



## Nouveautés législatives et réglementaires

### **BDD et entreprises de moins de 300**

Nous vous rappelons que la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de 300 salariés doit être mise en place à compter du 14 juin 2015. Pour le moment, seules les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise doivent figurer dans la BDD. Les autres informations récurrentes du CE devront être mises à sa disposition pour le 31 décembre 2016 au plus tard.

### **Possibilité pour les syndicats d'agir en justice en faveur des salariés discriminés et détachés**

Un décret du 30 mars 2015 précise les conditions et modalités selon lesquelles un syndicat peut agir en justice en lieu et place d'un salarié discriminé ou détaché, sans avoir à justifier d'un mandat de sa part.

### **CADA et PSE**

Les décisions de validation ou d'homologation par l'administration d'un PSE sont des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande (décision CADA- commission d'accès aux documents administratifs du 19 mars 2015).

### **Fin de la déclaration 2483**

Un décret du 02 juin 2015 supprime les dispositions relatives à la déclaration 2483 qui permettait aux entreprises de justifier de leurs dépenses de formation auprès de l'administration. Désormais, l'employeur devra transmettre à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Le contenu de ces informations sera défini par décret.

## Focus jurisprudentiel

### **13/04/2015 – Délai de consultation du CE : le juge peut-il accorder un nouveau délai ?**

Selon la CA de Basse-Terre, aucune disposition légale ne permet au juge d'accorder un nouveau délai au CE après l'expiration du délai initial dont il disposait pour rendre son avis.

### **14/04/2015 – Délit d'obstacle**

Le fait de ne pas répondre à un inspecteur du travail suite à plusieurs demandes de sa part sur la durée du travail d'un salarié constitue un délit d'obstacle qui peut être sanctionné d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende.

### **15/04/2015 – Représentant syndical au CE et variation d'effectif**

Pour la désignation d'un représentant syndical au CE, il convient de retenir l'effectif de l'entreprise à la date des dernières élections professionnelles. La variation de l'effectif en cours de mandat est sans incidence (rappelons qu'un RS au CE peut être désigné dans les entreprises de + de 300).

### **15/04/2015 – Holding et UES**

Des syndicats avaient sollicité la reconnaissance d'une UES entre 4 sociétés détenues à 100% par une société holding elle-même exclue du périmètre de l'UES. Cette demande de reconnaissance était contestée côté patronal, au motif que l'UES devait nécessairement inclure la holding qui exerçait le pouvoir de direction sur ses 4 filiales. Ce moyen a été balayé, la Cour de cassation estimant qu'une UES peut être reconnue au sein d'un périmètre restreint dès lors que les conditions d'unités économique et sociale sont réunies, peu important que la holding ne soit pas intégrée à l'UES.

### **15/04/2015 – Transfert d'entreprise et désignation d'un DS**

Un syndicat représentatif peut désigner en qualité de DS au sein de l'entreprise d'accueil un candidat ayant obtenu au moins 10 % des suffrages lors des élections soit dans l'entreprise d'origine soit dans l'entreprise d'accueil.

**15/04/2015 – Violation du statut protecteur des IRP : indemnité limitée à 30 mois**

En cas de violation de son statut protecteur, la Cour de cassation précise qu'un DP peut prétendre à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à l'expiration de la période de protection dans la limite de 30 mois (cette durée est calée sur la durée légale de 24 mois du mandat augmentée des 6 mois de protection post mandat).

**15/04/2015 – Annulation des élections du CE et des DP : quel impact pour le CHSCT ?**

L'annulation des élections du CE et des DP postérieurement à la désignation des membres du CHSCT n'a aucune incidence sur le mandat des membres du CHSCT. En l'espèce, un syndicat soutenait que du fait de l'annulation des élections de premier degré, le collège désignatif devenait irrégulier, ce qui devait entraîner l'annulation de la désignation des membres du CHSCT.

**15/04/2015 – Clause de garantie d'emploi et licenciement pour inaptitude**

Une clause de garantie d'emploi prévue par le contrat de travail s'applique dans tous les cas sauf en cas d'accord des parties, de faute grave ou de force majeure. La Cour de cassation estime que ne procède d'aucune de ces causes la rupture du contrat de travail pour inaptitude consécutive à des faits de harcèlement moral. La clause de garantie d'emploi devait donc être respectée.

**15/04/2015 – Désignation d'un représentant syndical au CHSCT**

Seul un salarié rattaché à l'établissement peut être désigné en qualité de représentant syndical au CHSCT de cet établissement.

**05/05/2015 – Elections professionnelles et salariés mis à disposition**

Une entreprise utilisatrice refusait de communiquer la liste des salariés de ses sous-traitants, estimant qu'il ne s'agissait pas de salariés mis à disposition. Cette analyse est censurée. Les salariés mis à disposition doivent être décomptés dans l'effectif et inscrits sur les listes de l'entreprise utilisatrice : « *quelle que soit la nature juridique de leurs liens avec l'entreprise utilisatrice* ». En l'espèce, il s'agissait d'un contrat de sous-traitance mais il est fort à parier que cette décision s'étende à tout type de mise à disposition (portage salarial, temps partagé, groupement d'employeurs, etc.).

**06/05/2015 – Augmentations individuelles, attention à leur justification**

L'employeur qui accorde une (ou des) augmentation(s) individuelles doit être mesure de la (les) justifier par des éléments objectifs et précis. En l'espèce, un salarié exclu de l'enveloppe des augmentations individuelles se plaignait de discrimination salariale et obtint gain de cause faute de justification des critères d'attribution des augmentations individuelles.

**06/05/2015 – Inaptitude et recherches de reclassement antérieures à la décision du médecin du travail**

La mise en place antérieure d'un mi-temps thérapeutique ne libère pas l'employeur de son obligation de reclassement qui doit être postérieure à la visite de reprise et à l'avis d'inaptitude du médecin du travail.

**19/05/2015 – Demande d'explications écrites et sanction**

Une demande d'explications écrites faisant suite à des faits considérés comme fautifs par l'employeur et faisant l'objet d'un PV consigné dans le dossier du salarié constitue une sanction disciplinaire.

**26/05/2015 – Défaut de mentions des griefs reprochés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable en vue d'un licenciement disciplinaire**

Le CPH d'EVREUX a annulé un licenciement et condamné une entreprise à verser des dommages-intérêts à un salarié pour avoir omis de mentionner les griefs reprochés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Cette décision est rendue pour violation des droits de la défense sur le fondement des articles 6 de la CEDH et 7 de la Convention OIT 158. Les juges estiment que ces dispositions constituent des garanties de fond. La Cour d'appel de Paris avait déjà rendu une décision similaire le 7 mai 2014.

La Cour de cassation devra se prononcer sur cette nouvelle obligation, non prévue par les textes et lourde de conséquence...

**26/05/2015 – CHSCT : un expert malgré tout**

Un CHSCT peut recourir à une expertise pour risque grave même si l'employeur a déjà sollicité un expert sur le même sujet.

**28/05/2015 – Mutation géographique/ secteur géographique et faute grave**

La Cour de cassation rappelle que la mutation d'un salarié dans le même secteur géographique constitue un simple changement des conditions de travail et s'impose à lui. En conséquence, le refus de rejoindre la nouvelle affectation constitue un abandon de poste caractérisant une faute grave (en l'espèce, le nouveau lieu de travail était à 12 km de l'ancien lieu de travail et était bien desservi par les transports collectifs)

**On en parle...**

**PROJET DE LOI MACRON.....SUITE**

Le gouvernement a annoncé un plafonnement des indemnités allouées en cas de licenciement jugé sans cause. Dispositif qui sera sans doute inséré au projet de loi MACRON. Point détaillé dans notre prochaine newsletter...

Le Sénat a également institué par amendement une commission chargée de la réforme et de la simplification du Code du travail avec pour mission d'ici un an de proposer un nouveau « Code du travail simplifié ». Cette commission a pour partie le même objet que la commission « accords collectifs » présidée par JD COMBREXELLE, créée de son côté par le gouvernement ! Les commissions s'empilent .....La simplification est encore un mirage !

**PROJET DE LOI DIALOGUE SOCIAL/REBSAMEN....SUITE**

Le projet de loi DIALOGUE SOCIAL/REBSAMEN a bien évolué depuis notre édition de février et s'apprête à passer devant le Sénat le 22 juin 2015. Point détaillé dans notre prochaine newsletter...

**NEGOCIATION COLLECTIVE**

Une nouvelle loi sur la négociation collective est annoncée pour fin 2015. Cette loi devrait en particulier se prononcer sur l'autonomie des accords collectifs d'entreprise et leur articulation avec les clauses du contrat de travail.

**CONTROLES URSSAF**

Un rapport parlementaire du 05 mai 2015 préconise d'assouplir le formalisme lors des contrôles URSSAF en introduisant, notamment, un « droit à l'erreur » du cotisant lorsqu'il n'y a pas de volonté manifeste de frauder.

**TPE /PME**

Le gouvernement a annoncé une série de mesures sociales en faveur des TPE et des PME qui seront intégrées soit dans le projet de loi MACRON soit dans le projet de loi DIALOGUE SOCIAL/REBSAMEN. Point détaillé dans notre prochaine newsletter...