générale d'approvisionnement, pour pouvoir exercer ce droit en temps utile, doivent être informés des motifs, des conditions et de l'ampleur d'une telle augmentation, avant l'entrée en vigueur de la modification. Affaires jointes C-359/11 et C-400/11- ECLI:EU:C:2014:2317, Schulz -

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d58c2ff7696a3e412085dfc79f64c4f45d.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Ob3yOe0?text=&docid=158842&pageIndex=0&doclang=fr&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=81247>

II – ACTUALITE JURIDIQUE

1) Droit boursier et financier

L'Autorité des marchés financiers (AMF) suite à une consultation publique des propositions émises en mars 2014 par un groupe de travail sur les introductions en bourse dans le but de faire évoluer le droit français en la matière eu égard à la pratique d'autres pays européens, les a adoptées le 1^{er} décembre 2014. L'ensemble des modifications apportées par la consultation devraient être mises en œuvre au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année 2015. D'autres mesures ont été aussi adoptées pour former un cadre réglementaire renouvelé et équilibré qui devrait garantir aux acteurs un dispositif français compétitif, en phase avec les pratiques internationales, tout en continuant d'associer les particuliers aux introductions en bourse.

La loi de finances pour 2015 n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 a été publiée au JORF du 30 décembre 2014 p. 22828.

2) Droit de l'énergie

A été publié au JORF du 24 décembre 2014 p. 21826, le décret du 22 décembre 2014 mettant en œuvre le dispositif des certificats d'économies d'énergie (CEE) pour la troisième période d'obligations (2015-2017) et un arrêté du 22 décembre 2014, publié au JORF du même jour p. 21838, définissant les opérations standardisées d'économies d'énergie. Ce décret fixe les conditions et modalités de délivrance des CEE pour la troisième période d'obligations. Ce texte simplifie les règles relatives aux contrôles. Il instaure un système déclaratif dans lequel les pièces constitutives d'une demande de certificat sont établies avant le dépôt du dossier et sont archivées par le demandeur. Il définit la situation de référence qui permet de calculer le volume de certificats délivrés pour chaque opération. Le décret fixe aussi à 100 TWhc le volume maximal de certificats délivrés pour cette troisième période dans le cadre des programmes d'accompagnement. Cet arrêté définit les opérations standardisées d'économies d'énergie les plus fréquentes pour les opérations engagées à partir du 1er janvier 2015 avec 89 fiches correspondantes. Corrélativement, cet arrêté abroge les fiches d'opérations standardisées actuellement en vigueur en deuxième période, et prévoit des dispositions transitoires. Ces deux textes concernent toujours les fournisseurs d'énergie (électricité, gaz, chaleur, froid, fioul domestique, GPL et carburants pour automobiles), les collectivités territoriales et leurs groupements, l'Agence nationale de l'habitat, les bailleurs sociaux, les sociétés d'économie mixte exerçant une activité de construction ou de gestion de logements sociaux, les sociétés d'économie mixte ayant l'efficacité énergétique pour objet social et proposant le tiers-financement.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=?cidTexte=JORFTEXT000029953679&dateTexte=&oldAction=dernierJO&categorieLien=id> ,

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=?cidTexte=JORFTEXT000029953752&dateTexte=&oldAction=dernierJO&categorieLien=id>

Le décret n° 2014-1622 du 24 décembre 2014, publié au Journal officiel du 27 décembre 2014, contre toute attente, avance d'un an, au 31 décembre 2014 (et non plus au 31 décembre 2015), la date d'échéance du dispositif de la prime exceptionnelle à la rénovation thermique des logements privés dont l'Etat, dans le cadre des investissements d'avenir, avait confié la gestion à l'Agence de services et de paiement. Ce texte concerne les propriétaires occupants souhaitant réaliser des travaux de rénovation thermique dans leur résidence principale et les entreprises de travaux. Il est entré en vigueur le 28 décembre 2014.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029965133>

3) Droit commercial

Un arrêté du 18 décembre 2014, relatif aux informations contenues dans les conditions générales de vente (CGV) en matière de garantie légale, a été publié au Journal officiel du 26 décembre 2014. Il impose désormais que les CGV des contrats de consommation doivent comporter les nom et adresse du vendeur garant de la conformité des biens au contrat, permettant au consommateur de formuler une demande au titre de la garantie légale de conformité ou de la garantie des défauts de la chose vendue. Elles doivent aussi mentionner que le vendeur est tenu des défauts de conformité du bien au contrat et des défauts cachés de la chose vendue. Enfin, dans les contrats de consommation, elle doivent comporter un encadré avec les mentions selon lesquelles, lorsqu'il agit en garantie légale de conformité, le consommateur (1) bénéficie d'un délai de deux ans à compter de la délivrance du bien pour agir, (2) peut choisir entre la réparation ou le remplacement du bien, sous réserve des conditions de coût prévues par l'article L. 211-9 du code de la consommation, et enfin (3) est dispensé de rapporter la preuve de l'existence du défaut de conformité du bien durant les six mois suivant la délivrance du bien. Ce délai est porté à vingt-quatre mois à compter du 18 mars 2016, sauf pour les biens d'occasion. Cet arrêté entre en vigueur le 1er mars 2015.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=65866FF26C95255D6562ABB873239EF5.tpdjo17v_3?cidTexte=JORFTEXT000029958952&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000029958086

4) Droit de la concurrence et de la propriété intellectuelle

L'Autorité de la concurrence sanctionne, dans une décision du 18 décembre 2014, deux ententes dans le secteur des produits d'entretien et d'hygiène vendus en grande surface. Leurs amendes respectives, parmi les plus importantes jamais rendues par l'Autorité, s'élèvent à 345,2 et 605,9 millions d'euros. Cette entente a été révélée à l'Autorité par le programme de clémence, sollicitée par les acteurs même de l'infraction. Par la suite, des perquisitions et saisies menées en France ont permis de réunir de nombreuses preuves telles que des comptes rendus de réunion, des agendas, des notes internes ou notes prises en réunion... Certains protagonistes de l'entente ont d'ailleurs été pris en flagrance à l'occasion d'un déjeuner dans une brasserie. Les grands fournisseurs de produits d'entretien et d'hygiène se rencontraient régulièrement et secrètement pour coordonner leurs politiques commerciales et discuter de leurs politiques tarifaires au sein de plusieurs cercles, qui se réunissaient dans des restaurants et s'échangeaient également des correspondances à leur domicile privé. Ces échanges étaient complétés par des contacts bilatéraux ou plurilatéraux, notamment téléphoniques, qui permettaient aux entreprises de consolider les échanges organisés dans les différents cercles. Les bénéficiaires de la clémence ont ainsi échappé aux sanctions.

<http://www.autoritedelaconcurrence.fr/pdf/avis/14d19.pdf>

Le décret n° 2014-1550 du 19 décembre 2014 pris pour l'application de la loi n° 2014-315 du 11 mars 2014 renforce la lutte contre la contrefaçon (*JORF du 21 décembre 2014 p. 21667*).

5) Droit des assurances

Par une décision du 19 décembre 2014, la commission des sanctions de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) a sanctionné d'un blâme assorti d'une amende de 50 millions d'euros l'assureur Allianz Vie, la plus lourde sanction jamais prononcée par l'Autorité. Cette décision est susceptible d'appel devant le Conseil d'Etat. http://acpr.banque-france.fr/fileadmin/user_upload/acp/publications/registre-officiel/20141222-Decision-de-la-commission-des-sanctions.pdf

6) Droit judiciaire

Le décret n° 2014-1458 du 8 décembre 2014 modifie l'organisation et le fonctionnement des juridictions de l'ordre judiciaire (*JO du 9 décembre 2014 p.20496*).

7) Droit professionnel

Le décret n° 2014-1632 du 26 décembre 2014 modifiant le décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat change les modalités d'élection du bâtonnier, la durée du mandat du président du Conseil national des barreaux et les règles de fonctionnement de la formation restreinte de chaque conseil de l'ordre. (*JO du 28 décembre 2014 p.22596*).

8) Droit Social *par Aïda VALLAT, avocat au barreau de Paris*

Les textes

La **loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015** (*JO du 24 décembre 2014 p.21748*) comporte des dispositions relatives notamment aux conditions générales d'équilibre financier de la sécurité sociale, aux dépenses d'assurance vieillesse, aux dépenses des branches accidents du travail, maladies professionnelles, de la branche famille, au financement des régimes obligatoires, à la lutte contre la fraude. La décision n° 2014-706 du conseil constitutionnel du 18 décembre 2014 a également été publiée (*JO du 24 décembre 2014 p. 21789*).

La **loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015** (*JO du 30 décembre 2014 p.22828*) modifie les règles relatives notamment au financement de l'apprentissage, au contrat d'apprentissage, à l'insertion des handicapés.

La **loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes** autorise le gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et de celle des organisations professionnelles. La date du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes est fixée par décret, et au plus tard au 31 décembre 2017. Le mandat des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date. (*JO du 19 décembre 2014 p.21435*). La décision n° 2014-704 du 11 décembre 2014 du Conseil constitutionnel a été publiée (*JO du 19 décembre 2014 p.21436*).

Le **décret n° 2014-1514 du 16 décembre 2014** porte application des dispositions relatives aux **cotisations de sécurité sociale des apprentis** et fixe les modalités de **prise en compte des périodes d'apprentissage au titre de l'assurance vieillesse** (*JO du 17 décembre 2014 p.21190*).

Le **décret n° 2014-1609 du 24 décembre 2014** révisé le barème des **saisies et cessions des rémunérations** (*JO du 27 décembre 2014 p.22495*). Il revalorise les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations.

Le **décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014** relatif à **l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale** (*JO du 27 décembre 2014*) précise les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le **décret n° 2014-1589 du 23 décembre 2014** revalorise le montant forfaitaire du **revenu de solidarité active** et le porte à 513,88 € à compter des allocations dues au titre du mois de janvier 2015. (*JO du 26 décembre 2014 p.22292*).

Le **décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014** relève, à compter du 1^{er} janvier 2015, **le salaire minimum de croissance** (SMIC) brut horaire à 9,61 €, soit 1 457,52 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, ainsi que le **minimum garanti** (MG) dont le montant est fixé à 3,52 €. (*JO du 24 décembre 2014 p.22159*).

Le **décret n° 2014-1513 du 16 décembre 2014** modifie les règles relatives à la **retraite progressive** (*JO du 17 décembre 2014 p.21189*).

La jurisprudence

Temps partiel et requalification du contrat : En application de l'article L 3123-17 du code du travail, lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein. Selon l'article L3123-14 du code du travail, l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet. Il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-20627).

Procédure disciplinaire conventionnelle et licenciement : La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner un avis sur une mesure disciplinaire envisagée par l'employeur, constitue une garantie de fond. Le licenciement prononcé sans que le conseil ait rendu son avis selon une procédure régulière ne peut avoir de cause réelle et sérieuse. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-10444).

Licenciement disciplinaire : Un agent de service affecté dans un établissement à caractère sanitaire social s'était vu notifier une mise à pied pour avoir refusé de distribuer des médicaments aux résidents puis avait été licencié pour avoir, de nouveau, après une formation pratique sur ce sujet, refusé d'effectuer pareille distribution. A commis une faute justifiant son licenciement, le salarié, engagé comme agent de service de salle à manger, qui distribuait les médicaments et assistait les résidents à la prise de médicaments lors des repas, conformément à sa fiche de poste, mais qui, après que certains de ces repas aient été servis dans les chambres, avait refusé de remettre à leurs destinataires les piluliers nominatifs placés sur les plateaux repas qu'il distribuait. (Cass. Soc. 2 décembre 2014, pourvoi n°13-28505).

Transfert d'entreprise et mandats : Vu les articles L. 2314-28 et L. 2324-26 du code du travail, d'une part, les mandats représentatifs d'une entité transférée ne sont maintenus que si cette entité conserve son autonomie, d'autre part, à supposer un tel maintien, et pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée de ces mandats peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés sans que cet accord soit conclu à l'unanimité desdites organisations. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n° 14-14917).

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT. Est irrégulière la décision de l'employeur de ne mettre en place un CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés, le tribunal d'instance ayant constaté que la société employait environ cent quarante salariés répartis sur sept sites. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n° 14-60165).

Licenciement pour insuffisance professionnelle : Selon la convention collective nationale de la banque, relatif au licenciement pour motif non disciplinaire, avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions. Il en résulte que la méconnaissance par l'employeur de cette obligation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-22890).

Convention de forfait et santé : Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles. Il résulte des Directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvois n° 13-22890 ; n° 13-23230).

Requalification de contrat à durée déterminée :

Qualité pour agir des syndicats : Si les salariés engagés à durée déterminée peuvent seuls agir devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification de leurs contrats en contrats à durée indéterminée, les syndicats ont qualité pour demander au juge d'instance, juge de l'élection, que les contrats de travail soient considérés comme tels s'agissant des intérêts que cette qualification peut avoir en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvois n° 14-13712 14-60511).

Motif du CDD : Un CDD ne peut comporter qu'un seul motif : doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée conclu pour deux motifs distincts. (Cass. Soc. 17/12/2014, pourvoi n°12-21147).

Contrat à temps partiel : La requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat. Réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. (Cass. Soc. 10 décembre 2014, pourvoi n°13-22422).

Rupture conventionnelle : La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. L'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle et partant d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande, n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture. (Cass. Soc. 10 décembre 2014, pourvoi n°13-22134).

Harcèlement moral : L'obtention en référé d'une mesure provisoire mettant un terme au harcèlement subi par un salarié, ne saurait interdire à celui-ci de justifier devant le juge du fond du fait qu'il a dû solliciter cette mesure en raison d'un harcèlement susceptible d'entraîner la nullité de la rupture effective du contrat de travail. L'employeur ayant contraint le salarié à solliciter en justice la mesure de mise en inactivité anticipée ayant permis de mettre fin au harcèlement moral dont elle a caractérisé l'existence, la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul. (Cass. Soc. 9 décembre 2014, pourvois n°13-16045 13-16731).

Heures supplémentaires : Un accord collectif ne pouvant limiter les droits du salarié au bénéfice des dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n°13-13640)

Inaptitude après accident du travail et licenciement : Déclarée inapte à tous postes, une salariée a été licenciée après impossibilité de reclassement. Les juges du fond avaient considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir contesté l'avis du médecin du travail en raison du défaut d'agrément de l'association dont ce dernier dépendait. A tort, selon la Cour de cassation, car en l'absence de recours, exercé devant l'inspecteur du travail, contre les avis du médecin du travail, ceux-ci s'imposent au juge, (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n°13-12277).

Elections professionnelles : Si l'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin contrairement aux prescriptions de l'article R. 57 du code électoral est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant des principes généraux du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections, cette mention peut être effectuée sur un document annexé au procès-verbal et établi concomitamment. (Cass. Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n° 14-12401).

Si un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, ce mandat peut être verbal. (Cass. Soc. 10 décembre 2014, pourvoi n°14-60447).

Séparation des pouvoirs : Si le juge de l'ordre administratif est compétent pour trancher un litige relatif à une procédure de consultation préalable des institutions représentatives du personnel lorsqu'est en cause une décision relative à l'organisation du service public assuré par un établissement public à caractère administratif, ou à caractère industriel ou commercial, ou par une société de droit privé, le juge judiciaire est, en revanche, compétent pour trancher un tel litige lorsque la décision ne se rapporte pas à l'organisation et au fonctionnement du service public concerné. (Cass. Soc. 16 décembre 2014, pourvoi n°13-20443).

Statut protecteur :

L'annulation par le tribunal d'instance de la **désignation** d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur. (Cass. Soc. 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-15081).

Un délégué syndical, représentant de droit le syndicat au comité d'entreprise, **réintégré** dans l'entreprise après l'annulation de l'autorisation donnée en vue de son licenciement, sans avoir pu retrouver son mandat du fait de la disparition de ce comité d'entreprise, bénéficie de la **protection complémentaire de six mois** suivant sa réintégration. (Cass. Soc. 16 décembre 2014, pourvoi n°13-21203).

En vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le **licenciement** d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi. (CE 23 décembre 2014, n° 364616).

Information du comité d'entreprise : Un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoyait que l'entreprise fournirait, chaque année, aux représentants du personnel des données sociales relatives aux rémunérations hommes/femmes pour chaque métier-repère. Un syndicat avait saisi le tribunal de grande instance pour qu'il soit ordonné, sous astreinte, de communiquer au comité d'entreprise ces documents. A tort, selon la Cour de cassation : les documents exigés de l'employeur étaient destinés au comité d'entreprise, lequel n'en sollicitait pas la communication et ne s'était pas associé à la demande du syndicat. (Cass. Soc. 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-22308).

Syndicat et intérêt à agir : un syndicat a intérêt à contester les modalités d'une expertise lorsque la mission de l'expert est susceptible de porter atteinte au droit syndical (Cass. Soc. 2 décembre 2014, pourvoi n° 13-24029).