

AFDD

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



BULLETIN MENSUEL

BONNE RENTREE A TOUS !

I – DROIT ETRANGER

Togo : Cet été 2014 le commissaire général de l'Office Togolais des Recettes (OTR), Henry Gaperi, a présenté et lancé le nouveau système de collecte des droits de douane. Désormais avec ce système, le versement des taxes en liquide devient interdit et les règlements doivent s'effectuer aux guichets de banques installées directement sur le site. Ce dispositif a pour but de limiter les risques de fraudes et de corruption.
<http://www.lemondedudroit.fr/afrique-moyen-orient-international/193946-togo-interdiction-de-versement-des-taxes-douanieres-en-liquide.html>

II – DROIT EUROPEEN

La juridiction du travail norvégien, l'*Arbetsdomstolen*, a posé une question préjudicielle en interprétation du droit de l'Union Européenne, la Norvège faisant partie de l'Espace Economique Européen (EEE) : une société norvégienne propriétaire d'un navire battant pavillon d'un pays tiers peut-elle se prévaloir de la libre prestation des services lorsqu'elle fournit des services de transport maritime à partir d'un Etat partie à l'accord EEE ou vers un tel Etat ? La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) juge, dans un arrêt du 8 juillet 2014, qu'une société établie dans un Etat de l'EEE et propriétaire d'un navire battant pavillon d'un pays tiers peut se prévaloir de la libre prestation des services lorsqu'elle fournit des services de transport maritime à partir ou vers un Etat de l'EEE, à condition qu'elle puisse, en raison de l'exploitation de ce navire, être qualifiée de prestataire de services et que les destinataires de ces services soient établis dans des Etats de l'EEE autres que celui dans lequel la société est établie. En conséquence, la société norvégienne doit être considérée comme relevant du champ d'application du droit européen, et qu'ainsi, toute restriction ayant été, sans justification objective, de nature à entraver la prestation de services devra être déclarée incompatible avec le droit de l'Union. - CJUE, 8 juillet 2014, affaire C-83/13, Fonnship A/S c/ Svenska Transportarbetareförbundet et a ;
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5f0f63b4e938542b3b8fac2b24533c2c.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuNc3v0?text=&docid=154641&pageIndex=0&doclang=fr&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=238241>

III – ACTUALITE JURIDIQUE

1) Droit des assurances

A la suite de crues de la rivière Ger, l'Etat a réalisé des travaux de curage et de confortement des berges par enrochement sur la propriété privée d'un riverain, qui a contribué à leur financement. A la suite de l'effondrement partiel de l'enrochement mis en place sur sa propriété, et de l'absence de réalisation des travaux prévus pour la reconstruction des vannes et du canal alimentant son moulin, ce riverain a saisi le tribunal administratif de Toulouse d'une demande tendant à la réparation de son dommage. Le Tribunal lui ayant donné gain de cause, le ministre de l'Agriculture interjette alors appel du jugement qui a condamné l'Etat. La cour administrative d'appel (CAA) de Bordeaux déboute l'Etat dans un arrêt du 26 juin 2014, considérant que l'enrochement, qui fait corps avec le terrain avait pour objet de consolider les berges du Ger, A ce titre, il doit être regardé comme un ouvrage au sens des principes dont s'inspire l'article 1792 du code civil. Quant à la qualité de maître d'ouvrage, bénéficiant de la garantie décennale des constructeurs en application des principes des articles 1792 et 2270 du code civil, elle doit être reconnue à la personne qui détient, à la date où le juge statue, les prérogatives attachées à la maîtrise d'ouvrage alors même qu'elle n'a pas été liée aux

constructeurs par un contrat de louage d'ouvrage. En l'espèce, le requérant, qui est propriétaire de l'enrochement édifié sur son terrain, a acquis, après remise de l'ouvrage, la qualité de maître d'ouvrage. La Cour en déduit que les désordres affectant l'enrochement, qui compromettent la solidité de l'ouvrage, sont de nature à engager la responsabilité décennale des constructeurs. - Cour administrative d'appel de Bordeaux, 4ème chambre (formation à 3), 26 juin 2014 (n° 13BX02141).

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000029176839&fastReqlD=666104073&fastPos=1>

2) Droit bancaire et financier

La directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 28 août 2014. Ce texte modifie la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, Ces modifications ont trait aux fonctions de dépositaire, aux politiques de rémunération et aux sanctions,

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:JOL_2014_257_R_0007&from=FR

Un décret du 8 juillet 2014, publié au Journal officiel du 10 juillet 2014 définit les seuils d'activités de négociation sur instruments financiers au-delà desquels les établissements sont tenus de séparer les activités spéculatives. Il concerne les établissements de crédit, compagnies financières holding et compagnies financières holding mixtes. C'est-à-dire les établissements dont les activités de négociation, composées des actifs à juste valeur par résultat au sens des normes comptables IFRS, représentent 7,5 % du bilan. Ce texte pris en application de l'article L5-47 du Code monétaire et financier entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 11 juillet 2014.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=766F36818CFE323DBC8487A27FC3F5C9.tpdjo16v_1?cidTexte=JORFTEXT000029213680&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000029213339

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

Les textes

La loi n° 2014-892 du **8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014** a été publiée (*JO du 9 août 2014 p.13344*) ainsi que la décision n° 2014-698 du 6 août 2014 du conseil constitutionnel (*JO du 9 août 2014 p.13358*).

Après la décision n° 2014-700 du conseil constitutionnel du 31 juillet 2014 (*JO du 5 août 2014 p.12966*), la loi n° 2014-873 du **4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** (*JO du 5 août 2014 p.12949*) modifie le code du travail notamment son article L 2245-5 sur la négociation collective sur les salaires effectifs afin de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.

L'**arrêté** du **12 août 2014** relatif à l'agrément de l'avenant n° 5 à la convention du 19 juillet 2011 relative au **contrat de sécurisation professionnelle** permet de mettre cette convention en conformité avec la nouvelle convention d'assurance chômage du 14 mai 2014. Sont concernés les salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er juillet 2014.

Le **décret** n° 2014-935 du **20 août 2014** précise les conditions dans lesquelles peuvent être mises en œuvre des **formations ouvertes ou à distance** des stagiaires (*JO du 22 août 2014 p.13958*). Ce décret entre en vigueur le 23 août 2014.

Le **décret** n° 2014-985 du **28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage** (*JO du 30 août 2014 p.14547*) s'applique à compter de la taxe d'apprentissage versée en 2015, assise sur la masse salariale 2014.

Le **décret** n° 2014-967 du **22 août 2014 relatif au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** (FPSP) qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015, définit les missions de ce fonds et précise les modalités selon lesquelles le FPSP verse aux fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) les sommes collectées par les OPCA et destinées au financement du congé individuel de formation. (*JO du 27 août 2014 p.14396*). Ce décret est pris pour l'application de l'article 11 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le **décret** n° 2014-968 du **22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue** (*JO du 27 août 2014 p.14397*), qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015, précise les modalités de versement par les employeurs des contributions dues aux OPCA au titre de la formation professionnelle continue. Ce décret fixe notamment la date limite de versement de la contribution unique par les employeurs aux OPCA au 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette contribution est due.

Le **décret** n° 2014-969 du **22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation** fixe la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation à soixante-dix heures. (*JO du 27 août 2014 p.14397*).

Le décret n° 2014-953 du 20 août 2014 simplifie les **modalités de calcul des indemnités journalières dues au titre de la maladie, de la maternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles**. Il prévoit notamment d'étendre la subrogation de plein droit de l'employeur à l'égard des indemnités journalières AT-MP aux cas de maintien de tout ou partie du salaire en vertu d'un accord individuel ou collectif de travail. (*JO 23 août 2014 p. 14021*).

Le **décret n° 2014-921 du 18 août 2014** modifie diverses dispositions relatives au droit **au séjour et au travail des étrangers** (*JO du 21 août 2014 p. 13897*).

L'arrêté du **12 août 2014** porte agrément de l'avenant n° 5 à la convention du 19 juillet 2011 relative au **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** et la met en conformité avec la nouvelle convention d'assurance chômage du 14 mai 2014. Cet avenant est applicable aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er juillet 2014. (*JO du 28 août 2014 p. 14461*). La convention du 19 juillet 2011 est prorogée jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention relative au CSP et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2014 par l'**arrêté du 23 juillet 2014** (*JO du 7 août 2014 p. 13233*). Une **circulaire Unedic** n°2014-23 du 3 septembre 2014 le rappelle (<http://www.unedic.org/sites/default/files/ci201423.pdf>).

Dans une **circulaire** n°2014-22 du **17 juillet 2014**, l'**UNEDIC** diffuse une fiche technique sur les règles relatives aux contributions prévues par la convention du 14 mai 2014 à **l'indemnisation du chômage** (<http://www.unedic.org/sites/default/files/ci201422.pdf>).

Le ministère du travail a publié un **guide juridique de l'épargne salariale** (intéressement, participation et plans d'épargne salariale). (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_ES-juin2014_MAJ-10-JUILLET2014.pdf).

L'ACOSS diffuse, dans une lettre-circulaire n°2014-0000032 du 18 août 2014, les assiettes forfaitaires et les **cotisations** restant dues par les employeurs au titre des rémunérations versées aux **apprentis** à compter du 1^{er} juillet 2014 (http://www.urssaf.fr/images/ref_LCIRC-2014-0000032.pdf).

La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) détaille, dans une circulaire n° 2014-45 du 7 août 2014, les modifications intervenues pour les modalités de **validation des périodes assimilées au titre de la maternité ou de l'adoption** (http://www.legislation.cnav.fr/textes/cr/cn/pdf/circulaire_cnav_2014_045_07082014%20.pdf).

Dans le cadre de la coordination des régimes **d'assurance chômage** au sein de l'Union européenne, l'UNEDIC transmet, dans une **circulaire** n°2014-25 du **3 Septembre 2014**, les **taux de conversion**, pour le 3^{ème} trimestre 2014, des **monnaies** en application du règlement CEE n°574/72. (<http://www.unedic.org/sites/default/files/ci201425.pdf>).

La jurisprudence

Egalité de traitement et PACS :

Un salarié a demandé, après la conclusion d'un PACS avec une personne de même sexe, à bénéficier des jours de congés et d'une prime prévus par une convention collective en cas de mariage. Les salariés qui concluaient un pacte civil de solidarité avec un partenaire de même sexe se trouvaient, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, dans une situation identique au regard des avantages en cause à celle des salariés contractant un mariage (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°10-18341, arrêt rendu sous le visa de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000 et de l'arrêt de la CJUE du 12 décembre 2013, aff. C-267/12*).

Il en est de même pour l'application d'un statut du personnel qui instaurait une discrimination directement fondée sur l'orientation sexuelle, et qui devait être écartée (*Cass Soc 9 juillet 2014, pourvoi n°12-20864*).

Compétence du Conseil de prud'hommes et du tribunal des affaires de sécurité sociale : Si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°13-18696*).

Fin du mandat de délégué syndical : La démission du salarié de son mandat de délégué syndical prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle cette démission est portée à sa connaissance (*Cass Soc 9 juillet 2014, pourvoi n° 12-29438*).

Fin du mandat de membre du comité de groupe : Le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat d'appartenance d'origine pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°13-20614*).

Salariés mis à disposition : Il appartient à l'employeur qui invoque l'absence d'intégration étroite et permanente des salariés mis à disposition de son entreprise, d'en rapporter la preuve pour s'opposer à leur

prise en compte dans le calcul de la masse salariale brute servant au calcul de la subvention de fonctionnement versée au comité d'entreprise (*Cass Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°13-17470*).

Subvention de fonctionnement du comité d'entreprise, calcul de la masse salariale et transaction : Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement versée par l'employeur au comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-43 du code du travail s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte "Rémunérations du personnel", à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues à la rupture du contrat de travail. Les indemnités transactionnelles, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute (*Cass Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°13-17470*).

Discrimination : La cour d'appel, qui a constaté que la salariée présentait des éléments pouvant laisser supposer l'existence d'une discrimination, a relevé, d'une part, que l'employeur justifiait avoir embauché 30 % de seniors en 2009-2010 et 50 % en 2010-2011, d'autre part, que la procédure de recrutement avait été prématurément interrompue avant toute audition de l'un des candidats en raison d'un désaccord entre les membres de la commission scientifique de sélection sur les critères à faire prévaloir quant aux compétences du candidat entre compétences générales en mathématiques et compétences en probabilités et statistiques. En l'état de ses constatations, elle a pu décider que la décision de l'employeur était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°12-30192*).

Nullité du licenciement et revenu de remplacement : Tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de ses activités syndicales est nul. Dès lors qu'il caractérise une atteinte à la liberté, garantie par la Constitution, qu'a tout homme de pouvoir défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvois n°13-16434, n°13-16805*).

Clause de mobilité : Bien que leur contrat de travail prévoyait une clause de mobilité selon laquelle le salarié prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une modification du contrat de travail des salariés ont refusé leur mutation de Meurthe en Moselle à Paris et ont été licenciés. La clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les textes susvisés (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvois n°13-11906, 13-11907, 13-11908, 13-11909*).

Egalité de traitement : En raison des particularités des régimes de prévoyance incluant la protection sociale complémentaire, qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°13-12121*).

Activité sociale et culturelle et soirée festive : Si la soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs se déroulait dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise. Cette manifestation constituait un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel et ne relevait dès lors pas d'une activité sociale et culturelle (*Cass. Soc. 9 juillet 2014, pourvoi n°13-18577*).

Faute de gestion :

Ayant constaté que la société, directement ou par l'intermédiaire d'une société Financière, avait pris des décisions dommageables pour la société X..., qui avaient aggravé la situation économique difficile de celle-ci, ne répondaient à aucune utilité pour elle et n'étaient profitables qu'à son actionnaire unique, la cour d'appel a pu en déduire que ces sociétés avaient par leur faute et légèreté blâmable, concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résulté (*Cass. Soc. 8 juillet 2014, pourvoi n°13-15573*).

Si l'adhésion des salariés à la convention passée entre l'employeur et l'Etat les prive, sauf fraude ou vice du consentement, de la possibilité de discuter la régularité, la légitimité ou la validité de leur licenciement, elle ne rend pas irrecevable une action en responsabilité extracontractuelle dirigée contre un tiers auquel sont imputées des fautes ayant concouru à la déconfiture de l'entreprise et, par là à la perte des emplois dès lors que ces fautes se distinguent des manquements qui pourraient être reprochés à l'employeur en ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ou de l'obligation de reclassement (*Cass. Soc. 8 juillet 2014, pourvoi n°13-15470*).

Document unique : L'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique (*Cass. Soc. 8 juillet 2014, pourvoi n°13-15470*).