

FO Transports et Logistique

UNCP

NEWSLETTER FO FEVRIER 2016



Loi Rebsamen: Représentation équilibrée hommes-femmes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles

A compter du 1^{er} janvier 2017, La loi impose une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des institutions représentatives du personnel c'est à dire :

- une composition équilibrée des listes de candidats en fonction de la part de chaque sexe inscrit sur les listes électorales, collège par collège
- une alternance homme / femme dans l'ordre de présentation des candidats.

A défaut, **le juge annulera l'élection soit d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté** (dans l'ordre inverse des élus sur la liste de candidats) **soit du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats est erroné.**

Attention, une décision judiciaire d'annulation ne pourra pas être contournée par l'organisation d'élections partielles. La décision entraîne non seulement la perte des sièges pour la liste syndicale mais également une réduction du nombre de représentants du personnel dans l'instance concernée.



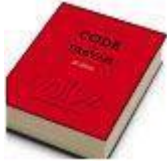
Loi Rebsamen: Congé de formation économique, sociale et syndicale :

Le salarié a désormais droit au maintien de sa rémunération, dès lors que l'organisation syndicale qui dispense la formation en fait la demande.



Le syndicat doit cependant rembourser l'employeur, dans les trois mois suivant la demande de remboursement par l'employeur.

A défaut de remboursement dans ce délai, l'employeur est en droit d'opérer une retenue sur salaire (50 € par mois si montant <300 €, six fractions égales sur six mois si montant entre 300 et 1.200 €, douze fractions égales sur douze mois au-delà de 1.200 euros » (D 2015-887 du 31.12.2015)



Loi Rebsamen: CHSCT

La loi du 7 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », a apporté plusieurs modifications substantielles au fonctionnement du CHSCT :

- Le CHSCT est lui aussi concerné par le **regroupement des instances représentatives du personnel**. Ainsi :
 - Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il peut être intégré, sur décision de l'employeur, dans la délégation unique du personnel.
 - Dans les entreprises d'au moins de 300 salariés, il peut être intégré, par accord collectif, dans une instance commune exerçant les attributions du CHSCT.
- Le **périmètre d'implantation** du CHSCT est modifié : c'est désormais au niveau de l'entreprise, et non plus de l'établissement, qu'est appréciée la condition relative au nombre de salariés nécessaires pour constituer un CHSCT (50 salariés). Cette modification emporte trois conséquences :
 - La situation ne change donc pas pour les entreprises dotées d'établissements d'au moins 50 salariés, qui devront toujours constituer un CHSCT dans chacun des établissements de 50 salariés ou plus.
 - En revanche, les entreprises d'au moins 50 salariés, divisées en plusieurs établissements de moins de 50 salariés, devront désormais elles aussi mettre en place un CHSCT. Dans ce cas, le CHSCT est constitué dans un des établissements.
 - Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les salariés des établissements qui ne comportent pas de CHSCT devront être rattachés à un CHSCT d'un autre établissement.
 - Dans les cas où le CHSCT n'a pas pu être mis en place, ce sont les délégués du personnel de cet établissement qui sont investis des missions dévolues au CHSCT.
- Il est désormais obligatoire pour le CHSCT d'établir un **règlement intérieur** déterminant les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.
- La **durée des mandats** des membres du CHSCT est alignée sur celle des membres du CE, à savoir 4 ans (alors qu'elle était de 2 ans jusqu'à présent). Cette mesure est applicable à partir du prochain renouvellement.



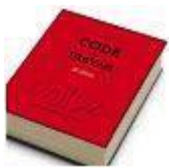
En pratique, cela signifie que les mandats des membres de l'actuel CHSCT prendront fin lors du prochain renouvellement du CE et que les mandats des nouveaux élus débiteront alors pour une durée de 4 ans.

- La loi pose une limite à la **participation du président du CHSCT au vote** : celui-ci ne peut pas participer au vote lorsqu'il consulte les membres du CHSCT en tant que délégation du personnel (ex : pour la désignation d'un expert).

- La loi a aussi précisé les **modalités d'articulation de l'instance de coordination des CHSCT avec les CHSCT d'établissement** : □ La désignation de l'expert relève de la seule compétence de l'instance de coordination.

- L'instance de coordination est consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les CHSCT d'établissement sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.
- Lorsque l'instance de coordination et les CHSCT d'établissement sont consultés, les avis rendus par chaque CHSCT doivent être transmis à l'instance de coordination dans le respect de certains délais (bientôt fixés par décret).

- Enfin, concernant l'ordre du jour des réunions du CHSCT, il existe désormais une dérogation au principe selon lequel l'ordre du jour de la réunion du CHSCT est déterminé par le président et le secrétaire : lorsque les **consultations du CHSCT sont imposées par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle**, elles sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour de l'instance par son secrétaire ou son président.



Loi Rebsamen: comité d'entreprise

La loi du 17/8/2015, dite loi Rebsamen, modifie certaines dispositions du code du travail relatives au comité d'entreprise.

Fonctionnement du CE : la loi autorise l'organisation de réunions par visioconférence, dans la limite de trois par an, mais un accord collectif peut augmenter ou réduire ce nombre. Un décret doit prévoir les modalités de vote à bulletin secret dans ce cadre. Le principe de l'enregistrement ou de la sténotypie des débats est inscrit dans la loi. Un décret doit en préciser les modalités pratiques.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la périodicité des réunions du comité d'entreprise est désormais d'une tous les deux mois.

Lorsqu'un projet relève des compétences conjointes du CE et du CHSCT, l'employeur a la faculté d'organiser des réunions communes. Dans le cas, l'ordre du jour est adressé 8 jours avant la réunion.



Prérogatives : la loi précise l'articulation entre les compétences respectives du CCE et des comités d'établissement. Le CCE est seul compétent pour les projets décidés au niveau de l'entreprise « *qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements* ». Dans ce cas, son avis « *accompagné des documents relatifs au projet* » est transmis aux comités d'établissement. Il est également seul consulté « *lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies* ».

Les comités d'établissement sont consultés sur les projets « *dont les mesures d'adaptation sont spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement* ».

Consultation : les délais de consultation font désormais prioritairement l'objet d'un accord collectif, et non plus d'un accord entre le président et les membres du comité.

Par ailleurs, l'employeur n'a plus l'obligation de consulter le comité d'entreprise préalablement à la conclusion ou la dénonciation d'un accord collectif. Bien que la loi ne le précise pas, on suppose que cette disposition s'applique également au CHSCT.

Expertises : le comité d'entreprise peut désormais se faire assister d'un expert-comptable en vue de ses trois consultations obligatoires, c'est-à-dire en vue de sa consultation sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et financière, et sur la politique sociale et les conditions de travail.

La mission d'assistance en vue de l'examen des comptes prévisionnels, initiaux ou révisés, n'existe plus.

L'intervention de l'expert-comptable s'insère désormais dans les délais de consultation, c'est-à-dire deux mois sauf meilleur accord.



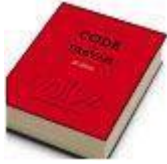
Loi Rebsamen : Regroupement des obligations de négocier dans l'entreprise

La loi du 17 août 2015 réorganise et regroupe les différentes négociations obligatoires dans l'entreprise en trois blocs :

- La rémunération (dont l'intéressement, la participation, et l'épargne salariale), le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée. La négociation sera annuelle.
- La qualité de vie au travail (articulation vie professionnelle et vie personnelle, égalité professionnelle, emploi des travailleurs handicapés, lutte contre les discriminations, prévention de la pénibilité). La négociation sera annuelle.
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (les contrats de génération et le suivi des carrières des salariés syndiqués). La négociation aura lieu tous les trois ans.

La périodicité des négociations pourra être modifiée si les syndicats majoritaires sont consentants et concluent un accord.





Loi Rebsamen: Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

La loi du 17 août 2015 définit de nouvelles modalités de négociation collective au sein de l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux.

Négociation par des élus mandatés :

- Hypothèse : absence d'organisation syndicale représentée par un délégué syndical.
- Elus habilités : les membres titulaires du C.E., C.C.E., D.U.P., ou d'une Instance représentative unifiée. A défaut (inexistence du C.E. ou d'une I.R.P. équivalente, ou carence de candidats à la dernière élection), les D.P. sont habilités à négocier. □
Condition : tous, plusieurs ou un seul d'entre eux doivent être mandatés par une O.S. représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel.
- Tout accord collectif sur tout sujet sans restriction peut être négocié.
- Procédure:
 - L'employeur informe préalablement les O.S. représentatives de la branche
 - Il déclare aux membres du C.E. (ou de l'I.R.P. équivalente, ou, à défaut, les D.P.) de son intention d'ouvrir une négociation.
 - Dans le délai d'un mois suivant cette déclaration de l'employeur, les élus indiquent s'ils sont mandatés par une O.S.
 - Dès lors qu'un élu répond positivement, la négociation s'engage de plein droit
 - Condition de validité de l'accord : l'accord doit recueillir la signature d'élus représentant la majorité absolue des suffrages exprimés. A défaut, l'accord est réputé non écrit.

Négociation par des élus non mandatés par un syndicat :

- Hypothèse: absence d'organisation syndicale représentée par un délégué syndical. Et absence de mandatement d'un élu par une O.S. un mois après la déclaration d'intention de l'employeur.
- Elus habilités : membres titulaires du C.E., C.C.E., D.U.P., ou d'une Instance représentative unifiée. A défaut (inexistence du C.E. ou d'une I.R.P. équivalente, ou carence de candidats à la dernière élection), les D.P.
- La négociation ne peut porter que sur des mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif. Excepté les accords prévus à l'article L.1233-21. □
Procédure :
 - L'employeur informe préalablement les O.S. représentatives de la branche
 - Il a déclaré aux membres du C.E. (ou de l'I.R.P. équivalente, ou, à défaut, les D.P.) de son intention d'ouvrir une négociation.
 - Un mois après cette déclaration de l'employeur, aucun élu n'a indiqué avoir été mandaté par une O.S.
 - Conditions de validité de l'accord : Conclusion de l'accord par des élus représentant la majorité absolue des suffrages exprimés. L'accord doit être approuvé en commission paritaire par les partenaires sociaux (O.S./O.P.) de la branche. A défaut, l'accord est réputé non écrit.



La négociation par des salariés non élus mandatés par un syndicat

- Hypothèse: il existe des élus, mais aucun n'a exprimé le souhait de négocier un accord collectif, ou carence d'élus, ou l'entreprise emploie moins de onze salariés. □ Salariés habilités : tout salarié de l'entreprise, spécialement mandaté par une O.S. représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel
- La négociation ne peut porter que sur des mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif. Excepté les accords prévus à l'article L.1233-21. □ Procédure:
 - L'employeur informe préalablement les O.S. représentatives de la branche
 - S'il existe des élus, l'employeur leur a déclaré son intention d'ouvrir une négociation.
 - Un mois après cette déclaration, aucun élu (s'il en existe) n'a répondu positivement.
 - Une O.S. a mandaté un salarié.
 - Condition de validité de l'accord : une fois l'accord conclu, il recueille l'approbation des salariés à la majorité absolue des suffrages exprimés. A défaut d'approbation par les salariés, l'accord est réputé non écrit.



Loi Rebsamen: Valorisation des parcours des élus et des représentants syndicaux

La loi du 17 août 2015 institue différents dispositifs ayant pour objet d'intégrer, dans la carrière professionnelle, les fonctions de représentants du personnel et de créer une garantie d'évolution salariale au profit des représentants du personnel titulaires un nombre conséquent de mandats, des entretiens de début et de fin de mandat et un dispositif national de valorisation des compétences. La loi prévoit en outre l'utilisation par le délégué syndical de ses heures de délégation en dehors de l'entreprise.

La garantie d'évolution salariale:

- Applicable aux représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégations dépasse de 30 % de la durée du travail, (DP/CE/CHSCT/DS/RS CE/RSS)
- La garantie est calculée en fonction de la moyenne des augmentations générales et individuelles de la même catégorie professionnelle

Entretiens de début et de fin de mandat :

- A la demande du salarié, pour tout représentant du personnel titulaire, DS et mandats syndicaux
 - L'entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi
 - Obligatoire, pour les représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégations dépasse de 30 % de la durée du travail



- L'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise

Dispositif national de valorisation des compétences :

- Création d'un mandat certificateur de compétences
- Les ministres du travail et de la formation professionnelle devront établir une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de RP et d'un mandat syndical □ Ces compétences feront l'objet d'une certification susceptible d'être utilisée dans un parcours de VAE

Heures de délégation du délégué syndical utilisées en dehors de l'entreprise :

- Le DS peut utiliser ses heures de délégation pour des négociations ou concertations à un autre niveau que l'entreprise et aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche



Loi Rebsamen : regroupement facultatif des instances de représentation du personnel

La loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 a ouvert la possibilité de regrouper les instances de représentation du personnel, selon des modalités qui diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise :

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) élargie :

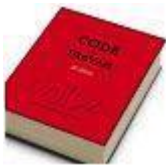
- L'employeur peut procéder à la mise en place d'une instance de représentation regroupant les délégués du personnel, le Comité d'entreprise et le CHSCT, intitulée « Délégation unique du personnel ». Il prend cette décision après avoir consulté les DP et, s'ils existent, le CE et le CHSCT,
- Cette faculté est ouverte lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des trois instances, la durée des mandats des DP, des membres du CE ou du CHSCT pouvant être prorogée ou réduite dans la limite de deux ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique,
- Les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions. Un secrétaire et un secrétaire adjoint exercent respectivement les fonctions de secrétaire du CE et secrétaire du CHSCT,
- La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois (au moins 4 réunions annuelles portant sur les attributions du CHSCT),
- Le crédit d'heures est commun pour les missions de DP, CE et CHSCT ; il peut être cumulé mois par mois et partagé entre les titulaires et les suppléants, sous certaines limites,



- D'autres modalités particulières sont prévues par le Code du travail.
- L'entrée en application de ces dispositions, et donc la possibilité de procéder à la mise en place de cette DUP, semble subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'Etat qui devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2015.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, possibilité de mettre en place une instance commune de représentation :

- Il est désormais possible de procéder, par accord collectif majoritaire (donc signé par des syndicats ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour dernières élections), au regroupement des délégués du personnel, du Comité d'entreprise et du CHSCT, ou de deux de ces instances de représentation du personnel,
 - Cette instance est dotée de la personnalité civile et gère son patrimoine,
- Elle est mise en place lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des trois instances,
- L'accord collectif définit les principales règles de fonctionnement de l'instance, notamment le nombre de membres, le nombre d'heures de délégation, le nombre de jours de formation, etc.
- L'entrée en application de ces dispositions, et donc la possibilité de procéder à ce regroupement d'instances, est subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'Etat qui devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2015.



Loi Rebsamen, regroupement des consultations du comité d'entreprise

La loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 prévoit qu'à partir du 1er janvier 2016, les consultations annuelles obligatoires du CE seront regroupées en trois consultations annuelles (article L. 2323-6 du Code du travail) sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise (articles L. 2323-10 et L. 2323-11), leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. La consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- La situation économique et financière de l'entreprise (articles L. 2323-12 à L. 2323-14) ; cette consultation s'accompagnera de la communication d'un certain nombre d'informations selon la taille de l'entreprise, dont la nature sera précisée dans un décret à intervenir.
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (articles L. 2323-15 à L. 2323-19) ; cette consultation s'accompagnera également de la communication d'un certain nombre d'informations selon la taille de l'entreprise, dont la nature sera précisée dans un décret à intervenir.





ACTUALITES JURIDIQUES

Licenciement collectif, plan de départ volontaire :

Le salarié qui démissionne à la suite du refus de l'employeur de sa candidature au départ volontaire, alors qu'il remplit les conditions auxquelles le plan subordonne un départ volontaire, est créancier de l'indemnité de départ prévue par ce plan ([Cass. soc., 12.01.2016](#), n° 13-27776).

Echanges de propos injurieux sur Facebook et licenciement disciplinaire – Caractère public ou privé des échanges :

Le seul fait de tenir des propos injurieux et calomnieux à l'encontre de l'employeur sur le réseau social Facebook ne suffit pas à justifier le licenciement du salarié, en l'absence de caractère public des propos échangés. Ainsi, le fait de créer ou d'adhérer à un groupe privé sur Facebook, intitulé « Extermination des directrices chieuses », ne peut justifier un licenciement, dès lors que les termes employés n'étaient accessibles qu'à des personnes agréés par le titulaire du compte et fort peu nombreuses, en l'occurrence un groupe fermé composé de 14 personnes (CA Paris, 08.12.2015, n° 13/01716, communiqué sur demande).

Ordinateur professionnel, messagerie personnelle :

L'employeur ne peut accéder aux messages électroniques figurant sur la messagerie personnelle du salarié, distincte de la messagerie professionnelle dont celui-ci dispose pour les besoins de son activité, même si elle est accessible depuis l'ordinateur professionnel ([Cass.Soc.26.01.2016](#), n°14-15360)

Amiante, préjudice d'anxiété, préjudice moral :

Le préjudice moral résultant pour un salarié du risque de développer une maladie induite par son exposition à l'amiante est constitué par le seul préjudice d'anxiété, dont l'indemnisation répare l'ensemble des troubles résultant du risque ([Cass.Soc.27.01.2016](#), n°15-10640) **Accident du travail, prise d'acte :**

Le non-respect des restrictions du médecin du travail à l'occasion de la visite de reprise d'un salarié victime d'un accident du travail justifie une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement nul ([Cass.Soc.28.01.2016](#), n°14-15374)

Flotte de véhicules, boîtier électronique, CHSCT, expertise :



L'installation d'un boîtier électronique utilisable en cas de vol du véhicule et permettant potentiellement à l'entreprise de localiser le véhicule à tout moment, constitue un projet important de nature à affecter les conditions de travail justifiant une expertise par le CHSCT ([Cass.Soc.25.01.2016](#), n°14-17227)

Restructuration juridique, manœuvres frauduleuses, réserve de participation : Les manœuvres frauduleuses constituées par la non communication au CE des documents comptables légalement obligatoires et par un discours trompeur ont dissimulé au CE une des conséquences importantes de la restructuration, à savoir l'augmentation importante de l'endettement de la société ayant pour effet direct l'absence de réserve de participation. Dès lors, l'opération doit être déclarée inopposable aux salariés, dans les effets de l'emprunt de 445 M € auprès de la société mère, sur la réserve spéciale de participation (CA Versailles, 2.02.2016, 15/01292, communiqué sur demande)

Syndicat, représentativité, respect des valeurs républicaines :

La référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine ([Cass.Soc.25.01.2016](#), n°1420308)

Syndicat, représentativité, mesure de l'audience :

Les statuts d'un syndicat lui donnant vocation à présenter des candidats dans tous les collèges, son audience doit être mesurée tous collèges confondus même s'il ne présente des candidats que dans certains d'entre eux ([Cass.Soc.25.01.2016](#), n°15-12998)

Elections, protocole d'accord préélectoral, loyauté des négociations :

Lors des négociations d'un protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales peuvent demander à l'employeur de leur fournir les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise ainsi que de la régularité des listes électorales tels que le registre unique du personnel ainsi que les déclarations annuelles des données sociales ou, à tout le moins, des extraits de ces documents ne contenant pas les informations confidentielles sur les salariés. ([Cass. Soc. 06.01. 2016](#), n°15-14027)

Elections professionnelles et vote électronique :

Les codes personnels d'authentification permettant aux salariés de voter par voie électronique peuvent être envoyés sur leur messagerie professionnelle dès lors que chaque salarié dispose d'un code d'accès personnel pour ouvrir une session sur l'ordinateur qui lui est attribué



garantissant ainsi la confidentialité des données transmises ([Cass. soc., 14.12. 2015](#), n°1516491).

RSS – Possibilité de renouvellement du mandat après les élections :

La règle selon laquelle il n'est pas possible de renouveler un mandat de RSS dans le cas où son syndicat n'aurait pas été reconnu représentatif à la suite des élections professionnelles (article L2142-1-1), n'est pas applicable lorsque le périmètre retenu pour les élections en question est différent de celui des élections précédentes ([Cass. Soc., 06.01. 2016](#), n°1560138). Cela signifie qu'en cas de modification du périmètre électoral, une organisation syndicale non-représentative peut de nouveau désigner comme RSS, sur le même périmètre, le salarié qui occupait déjà cette fonction avant le scrutin électoral.

Statut protecteur des représentants du personnel, licenciement, faits antérieurs à l'expiration de la période légale de protection :

La Cour de cassation considère depuis de nombreuses années que si l'employeur peut licencier un ancien salarié protégé sans avoir à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement motivé par des faits antérieurs à l'expiration de la période légale de protection ayant déjà fait l'objet d'un refus d'autorisation de licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans une nouvelle affaire, l'employeur avait engagé une procédure de licenciement et demandé une autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail au cours du mois de juillet ; la protection légale du salarié protégé expirait le 13 août ; l'inspecteur du travail a refusé le licenciement par décision du 10 septembre 2009 ; l'employeur a engagé une nouvelle procédure de licenciement, pour les mêmes faits ayant fait l'objet du refus d'autorisation, le 14 septembre 2009. La Cour de cassation considère que l'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement, n'est plus compétent pour autoriser ou refuser le licenciement à partir du moment où la période légale de protection expire. Ainsi, le licenciement d'un ancien salarié protégé motivé par des faits ayant fait l'objet d'un refus d'autorisation de licenciement postérieure à l'expiration de la période légale de protection n'est pas nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse. ([Cass. Soc., 06.01.2016](#), n°1412717)

Statut protecteur des représentants du personnel, licenciement, absence de réintégration après un refus d'autorisation de licenciement par l'inspection du travail, résiliation judiciaire :

Le fait de ne pas rétablir dans ses fonctions le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été refusée constitue une inexécution, par l'employeur, de ses obligations contractuelles rendant impossible la poursuite du contrat de travail, de sorte que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur formée par le salarié doit être accueillie. En l'espèce, après la décision de refus de l'inspecteur du travail, le salarié avait été laissé sans activité et avait donc saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ([Cass. soc. 11.12.2015](#), n°1418266)



Clause de mobilité, refus de changement de lieu de travail, faute grave :

Le refus d'un salarié, sans aucune justification légitime, de rejoindre une nouvelle affectation conforme à sa clause de mobilité caractérise une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail. En l'espèce, le salarié avait refusé deux affectations successives et n'avait repris le travail qu'après avoir été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement ([Cass. soc. 12.01.2016](#), n°14-23290)

Maternité, licenciement, réintégration, tardiveté de la proposition de réintégration d'une salariée licenciée en état de grossesse :

L'employeur, informé de l'état de grossesse de la salariée qu'il vient de licencier, doit la réintégrer sans délai dans son emploi, la rupture du contrat étant nécessairement nulle. Un délai de réaction d'un mois à compter de l'information de l'employeur est jugé tardif même si la salariée est en cours d'exécution de son préavis et justifie la condamnation de l'employeur pour licenciement abusif (salaire pendant la période de protection et dommages et intérêts au moins égaux à six mois de salaire). ([Cass. Soc. 15.12.2015](#), n° 14-10522)

Irrégularité d'une convocation verbale à entretien préalable :

Le délai légal de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable au licenciement ne peut valablement commencer à courir à compter de l'information verbale donnée au salarié par l'employeur sur la date de l'entretien, même en présence d'un constat d'huissier. Seule doit être prise en considération la date de la remise en main propre de la convocation ou la date de la première présentation du courrier recommandé. ([Conseil d'Etat 30.12. 2015](#), n°384290)

Prévoyance décès, accord collectif, inexécution, recevabilité d'un syndicat signataire demander l'exécution de l'accord :

Il appartient à l'employeur couvert par un accord collectif prévoyant la prise en charge par l'employeur d'une couverture décès de ses salariés de mettre en place cette garantie décès et, le cas échéant, de démontrer qu'il a rempli ses obligations légales sur ce point. A défaut, un syndicat signataire est recevable à demander en justice à ce qu'il soit ordonné à l'employeur d'appliquer l'accord de prévoyance sous astreinte et à demander la réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente. (TGI Rodez, 08.01.2016, n°14/00976, communiqué sur demande)

Travail dissimulé, Auto-entrepreneurs :

Le fait pour une entreprise de faire réaliser des prestations à d'anciens salariés ayant pris le statut d'auto-entrepreneurs, dans des conditions qui les plaçaient dans un lien de subordination



juridique permanente à son égard, la rend coupable de l'infraction de travail dissimulé ([Cass. Crim., 15.12.2015](#), n°14-85638).

Vol de produits périmés dans les poubelles des supermarchés :

Le fait de soustraire des produits périmés, devenus impropres à la commercialisation, mis à la poubelle d'un magasin dans l'attente de leur destruction ne constitue pas un vol ([Cass. crim., 15.12.2015](#), n°14-84906).

Information triennale des salariés sur la reprise de leur entreprise :

Un décret précise le contenu de l'information triennale des salariés des sociétés commerciales de moins de 250 salariés sur les possibilités de reprise d'une société ainsi que ses modalités de transmission.

L'information donnée tous les trois ans aux salariés comprend les éléments suivants :

- les principales étapes d'un projet de reprise d'une société, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés ;
- les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise d'une société par les salariés, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés ;
- une information générale sur les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que la structure de son capital et son évolution prévisible ;

le cas échéant, une information générale sur le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés.

L'information est présentée aux salariés par le représentant légal de la société ou son délégataire. Elle leur est transmise au cours d'une réunion à laquelle les salariés doivent être convoqués par tout moyen leur permettant d'en avoir connaissance.

L'information peut être présentée par écrit ou oralement. ([Décret n°2016-2 du 4 janvier 2016](#))

Accord collectif, opposition, voie électronique :

La notification des oppositions aux parties signataires peut être faite par la même voie que la notification de l'accord lui-même, qui fait courir le délai d'opposition. Dès lors que les adresses électroniques sont clairement identifiables, l'opposition à un accord notifié par voie électronique peut être notifiée par voie électronique à la direction et aux organisations syndicales signataires (CA PARIS, 7.01.2016, 15/13421 communiqué sur demande)



Indemnités journalières de sécurité sociale – Cotisations sociales – Maintien du salaire net : Pour le calcul l'indemnité complémentaire due par l'employeur au salarié en arrêt de travail en application d'une disposition conventionnelle qui prévoit le maintien du salaire net, il faut retenir le montant brut des indemnités journalières, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS et des autres impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié ([Cass., Avis, 04.01.2016, n°16001](#)).

Trajets domicile / lieux de prises de poste du conducteur, temps de travail effectif :

Le temps passé par un conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge du véhicule ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au domicile du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est pas considéré comme un temps de pause ou un temps de repos, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou un train et ait accès à une couchette (article 9 du règlement CE n°561/2006 du 15 mars 2006, relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de législation sociale dans le domaine des transports de la route). Par conséquent, les trajets effectués par un conducteur entre son domicile et les lieux de ses diverses prises de poste distincts du lieu de rattachement de l'entreprise, au moyen d'un véhicule de service, s'analysent en un temps de travail effectif, peu important la distance les séparant du domicile du conducteur ([Cass. Soc. 12.01.2016](#), n° 13-26318)

Rupture conventionnelle, compétence du juge judiciaire, demande d'homologation :

Si le conseil de prud'hommes est compétent pour juger tout litige concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation, il n'entre pas dans ses pouvoirs de prononcer, en lieu et place de l'autorité administrative, l'homologation d'une convention de rupture. La partie la plus diligente doit adresser une demande d'homologation à la Direccte, à l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires. Si l'employeur ou le salarié adresse cette demande avant l'expiration de ce délai, le juge ne peut pas homologuer la convention de rupture, et le contrat de travail doit se poursuivre ([Cass. Soc. 14.01.2016](#), n° 14-26220)

