

Franck KOUBI & Karine PLATA

*Avocats au Barreau de Nice*  
*Enseignants*

*Suivez nos articles sur notre site*  
<http://koubiplata-avocats.e-monsite.com>



## DROIT DE LA FAMILLE

- ***En présence d'enfants en résidence alternée, chaque parent peut faire prendre en compte l'enfant pour la détermination de ses droits à l'APL***

Le Conseil d'État a jugé dans un arrêt du 21 juillet 2017 que les enfants en situation de résidence alternée doivent être considérés comme vivant habituellement au foyer de chacun de leurs deux parents et qu'à ce titre, ils doivent donc être pris en compte pour le calcul de l'APL sollicitée, le cas échéant, par chacun des deux parents.

La caisse d'allocations familiales avait refusé le bénéfice de l'APL à l'un des parents. Le tribunal administratif avait fait droit à la demande d'aide et annulé la décision de la Caf au motif que celle-ci ne pouvait se fonder sur le fait que l'enfant résidait alternativement chez ses deux parents séparés pour refuser de le prendre en compte pour l'application du barème.

Le ministre du Logement demandait l'annulation de ce jugement auprès du Conseil d'Etat qui l'a débouté.

## DROIT DU TRAVAIL

- ***Rupture conventionnelle : attention l'employeur doit désormais prouver que l'entretien préalable a bien eu lieu ...***

Dans un arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 2016, la Cour de cassation rappelle non seulement que l'absence de respect du formalisme (les entretiens préalables) précédant la conclusion de la rupture conventionnelle entraîne la nullité de celle-ci mais rappelle que c'est à l'employeur de démontrer la réalité et la matérialité des entretiens sur le fondement de l'article 1353 du code civil qui précise que *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver*.

Les employeurs doivent donc être particulièrement vigilants lorsqu'ils se proposent de conclure une

rupture conventionnelle et s'assurer de faire signer au salarié un document attestant que l'entretien a bien eu lieu ... (Cass. Soc. 1<sup>er</sup> décembre 2016 n°15-21609)

*Si de nombreux employeurs avaient devancé la loi sur le sujet du vapotage, via le règlement intérieur, la publication du décret du 25 avril 2017 vient enfin poser le cadre légal. En effet, à partir du 1er octobre 2017, les salariés ne pourront plus vapoter sur leur lieu de travail. Mais comment l'employeur doit-il mettre en place cette interdiction ? Quel est le cadre de cette nouvelle disposition ? Nous répondons à ces questions.*

- ***Vapotage au travail : interdiction à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017***

La loi de modernisation de notre système de santé du 26 Janvier 2016 (L3511-7-1 du Code de la santé publique) qui avait posé le principe d'interdiction du **vapotage** dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, vient d'être complété par son décret d'application du 25 avril 2017 n° 2017-633 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif et notamment les **locaux de travail**.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, utiliser la cigarette électronique dans les bureaux sera passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 2<sup>ème</sup> classe, soit 150 euros au plus.

Les locaux concernés sont ceux qui reçoivent "**des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à usage collectif**".

L'utilisation d'une cigarette électronique est interdite dans les bureaux collectifs, par exemple les open-space. Mais qu'en est-il des bureaux individuels ? Le texte est silencieux sur ce point. Il semble plus prudent de s'aligner sur l'interdiction de fumer et d'appliquer cette interdiction à tous les types de bureaux, qu'ils soient occupés par un seul ou plusieurs salariés.