



## Nouveautés législatives et réglementaires

### **CNIL : délibération sur la géolocalisation**

La CNIL a modifié le 04 juin 2015 la norme simplifiée N°51 en renforçant l'encadrement de la géolocalisation.

Notamment, la géolocalisation :

- n'est envisageable pour contrôler le temps de travail qu'en l'absence d'un autre moyen possible
- est interdite pour contrôler le trajet domicile-travail
- est interdite pour contrôler les IRP durant l'exercice de leur mandat
- ne peut porter que sur le contrôle de la vitesse moyenne du véhicule et non de la vitesse maximale

La CNIL laisse aux entreprises un délai de 12 mois pour s'y conformer.

### **Décret du 29 juin 2015 : apprentissage et aide pour les TPE**

Les entreprises de moins de 11 salariés (appréciation au titre de l'année civile précédant la conclusion du contrat soit 2014 pour tout contrat conclu jusqu'au 31 décembre 2015) qui recrutent en contrat d'apprentissage un apprenti mineur peuvent bénéficier depuis le 1er juin 2015 d'une aide de 4 400 € pendant un an. Sont concernés les recrutements à compter du 1er juin 2015.

### **Décret 3 juillet 2015 : recrutement d'un premier salarié et aide pour les TPE**

Les entreprises concluant un CDI ou un CDD de plus de 12 mois entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016, et qui n'ont pas été, dans les 12 mois précédant, liées à un salarié par un contrat de travail poursuivi au-delà de la période d'essai, peuvent bénéficier d'une aide à l'embauche d'un premier salarié d'un montant maximal de 4 000 €.

## Focus jurisprudentiel

### **15/04/2015 – Représentant de la direction et inéligibilité aux élections professionnelles**

Le salarié qui a représenté à de multiples reprises la direction devant les instances représentatives entre octobre 2011 et juin 2013 est inéligible à l'élection de la DUP en juin 2014, même s'il n'a participé à aucune réunion pendant presque un an.

### **06/05/2015 – Inaptitude et obligation de reclassement**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte suite à un AT/MP, l'employeur doit toujours consulter les délégués du personnel (DP) sur les possibilités de reclassement. Même en présence d'un avis des DP constatant l'impossibilité de reclassement, l'employeur doit procéder à de véritables et sérieuses recherches de reclassement, à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

### **06/05/2015 – Absence de visite de reprise et abandon de poste**

Un salarié en arrêt maladie pendant un peu moins d'un an doit faire l'objet d'une visite médicale de reprise. Tant que cette visite n'a pas eu lieu, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié n'est pas tenu de venir travailler. L'employeur ne peut donc pas licencier pour abandon de poste en raison des fautes reprochées au salarié (absence d'envoi de sa prolongation d'arrêt maladie + demande de justification de son absence).

### **19/05/2015 – Expertise CHSCT « risque grave », le risque doit être actuel**

Si en présence d'un risque grave le CHSCT peut recourir à un expert agréé (art. L. 4614-12 C. trav.), le risque grave doit exister et être actuel lors de la délibération du CHSCT. En l'espèce, le risque grave avait cessé de sorte que le recours à expertise a été annulé.

**28/05/2015 – Expert-comptable du CE : documents exigibles sauf abus**

Afin de remplir sa mission d'appréciation de la situation économique de l'entreprise, l'expert-comptable du CE peut demander à l'employeur les documents nécessaires à son expertise. Toutefois, il est jugé que l'expert-comptable du CE n'est pas fondé à réclamer la communication de documents sans rapport avec sa mission d'examen annuel des comptes, ce qui est le cas du rapport égalité hommes/femmes.

**03/06/2015 – Tabagisme passif : obligation de sécurité de résultat**

Une salariée est licenciée pour inaptitude, conteste son licenciement devant le CPH et demande, notamment, des dommages-intérêts pour exposition au tabagisme passif. L'employeur est condamné pour non-respect de son obligation de sécurité de résultat. Cette décision nous semble très excessive car, en l'espèce, la salariée mentionnait dans ses rapports d'évaluation qu'elle appréciait ses conditions de travail, accompagnait ses collègues fumeurs lors des pauses « cigarettes » et ses arrêts de travail étaient motivés par une tendinite sans rapport avec le tabagisme passif.

**03/06/2015 – Congé sabbatique et réintégration**

Le salarié doit être réintégré en priorité sur son poste initial s'il est disponible, à défaut sur un poste similaire. En cas de refus du salarié d'un poste similaire, le licenciement est justifié.

**09/06/2015 – Rupture conventionnelle, clause de non concurrence et vice du consentement**

La rupture conventionnelle homologuée peut être annulée pour vice du consentement notamment si l'employeur renonce postérieurement à l'homologation à la clause de non concurrence alors qu'il avait indiqué au salarié qu'il bénéficierait de l'indemnité de non concurrence pendant 12 mois.

**10/06/2015- Dénonciation de harcèlement moral et licenciement**

Un employeur qui licencie un salarié pour avoir dénoncé, à tort, un harcèlement, doit nécessairement établir la mauvaise foi du salarié ; à défaut, le licenciement est nul.

**16/06/2015 - Convention de forfait jours illicite et travail dissimulé**

La condamnation pour travail dissimulé doit nécessairement comporter un élément intentionnel.

L'application d'une convention de forfait jours illicite ne suffit pas à le caractériser.

**24/06/2015 – Documents en anglais opposable à une salariée américaine**

L'article L. 1321-6 du Code du travail dispose que les documents qui créent des obligations à la charge des salariés doivent être rédigés en français, faute de quoi ils leur sont inopposables. Toutefois, « cette exigence est écartée lorsque les documents proviennent de l'étranger ou que le salarié lui-même est étranger ». En l'espèce, la salariée reprochait à son employeur la rédaction en anglais des documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de sa rémunération variable.

**30/06/2015 – Grève : les salariés doivent informer l'employeur de leurs revendications professionnelles**

En l'espèce, il est jugé que des salariés, licenciés suite à de graves incidents lors de l'arrêt du travail, ne peuvent bénéficier du régime protecteur du droit de grève s'ils n'ont pas informé l'employeur de leurs revendications professionnelles. L'employeur n'a pas à demander les raisons de la « grève ».

**30/06/2015 – Médecin du travail, secret médical et responsabilité de l'employeur**

Les informations contenues dans le dossier médical du salarié sont soumises au secret médical. Dès lors, un employeur engage sa responsabilité et peut être condamné à des dommages-intérêts s'il verse aux débats lors d'un contentieux une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical.

## On en parle...

### SIMPLIFICATION DU DROIT

Le conseil de la simplification a préconisé la mise en place d'un panel de mesures de simplifications pour les entreprises. Pour le droit du travail, les principales mesures concerneraient :

- l'augmentation de la durée maximale du travail pour les mineurs (dans la limite de 10h/jour et 40h/semaine pour certains secteurs spécifiques comme le BTP)
- la suppression de la saisine de l'inspecteur du travail lors de l'arrivée du terme d'un CDD du salarié protégé
- le regroupement des litiges de même nature concernant plusieurs établissements d'une même entreprise au sein d'une seule et unique juridiction (essentiellement pour les PSE)
- le développement du rescrit social

### PRELEVEMENT DE L'IMPOT A LA SOURCE

Le gouvernement envisage une réforme visant à ce que l'impôt sur le revenu soit désormais directement prélevé à la source. Cette réforme ne serait pas sans conséquences sur les fonctions RH des entreprises puisque selon l'ANDRH, cela entraînerait :

- un niveau de complexité supplémentaire dans la gestion de la paie
- une augmentation des coûts de gestion (collecte des informations, échanges avec l'administration fiscale, etc.)
- une mise en place de nouvelles procédures contraignantes pour protéger les données confidentielles des salariés
- une altération des conditions de travail en raison de la suspicion entourant la détention par l'employeur d'informations personnelles relatives au salarié

### DISCRIMINATION- ACTION DE GROUPE

Un projet de loi visant à introduire une action de groupe en matière de discrimination va être soumis en conseil des ministres fin juillet. Cette action faciliterait la reconnaissance de la discrimination pour les salariés (règles probatoires aménagées, frais de justice moins conséquents, etc.).

### RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le ministère du travail va lancer en 2015 et 2016 une vaste enquête sur les RPS au travail. auprès des salariés, et de leurs employeurs Elle vise à mesurer l'exposition aux RPS au travail, la durée, la répétitivité et la chronicité des facteurs de RPS, l'évolution des conditions de travail mais aussi à explorer les relations entre travail et santé.

### RAPPORT ANNUEL DE LA COUR DE CASSATION

La Cour de cassation publie son rapport annuel et invite le législateur à :

- clarifier les règles de validité des forfaits jours : la Cour de cassation souhaite voir figurer dans la loi les modalités précises auxquelles doit répondre un accord collectif ou une convention collective sur les forfaits jours
- fixer l'indemnité en cas de licenciement nul d'un salarié protégé: pour rappel, cette indemnité est pour l'instant fixée par la seule jurisprudence à 30 mois maximum (cette durée est calée sur la durée légale de 24 mois du mandat augmentée des 6 mois de protection post mandat)
- mettre CE, DP et DS sur un pied d'égalité concernant la durée de protection post mandat suite à réintégration alors que l'institution n'a pas été renouvelée
- faciliter l'interprétation des conventions collectives : les juges du fond pourraient demander à la Chambre sociale de la Cour de cassation son avis lorsque les CCN posent une difficulté sérieuse d'interprétation.

### ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les formulaires de PV des élections professionnelles bientôt refondus ?

La DGT constate dans son bilan sur la négociation collective 2014, qu'un PV sur dix est déclaré non conforme. Pour remédier à cette problématique, la DGT envisage, notamment, une refonte des imprimés des PV, la rédaction d'une nouvelle notice explicative ainsi que la refonte du site ministériel consacré aux élections professionnelles.

