

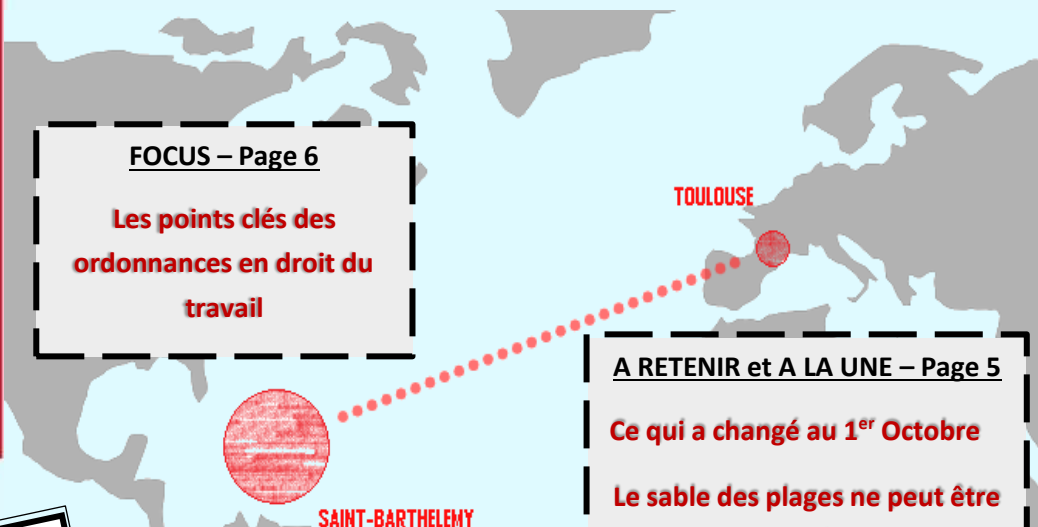
Le PETIT juriste de Saint-Barth, c'est l'actualité mensuelle de tout ce qu'il ne fallait pas manquer en droit ces dernières semaines.

Tout vous sera dit, tant sur les évolutions législatives que jurisprudentielles en Métropole et en Outre-mer pour vous informer de vos droits et vos devoirs.

Enfin, c'est aussi un regard avisé et aiguisé sur l'application circonstancée du droit sur le rocher.

BULLETIN NO.15 | NOVEMBRE 2017

# LE PETIT JURISTE DE SAINT-BARTH



## FOCUS – Page 6

Les points clés des ordonnances en droit du travail

TOULOUSE

## A RETENIR et A LA UNE – Page 5

Ce qui a changé au 1<sup>er</sup> Octobre  
Le sable des plages ne peut être vendu

SAINT-BARTHELEMY

## COMMERCE & CONTRAT – Page 1

- La dispense d'exploitation en cas de mise en location-gérance d'un fonds de commerce
- Les contours de la responsabilité multirisque habitation de l'assureur
- Les conséquences de la non-réalisation fautive

## URBANISME & IMMOBILIER – Page 2

- Transmettre, acheter, gérer, vendre, pourquoi créer une SCI ?
- Actualité jurisprudentielle en droit de l'urbanisme et de la copropriété

## DROIT SOCIAL – Page 4

- L'offre d'embauche doit être distinguée de la promesse de contrat de travail
- Il n'y a pas de droit à la poursuite d'un emploi
- Le salarié victime de harcèlement doit impérativement qualifier les comportements qu'il dénonce comme tel

## FAMILLE & PATRIMOINE – Page 3

- Fin de la protection de la réserve héréditaire au plan international, permettant de déshériter ses enfants ?
- Déclarer la naissance de son enfant à l'état civil : formalités et particularités
- Mœurs américaines ... Un homme obtient la garde partagée de l'enfant né du viol qu'il a commis

## La dispense d'exploitation en cas de mise en location-gérance d'un fonds de commerce

Aux termes de l'article L.144-3 du Code de commerce : « Les personnes physiques ou morales qui concèdent une location-gérance doivent avoir exploité pendant deux années au moins le fonds ou l'établissement artisanal mis en gérance ».

Cependant une dispense judiciaire peut être accordée puisque ce délai « peut être supprimé ou réduit par ordonnance du Président du Tribunal de grande instance rendue sur simple requête de l'intéressé, le ministère public entendu, notamment lorsque celui-ci justifie qu'il est dans l'impossibilité d'exploiter son fonds personnellement ou par l'intermédiaire de préposés »

Dans un arrêt rendu le 13 septembre dernier, un couple a consenti un bail commercial à une société en l'autorisant à donner en location-gérance le fonds de commerce exploité dans les locaux. Pour ce faire, cette société a conclu plusieurs contrats de location-gérance et notamment un comprenant trois personnes, après avoir obtenu la fameuse dispense judiciaire pendant le délai de deux ans. Cependant, le couple propriétaire du local loué a assigné la société ainsi que les locataires-gérants en nullité du contrat, prétendant que la société n'avait pas respecté ce délai. Après avoir obtenu gain de cause auprès de la Cour

d'appel de Grenoble, la société s'est pourvue en cassation. La question posée à la cour de cassation était la suivante : Après avoir obtenu cette dispense, un second accord du propriétaire du local dans lequel était exploité le fonds était-il nécessaire ou le premier accord suffisait pour la mise en location gérance du fonds ?

La cour de cassation a répondu par l'affirmative en énonçant que : Après avoir constaté que la dispense de la condition d'exploitation exigée par l'article L.144-3 du Code de commerce avait été accordée à la société locataire, qui s'était prévalu de l'état de santé de sa gérante, pour cette location-gérance, et relevé que cette dispense, qui avait été ainsi donnée en considération d'éléments factuels rendant alors impossible l'exploitation

La dispense accordée en considération d'éléments factuels qui rendaient, au moment où elle a été donnée, impossible l'exploitation personnelle du fonds n'a pas un caractère définitif.

**En conséquence, la société ne pouvait pas valablement consentir ultérieurement d'autres contrats de location-gérance sans obtenir une nouvelle dispense et celui en cours était nul.**

(Cour de cassation, chambre commerciale, 13 septembre 2011, n°16-15.049). ■

## Les contours de la responsabilité multirisque habitation de l'assureur

Dans un arrêt rendu le 14 septembre 2017, la Cour de cassation est venue préciser la distinction entre l'assurance dommages-ouvrage et l'assurance des risques de catastrophes naturelles. L'article L.125-1 du Code des assurances précise que « sont considérés comme les effets des catastrophes naturelles, au sens du présent chapitre, les dommages matériels directs non assurables ayant eu pour cause déterminante l'intensité anormale d'un agent naturel, lorsque les mesures habituelles à prendre pour prévenir ces dommages n'ont pu empêcher leur survenance ou n'ont pu être prises ».

En l'espèce, une maison a subi des désordres suite à des épisodes de sécheresse répétés. Si les propriétaires avaient procédé à des travaux de reprise sous le contrôle et la direction exclusifs de leur assureur multirisque habitation il n'en

demeure pas moins que peu de temps après la cession du bien, des désordres sont apparus suite à l'insuffisance des travaux de reprise réalisés. Les acquéreurs ont obtenu la condamnation des vendeurs sur le fondement de la garantie décennale. Un recours en garantie a alors été exercé contre leur assureur multirisque habitation, estimant que ce dernier était débiteur d'une obligation de résultat quant à l'efficacité des travaux réalisés. Dans cette espèce, la question était de savoir si l'assureur du bien ayant supervisé les travaux de reprise des désordres, engageait sa responsabilité si ces travaux s'avèrent insuffisants ?

La cour a répondu par la négative en énonçant que : « La responsabilité d'un assureur multirisques habitation ne peut être retenue en cas d'apparition de dommages dus à l'insuffisance des travaux de reprise qui ont été exécutés sous sa direction dès lors que l'insuffisance des prescriptions étaient inconnue ». (Cour de cassation, 3<sup>ème</sup> chambre civile, 3 octobre 2017, n° 16-19.899). ■

## COMMERCE & CONTRATS

### Les conséquences de la non-réalisation fautive d'une condition suspensive



La condition suspensive se définit **comme une condition qui, si elle ne se réalise pas, rend le contrat pour lequel elle a été conclue, caduc**. C'est le cas, par exemple, si vous achetez un logement à condition de vendre le vôtre ou à condition d'obtenir un crédit, comme le présent cas d'espèce. Il s'agit donc d'un événement susceptible de se produire ou non dans l'avenir.

Le nouvel article 1304-3 du Code civil (ex-article 1178 du Code civil) indique que : « La condition suspensive est réputée accomplie si celui qui y avait intérêt en a empêché l'accomplissement. La condition résolutoire est réputée défaillie si son accomplissement a été provoqué par la partie qui y avait intérêt ». Autrement dit, la condition est réputée accomplie lorsque c'est la partie obligée sous cette condition qui en a empêché l'accomplissement.

En l'espèce, un compromis de vente relatif à un fonds de commerce a été conclu le 31 octobre sous la condition suspensive de l'obtention d'un prêt bancaire. L'acte prévoyait que l'acheteur devait présenter dans le délai d'un mois suivant la signature, une acceptation du prêt ou « deux refus bancaires ». A défaut, le vendeur pourrait conserver l'acompte.

Après un premier refus de la banque, l'acquéreur a saisi la commission d'arbitrage, qui lui a également refusé le prêt à son tour le 19 décembre soit plus de deux mois après la signature.

Dans cette espèce, la Cour de cassation a considéré que « l'acte de vente sous condition suspensive d'obtention d'un prêt, qui impose à l'acheteur de produire deux refus bancaires dans un certain délai pour justifier de la non-réalisation de la condition, implique une demande de prêt auprès des deux banques différentes ».

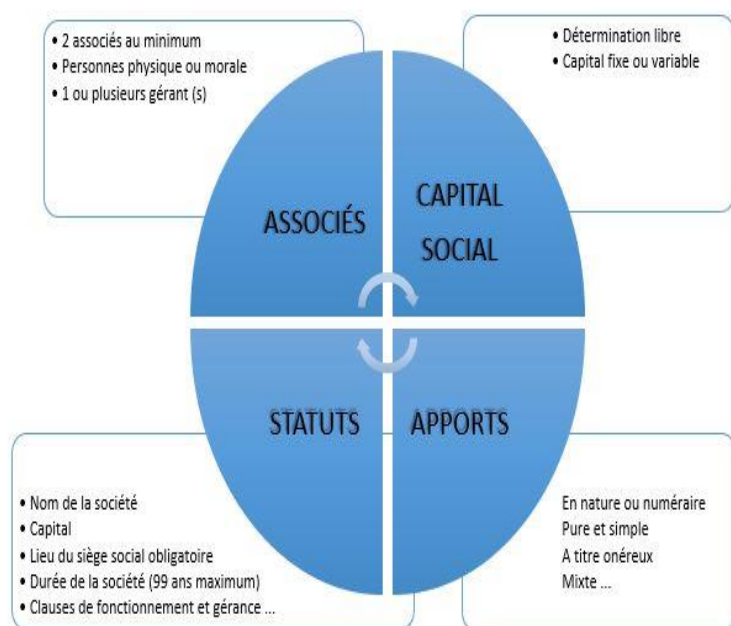
Par conséquent, la Cour a considéré que l'acquéreur avait empêché la réalisation de la condition suspensive de l'obtention d'un prêt en demandant un prêt non conforme aux exigences de la promesse ou lorsqu'il ne le demande pas dans le délai imparti. Tel été le cas en l'espèce. (Cour d'appel de DOUAI, 06 juillet 2017, n°16/04237, D. c/ SARL C Permis). ■

## Transmettre, Acheter, Gérer, Vendre

### Pourquoi créer une SCI ?

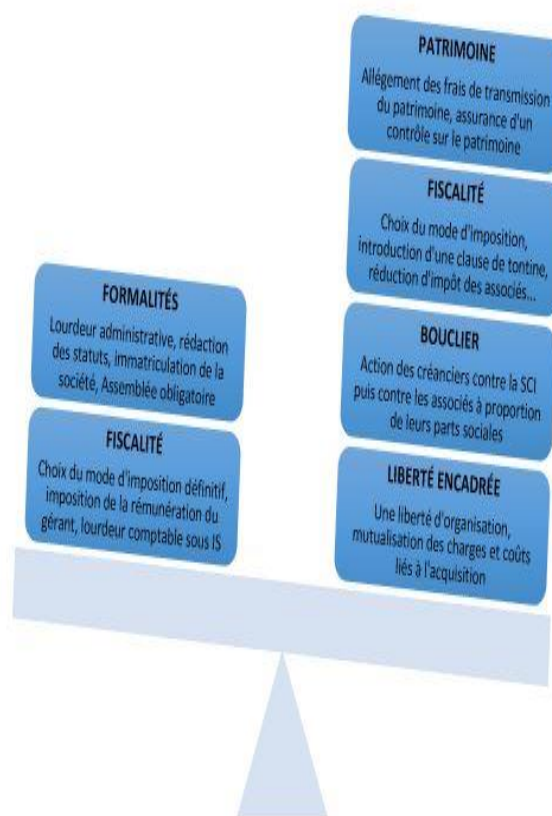
Vous souhaitez jouir du bien à proportion de vos parts sociales, acquérir et construire en vue de vendre immédiatement ou encore créer une société dont la vie ne dépendrait pas du départ d'un des associés, optez donc pour la société civile immobilière adaptée.

Vous pourrez opter pour la Société Civile Immobilière et retenir d'une des quatre variantes en fonction de votre projet (**familiale, de gestion ou de location, d'attribution ou de construction vente**). Nous vous donnons ses caractéristiques principales, ses avantages et ses inconvénients.



### Inconvénients

### Avantages



### Actualité jurisprudentielle du droit de l'urbanisme & de la copropriété

**URBANISME** Quel rapport de compatibilité entre PLU et le PADD ? CE, 2 octobre 2017, n°398322

Le Conseil d'Etat vient de rappeler que le Plan Local d'Urbanisme (PLU) doit être compatible mais aussi cohérent avec le Plan d'Aménagement et de Développement Durable (PADD).

Il a par ailleurs précisé que le contrôle de la cohérence relevait de sa compétence.

Cette jurisprudence aura vocation à s'appliquer à la Collectivité de Saint-Barthélemy en dépit de l'absence d'un Plan Local d'Urbanisme. En effet, la Collectivité n'est pas dotée d'un PLU mais d'une carte d'urbanisme.

Le PADD est la traduction des orientations du projet d'urbanisme et d'aménagement de la collectivité territoriale.

S'il n'est pas opposable aux opérations d'aménagements et permis de construire, il reste fondamental en ce qu'il répond aux besoins et enjeux du territoire.

Pour l'heure, la Collectivité n'a fait voter aucun PADD.

**COPROPRIÉTÉ** Un copropriétaire peut-il refuser l'accès à sa propriété en vue du mesurage des lots en copropriété ?

La Cour de cassation était saisie par le syndicat de copropriété revendiquant l'application d'une résolution votée en assemblée générale, laquelle donnait mission à un géomètre de procéder à un mesurage des lots de copropriété.

L'objectif de ce mesurage était de s'assurer que la répartition des charges était en adéquation avec les surfaces respectives des différents lots. Or un copropriétaire empêchait l'accès du géomètre à son domicile, ceci au nom du droit au respect de sa vie privée.

La Cour sanctionne ce refus constitutif d'un trouble manifestement illicite.

**COPROPRIÉTÉ** Un copropriétaire qui s'abstient de payer les charges votées pour des travaux d'urgence peut-il voir sa responsabilité engagée ?

## URBANISME & IMMOBILIER

Un copropriétaire qui s'abstient de payer les appels de fonds destinés à l'exécution de réparations urgentes peut être condamné à réparer le préjudice subi par un autre copropriétaire en raison de la non-réalisation des travaux. ■



## Fin de la protection de la réserve héréditaire au plan international, permettant de déshériter ses enfants ?



La loi française détermine les personnes qui héritent en cas de décès, c'est la dévolution légale de la succession. La rédaction d'un testament permet au défunt, dans une certaine mesure de modifier cette répartition légale.

**En droit français, il est cependant impossible de « déshériter » ses enfants.** En effet, les descendants en ligne directe bénéficient d'une protection appelée « **réserve héréditaire** » qui est d'ordre public, donc obligatoire. Elle leur assure un minimum légal de droits dans la succession de leurs parents afin de protéger la cohésion familiale et l'égalité des héritiers.

Ainsi, quand bien même M. Dupont rédige un testament par lequel il lègue la totalité de son patrimoine à une association caritative, le legs ne sera effectif qu'après avoir transmis leur part de réserve à ses enfants. La réserve héréditaire est fixée à 1/2 du patrimoine en présence d'un enfant, 2/3 en présence de deux enfants et 2/4 en présence de trois enfants ou plus.

Si M. Durand a 5 enfants et entend léguer la totalité de ses biens immobiliers et mobiliers à sa nièce dont il est très proche et qui s'est occupé de lui jusqu'aux derniers instants de sa vie, le notaire partagera les 3/4 des biens successoraux entre les cinq enfants de M. Durand et seulement le 1/4 restant reviendra à sa nièce. Cette **réserve héréditaire** est une particularité du droit français, que seuls certains pays reconnaissent (comme le Portugal ou l'Allemagne).

En revanche, les pays issus de la Common-Law anglo-saxonne ne connaissent pas cette notion et il est donc possible, dans des pays comme l'Ecosse ou les Etats-Unis, de « **déshériter ses enfants** ». Or, il existe aujourd'hui de nombreuses « successions internationales » qui peuvent être liquidées dans un pays autre que la France, alors que le défunt et ses enfants sont de nationalité française (par exemple parce que le défunt avait son dernier domicile aux Etats-Unis ou parce qu'il a expressément choisi à titre de *professio juris*, dans son testament, l'application de la loi écossaise à la liquidation de sa succession).

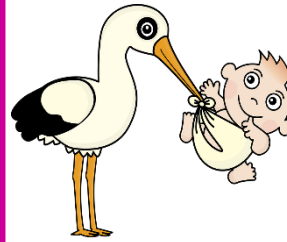
Dans pareils cas, les praticiens et auteurs spécialistes du droit français pensaient que le juge devait écarter la loi étrangère applicable car contraire à l'ordre public français international, dès lors que la réserve héréditaire n'était pas protégée.

Or, par **deux arrêts rendus le 27 septembre dernier** (*Cass. 1re civ., 27 sept. 2017, n° 16-17.198 et Cass. 1re civ., 27 sept. 2017, n° 16-13.151*), la Cour de Cassation reconnaît qu'une loi étrangère applicable qui ignore la réserve héréditaire n'est pas en soi contraire à l'ordre public international français. Elle a donc, par ces deux arrêts, reconnu l'application du droit californien aux successions litigieuses et les enfants du testateur ont vu leur prétention à la réserve héréditaire rejetée.

**Il est donc aujourd'hui possible, par l'application de la loi étrangère, de déshériter ses enfants.**

**Attention toutefois :** La Cour précise que si le résultat produit par l'application de la loi étrangère s'avère « inadmissible », l'ordre public international français pourra s'appliquer et la réserve être protégée. Il ne sera donc pas possible de déshériter son enfant dans le cas où il se trouverait dans « une situation de précarité économique et de besoin ». ■

## Déclarer la naissance de son enfant à l'état civil : formalités et particularités



### **Les déclarations doivent être faites dans les 5 jours de l'accouchement.**

Ce délai est, depuis le 18 novembre 2016 porté à **8 jours** lorsque le lieu de naissance et le lieu où se situe l'officier d'état civil le justifie et uniquement dans les communes déterminées par Décret du Conseil d'Etat du 2 Mars 2017, qui se trouvent toutes en Guyane.

Ce décret précise ce qui n'avait pas encore été fait. Selon celui-ci : **Le jour de l'accouchement n'est pas compté dans le délai de déclaration de naissance.**

Et si le dernier jour du délai est un samedi, dimanche, jour férié ou chômé, le délai est alors prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. **ATTENTION :**

lorsque la naissance n'est pas déclarée dans le délai légal, l'officier d'état civil ne peut la relater sur les registres, qu'en vertu d'un jugement rendu par le tribunal de l'arrondissement dans lequel est né l'enfant.

Cas particuliers :

▣ **La naissance à étranger :** Les déclarations aux agents diplomatiques ou consulaires sont faites dans les 15 jours de l'accouchement.

▣ **Les nouveau-nés abandonnés :**

La déclaration doit être faite auprès de l'officier d'état civil du lieu de la découverte. Il dressera un procès-verbal de découverte indiquant la date, le lieu, les circonstances de la découverte, l'âge apparent et le sexe de l'enfant

▣ **La naissance pendant un voyage maritime :**

Un acte sera dressé dans les 3 jours de l'accouchement, sur les bâtiments de l'état par : le commissaire des armées du bâtiment ou à défaut par le commandant ou celui qui remplit les fonctions ou sur les autres bâtiments par le capitaine, le maître ou patron. L'acte est ensuite inscrit à la suite du « *livre de bord* ». ■

## Mœurs américaines ...Un homme obtient la garde partagée de l'enfant né du viol qu'il a commis

Aux Etats-Unis un homme qui avait agressé sexuellement une fille de 12 ans a obtenu, 9 ans plus tard, a obtenu la garde partagée de l'enfant né de ce viol. Le juge a indiqué l'adresse de la victime à son violeur, ordonné que son nom soit inscrit sur le certificat de naissance, afin que la décision puisse être appliquée. L'avocate de la mère rappelle que cet homme avait déjà été condamné et qu'il lui avait été interdit de s'approcher d'écoles et autres lieux fréquentés par les enfants !

En France l'histoire de la petite Sarah, 11 ans, présumée consentante à une relation sexuelle avec un homme de 28 ans, suscite émotion et indignation. Les parlementaires réfléchissent à la fixation d'un âge minimum de présomption du consentement sexuel. Déjà quatre propositions de loi et autant de pétitions... Affaire à suivre.

## **Il n'y a pas de droit à la poursuite d'un emploi**

La chambre sociale de la Cour de cassation, conforme à sa position en la matière, a rappelé dans un arrêt du 21 septembre 2017 (n°16.20-270), que **le droit à l'emploi ne pouvait être considéré comme une liberté fondamentale**. Quel impact, cette réaffirmation a-t-elle sur la relation de travail et sa poursuite ? Dans l'affaire que la chambre sociale a eu à connaître, il s'agissait d'un employé qui avait effectué plusieurs missions d'intérim successives au sein d'une même entreprise. Cette entreprise avait eu en effet, un accroissement de son activité. Avant que sa dernière mission n'arrive à sa fin, l'employé intérimaire a demandé au juge des référés prud'homal de requalifier ses différentes missions, et de reconnaître l'existence d'un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, **il était demandé par l'employé la poursuite de la relation de travail**. Le juge des référés a fait droit à ces demandes, tout comme les juges du fond de première instance et d'appel.

L'employeur s'est pourvu en cassation, non pour contester la requalification en contrat à durée indéterminée mais pour contester la poursuite de la relation de travail après la fin de la dernière mission de l'employé. La chambre sociale dans son arrêt, rappelle sur le fondement de l'article L. 1251-40 du Code du travail, qu'il est possible de procéder à la requalification de missions d'intérim en contrat à durée indéterminée, si l'employeur n'a pas respecté les règles posées par le Code du travail. **En revanche, la relation de travail ne pouvait se poursuivre postérieurement à la fin de la dernière mission d'intérim, car il n'existe pas pour la Cour de droit à la poursuite d'un emploi.**

Ainsi, le fait de ne pas poursuivre la relation de travail, ne peut être considéré comme la violation d'un « droit à l'emploi ». En effet, pour le juge judiciaire tout comme pour le juge administratif, le droit à l'emploi n'est pas en soi une liberté fondamentale, et ne peut donc justifier la poursuite d'un emploi. ■

## **L'offre d'embauche doit être distinguée de la promesse de contrat de travail**

La chambre sociale de la Cour de cassation, par deux arrêts du 21 septembre 2017 (n°16-20.103; n°16-20.104), a opéré une nette distinction entre **l'offre d'embauche** et **promesse unilatérale de contrat**.

Elle considère en effet, **qu'une offre d'embauche émise par l'employeur peut être rétractée par lui jusqu'à ce que le futur salarié l'accepte**. Ainsi, même si cette offre d'embauche comporte l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de l'employeur d'embaucher le salarié, **elle est soumise à l'acceptation dans un délai fixé ou dans un délai raisonnable, par le salarié**. Ce délai de latence entre l'émission de l'offre par l'employeur et l'acceptation par le salarié, rend l'offre fragile. La fragilité de l'offre se caractérise par la possibilité pour l'employeur de la rétracter tant qu'il n'y a pas eu acceptation par le salarié.

S'il y a rétractation de cette offre d'embauche, le salarié qui n'avait pas encore accepté ne pourra se retourner contre son ex-futur-employeur, que par

la voie de la responsabilité *extra-contractuelle* (1240 du Code civil), dès lors qu'aucun contrat n'a été conclu. La Haute juridiction considère à l'inverse qu'une **promesse unilatérale de contrat** faite par l'employeur **l'engage et qu'il ne peut l'a rétracter**. Cette promesse unilatérale précisant là aussi, l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction. La différence qui doit être relevée se trouve dans l'engagement de l'employeur.

Si dans l'offre d'embauche l'employeur peut se rétracter jusqu'à acceptation par le futur salarié, c'est qu'il entend s'engager, mais qu'un doute persiste. Alors **qu'en promettant unilatéralement un contrat**, l'employeur n'a aucun doute. Il souhaite engager le salarié à qui il a adressé la promesse et ne fait défaut que le seul consentement du futur salarié pour que le contrat prenne forme. **Si l'employeur pour une raison quelconque venait à rétracter sa promesse unilatérale de contrat, le futur salarié serait considéré comme licencié et ce, sans cause réelle et**

**Attention donc, il ne faut plus parler de promesse d'embauche, mais distinguer entre offre d'embauche que l'employeur peut rétracter jusqu'à acceptation du salarié et promesse unilatérale de contrat qui est un contrat dès transmission de la promesse par l'employeur au salarié.** ■

## **DROIT SOCIAL**

### **Le salarié victime de harcèlement doit impérativement qualifier les comportements qu'il dénonce comme tel**



La chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 13 septembre 2017 (n°15-23.045) a adopté une position qui peut surprendre, et qui a fait grand bruit. Un salarié a dénoncé dans un email adressé à son employeur, les « *comportements abjects, déstabilisants et profondément injustes* » qu'il subissait. A la suite de cet email, le salarié s'est vu notifier son licenciement pour faute grave. L'employeur a considéré que l'email qu'il avait reçu de son salarié, était **diffamatoire**, et procédait à une campagne de dénigrement sans aucune justification.

Le salarié a alors saisi les juridictions prud'homales, afin de voir annuler son licenciement sur le fondement notamment des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail. Ces articles disposant respectivement qu'aucun licenciement ne peut intervenir à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement. Si cela devait se produire, le licenciement devrait être considéré comme nul. Les juges du fond ont statué en faveur du salarié.

Ils ont considéré que **les faits relatés par le salarié s'apparentaient à du harcèlement moral, même si le salarié n'avait pas employé ces termes lorsqu'il les a dénoncés auprès de son employeur**.

La chambre sociale a adopté une position controversée. En effet, pour la Cour de cassation, **le salarié qui n'a pas expressément qualifié les faits dénoncés d'harcèlement moral, ne peut bénéficier de la protection offerte par le Code du travail**.

Il faut donc en déduire, que le salarié aurait dû préciser dans l'email dénoncé des comportements de harcèlement et qualifiés comme tel. Dans ce cas, **il aurait pu voir son licenciement annulé et même être réintégré dans l'entreprise**. Or, puisque cela n'a pas été le cas, son licenciement, au regard du droit, est justifié. ■

## A RETENIR ...

**Ce qui a changé au 1<sup>er</sup> Octobre****Le vapotage est interdit depuis le 1<sup>er</sup> octobre dans certains lieux**

La loi du 26 Janvier 2016 de modernisation du système de santé et un décret du 27 Avril 2017 qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> Octobre 2017, *interdisent de vapoter dans :*

- ✓ Les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;
- ✓ Les transports en communs (bus, métro, trains etc.) ;
- ✓ Les lieux de travail fermés et couverts, qui sont à usage collectif. Il faut entendre par là, les « *open space* »

L'interdiction du vapotage devra être matérialisée **par une signalisation à cet effet, sous peine de 450€ d'amende.** Attention, les locaux qui accueillent du public tels que les bars, les restaurants ou les hôtels, ne sont pas concernés par cette interdiction, sauf si leur règlement intérieur le prévoit.

**La fameuse baisse de l'aide personnalisée au logement dite APL**

Les prestations dues à partir du 1<sup>er</sup> Octobre 2017 au titre de l'APL se voit **diminuer de 5€.** En effet, le décret du 28 Septembre 2017 et les deux arrêtés pris concomitamment le même jour modifie la formule de calcul de l'APL introduisent cette diminution.

Cette mesure s'accompagne de la suppression du versement de l'APL lorsque le montant de versement est de 10€ par mois, alors qu'il était de 15€ jusqu'ici.

**La validation des acquis de l'expérience en milieu professionnel dite VAE mieux prise en compte**

Le dispositif de VAE permet à toute personne justifiant d'au moins 1 an d'activité professionnelle **d'obtenir une certification grâce à cette expérience professionnelle.** Le décret du 4 Juillet 2017 est venu préciser les règles de calcul de la durée d'exercice de l'activité professionnelle et a élargi le champ des expériences professionnelles pouvant être prise en compte.

Désormais les activités professionnelles qu'elles soient salariées ou non, bénévoles ou volontaires, ou bien exercées dans le cadre de responsabilités syndicales, associatives ou d'un mandat électoral local, pourront être prises en compte. Enfin, le décret vient détailler précisément la procédure à suivre afin d'entreprendre une procédure de VAE.

**Les photos de mannequins retouchées devront en porter la mention**

Par un décret du 4 Mai 2017 (*n°2017-738*) qui est entré en vigueur le 1 Octobre 2017, les photographies de mannequins à usage commercial, qui ont subi une retouche par un logiciel de traitement de l'image concernant l'affinement ou l'épaississement de la silhouette, devront comporter la mention « *photographie retouchée* ».

Cette mesure vient étayer le dispositif mis en place dans le domaine du mannequinat en Mai 2017. En effet, un Arrêté du 4 Mai avait fixé les modalités de délivrance des certificats médicaux aux mannequins pour exercer leur activité. La médecine du travail qui délivre ce certificat doit prendre en compte l'indice de masse corporelle (IMC) des mannequins et la **validité du certificat médical est limitée à 2 années maximum.** Lorsqu'il est établi il doit notamment attester de la compatibilité entre leur état de santé et l'exercice de leur métier. ■

## A LA UNE ...

**Le sable des plages ne peut être vendu**

Les plages Françaises de Métropole comme d'Outre-Mer mais également les plages étrangères, sont touchées par un phénomène qui a été révélé par un élu breton. Cet élu a constaté que le sable des plages bretonnes, était mis en vente sur internet via des sites de petites annonces.

Sont mis en vente, des petits sachets de sable pour 4 euros l'unité venant à la fois des plages françaises d'Ajaccio, de Guadeloupe et de Martinique, mais également des plages d'Afrique du Sud et d'Irlande.

Ramasser le sable des plages françaises est loin d'être anodin puisque cela constitue une appropriation du domaine public maritime (*Conseil d'Etat Section 13 Mai 1932 Delavaud et Guéneuf; Conseil d'Etat 13 Juin 1964 Guégan*). A ce titre, il s'agit d'un délit prévu tant par le Code de l'environnement que par le Code général de la propriété des personnes publiques.

Ramasser du sable, c'est extraire selon ces codes, une partie du domaine public, pour se l'approprier, et même en faire commerce pour certains. Il s'agit d'une dénaturation de l'environnement que constitue la plage, voire même d'une dégradation.

Afin de lutter contre cette dégradation par les usagers du domaine public, et en l'espèce plus particulièrement du domaine public maritime, il est prévu par l'article L. 2132-7 du Code général de la propriété des personnes publiques que l'extraction de matériaux tel que le sable, **puisse être puni d'une amende allant de 150 à 12 000 euros.**

En outre, l'article L. 321-8 du Code de l'environnement prohibe lui aussi l'extraction de matériaux dont le sable fait partie. Les articles L. 322-10-1 et suivants du Code de l'environnement réprime d'ailleurs une telle pratique **par une contravention de 4<sup>ème</sup> classe au minimum, soit une amende de 750 euros.**

Cependant, cet arsenal administratif ne pourra être efficace qu'en cas de **de flagrant délit.** Les agents de l'administration ne pouvant verbaliser les contrevenants que sur le fait par procès-verbal. Il s'agit là de la grande difficulté de cette pratique. En tout état de cause, cela pourra être qualifié **de vol par le droit pénal** conformément à l'article L. 311-1 du Code pénal. En effet, le sable soustrait est la chose d'autrui, en l'espèce celle de la personne publique. Cela pourra être réprimé selon l'article L. 311-3 du même Code d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. ■

## FOCUS DU MOIS

**Les points clés des ordonnances en droit du travail****Le contrat de travail**

- \* **Le télétravail devient de droit pour tous les salariés.** L'employeur devra motiver son refus si un salarié en fait la demande. Un accident intervenu dans le cadre du télétravail est un accident du travail.
- \* **Les branches professionnelles** peuvent désormais déterminer la durée des contrats à durée déterminée, et des contrats de missions temporaires ainsi que les modalités de leur renouvellement et du délai de carence à adopter. A défaut de prévision, il faudra se référer au Code du travail.
- \* Lors de l'embauche **le défaut de transmission dans les 2 jours**, des contrats conclus pouvait jusqu'ici donner lieu à requalification en contrat à durée indéterminée. Avec les ordonnances, le salarié ne voit plus automatiquement requalifié son contrat et **a droit à une indemnité maximale d'un mois de salaire.**
- \* Détermination des **conditions de recours aux CDI dit de chantier ou d'opération**, par la branche.
- \* **En cas d'inaptitude du salarié**, l'employeur devra proposer un reclassement au salarié au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel il appartient.
- \* **La rupture conventionnelle** jusqu'à présent seulement individuelle pourra être **collective**. Elle est étendue aux cas où l'employeur et plusieurs salariés ont une volonté commune de rompre le contrat. ■

**La négociation collective à l'honneur**

- \* **L'employeur n'ayant pas de syndicat** dans son entreprise pourra dialoguer directement avec un représentant du personnel sur l'intégralité des sujets.
- \* **Dans les très petites et moyennes entreprises** lorsqu'il n'y a pas d'élu du personnel, **la négociation pourra être réalisée directement avec les salariés.**
- \* **La négociation d'entreprise** est élargie, notamment pour l'agenda social des négociations, le contenu et le niveau des consultations, le montant des primes d'ancienneté etc.
- \* **Le ministre du travail pourra** de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeur ou d'une organisation de salariés représentative, dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants, **recourir à des experts pour juger de l'opportunité d'une extension de l'accord ou de la convention collective.** ■

**Les autres droits des salariés**

- \* La mise en place dès 2020 **d'un code du travail numérique sur lequel salariés et employeur pourront s'appuyer.**
- \* Le compte pénibilité qui permet au salarié d'anticiper son départ à la retraite deviendra dès le 1<sup>er</sup> Janvier 2018 le **« compte professionnel de prévention »** et la liste des critères pris en compte sera définie par décret ultérieur.
- \* Le compte professionnel de prévention pourra être converti pour bénéficier d'heures de formation, mais également pour réduire sa durée de travail pour les travaux pénibles et envisager un départ à la retraite anticipé. ■

**Le licenciement**

- \* La mise en place **d'un barème obligatoire** pour le juge, définissant le panel indemnitaire à appliquer selon l'ancienneté du salarié, alors que depuis la loi de 2016, ce barème n'était qu'indicatif.
- \* **Le délai de recours** contre tous les type de licenciement est désormais de **12 Mois.**
- \* L'indemnité légale de licenciement représentait jusqu'ici 1/5 du salaire par année d'ancienneté. Désormais elle est **portée à 1/4 du salaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté et 1/3 du salaire à partir de 10 ans d'ancienneté.** La convention collective peut prévoir des modalités de calcul plus avantageuses.
- \* **Un formulaire type de licenciement** sera mis en place afin que les droits de chaque partie soient ménagés.
- \* **Les motifs** contenus dans la lettre de licenciement pourront être **complétés postérieurement par l'employeur.** L'insuffisance de motivation de ladite lettre ne sera plus la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'examen au fond de l'affaire pourra tout de même être réalisé.
- \* **Le licenciement pour motif économique** bénéficie d'une définition plus claire du motif économique et se trouve resserré au plan national. ■

**La fusion et la simplification des instances avant la fin de l'année 2019**

- \* Le délégué du personnel, le Comité d'entreprise et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fusionneront afin de laisser place **au Comité social et économique dans les entreprises de plus de 11 salariés.** Celui-ci disposera des attributions et compétences des trois entités et pourra même ester en justice.
- \* Les règles régissant le Comité social et économique sont adaptées selon **la taille de l'entreprise.**
- \* Il y aura dans chaque Comité social et économique **un délégué du personnel qui y sera attaché, voire un conseil d'entreprise** (ex- comité d'entreprise).
- \* Le Comité social économique pourra notamment **se réunir en commissions, enquêter, demander la désignation d'un expert et même être saisi et consulté.**
- \* Simplification des règles de désignation du délégué syndical. ■



# Céline CARSALADE

*Avocat associé*

## Meriem HOUANI

*Avocat collaborateur*

## Anne-Sophie BRUNET

*Avocat collaborateur*

## Océane FRANCOISE-COURBIERE

*Collaborateur du notariat*



**CELINE CARSALADE**  
AVOCAT • LAW FIRM • ST BARTH • TOULOUSE

**TOULOUSE**

### CABINET DE TOULOUSE :

76 ALLEE JEAN-JAURES  
31000 - TOULOUSE

Téléphone : 05 62 18 09 66

**SAINT-BARTHELEMY**

### CABINET DE SAINT-BARTHELEMY :

FLAMANDS – BP 1242  
97133 SAINT-BARTHELEMY

Téléphone : 05 90 87 78 48  
Portable : 06 90 38 11 30  
Télécopie : 05 90 52 84 29

From the US :  
Tel : 011 590 590 87 87 78 48  
FAX : 011 590 590 52 84 29