



## NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

### Nouvelle DUP et nouvelle instance regroupée : les décrets sont là !

Le 24 mars 2016, les deux décrets relatifs au fonctionnement de la nouvelle DUP et de la nouvelle instance regroupée, créées par la loi dite REBSAMEN du 17 août 2015, sont parus. Retrouvez la présentation GRAÈVE Avocats :

- du décret n°2016-346 relatif à la composition et au fonctionnement de la nouvelle instance regroupée en [cliquant ici](#)
- du décret n°2016-345 relatif à la composition et au fonctionnement de la nouvelle DUP en [cliquant ici](#)

### Modalités de déroulement des réunions des IRP : le décret est arrivé

Le [décret n°2016-453 du 12 avril 2016](#) fixe les modalités de déroulement des réunions des IRP, envisagées par la loi dite REBSAMEN du 17 août 2015, et notamment :

- le recours à la visioconférence
- les modalités d'enregistrement et de sténographie des séances du CE
- les modalités d'établissement des PV

## FOCUS JURISPRUDENTIEL

### 10/03/2016 – Liste commune : pas de modification de la répartition a posteriori

Lors d'élections professionnelles, les organisations syndicales peuvent constituer une liste commune. La répartition des suffrages exprimées doit être arrêtée lors du dépôt de la liste commune. Toute modification a posteriori en fonction des résultats de l'élection n'est pas valable.

### 10/03/2016 – Multiplication des actions infondées contre un salarié : condamnation de l'employeur

L'employeur qui agit trois fois en justice en six mois pour contester la validité des mandats d'un salarié protégé fait preuve « *d'acharnement et de volonté de nuire à l'encontre de son salarié* ». En l'espèce, l'employeur est condamné à une amende de 1.500 €.

### 15/03/2016 – Annulation de l'expertise CHSCT : l'employeur doit toujours payer

A l'automne dernier, le Conseil constitutionnel a jugé non conforme à la Constitution [l'article L. 4614-13 du Code du travail](#). Toutefois, cette décision n'entrant en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Cour de cassation continue d'appliquer [L. 4614-13](#) et a jugé que l'employeur reste tenu de payer l'expert désigné par le CHSCT, et ce, même si l'expertise est par la suite jugée injustifiée.

### 16/03/2016 – Inaptitude : refus du salarié de se rendre à la 2<sup>ème</sup> visite

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste qu'après deux examens médicaux ([R. 4624-31 C. trav.](#)). Le salarié qui refuse la 2<sup>ème</sup> visite met son employeur dans l'impossibilité de remplir son obligation et fait volontairement obstacle à la recherche d'un poste de reclassement. Le licenciement pour faute grave est donc justifié.

### 16/03/2016 – Inaptitude : possibilité de régulariser la procédure de consultation des délégués du personnel

L'employeur qui n'a pas consulté les DP avant de faire une offre de reclassement au salarié déclaré inapte peut régulariser son erreur/oubli en reprenant la procédure. La vision pragmatique de la Cour ne peut ici qu'être saluée.

**16/03/2016- Le salarié en arrêt maladie doit informer l'employeur de son lieu de repos**

Le salarié en arrêt maladie qui a droit à une « sortie libre » doit malgré tout prévenir son employeur si son lieu de repos est différent de sa résidence habituelle. Cette information est nécessaire pour permettre à l'employeur de faire procéder à une éventuelle contre visite médicale. A défaut d'information et après visite de contrôle, l'employeur est fondé à procéder à une retenue sur salaires.

**23/03/2016 – Heures de délégation : l'élu n'a pas à détailler son activité**

Les heures de délégation bénéficient d'une présomption de bonne utilisation. Toutefois, l'employeur peut, après avoir rémunéré ces heures, demander à l'élu des explications quant à leur utilisation. La Cour de cassation juge ici que l'élu est obligé de répondre aux demandes d'explications mais qu'il n'est pas tenu de dévoiler trop d'informations. Ainsi, la réponse contenant un catalogue général des activités en délégation est suffisante : réunions préparatoires, permanences, ouverture du local pour diverses distributions, préparation de l'arbre de Noël, billetterie, etc.

**23/03/2016 – Licenciement annulé et réintégration**

Lorsque le licenciement d'un élu est annulé, la réintégration doit être demandée dans le délai de deux mois. A défaut, la relation de travail prend fin.

**31/03/2016 – Période d'essai : précisions sur le renouvellement**

Un salarié est engagé par une entreprise du SYNTEC le 18 janvier 2010. Son CDI prévoit une période d'essai légale de 4 mois renouvelable ([L. 1221-21 C. trav.](#)). Quelques jours avant la fin de sa période d'essai, son employeur l'informe de son renouvellement pour 4 mois supplémentaires. La période d'essai est finalement rompue 3 jours avant son expiration. Le salarié conteste la rupture et se fonde sur les dispositions conventionnelles prévoyant une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle juge que les durées maximales légales de période d'essai ont remplacé les durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions de branche conclues avant le 27 juin 2008. Ainsi, dans pareille situation, les durées conventionnelles de renouvellement plus courtes ne s'appliquent plus

**31/03/2016 – Temps partiel : attention au nombre d'heures complémentaires !**

Le salarié à temps partiel peut être amené à réaliser des heures complémentaires. Toutefois, si le nombre d'heures complémentaires réalisées porte la durée de travail à temps plein, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié à temps plein.

**31/03/2016 – Prise d'acte du salarié travaillant plus avec moins de moyens**

Un salarié, directeur commercial régional, chargé de gérer 12 centres commerciaux dans sa région se voit confier la charge de 28 centres éparpillés à travers la France. En parallèle de ces nouvelles tâches, le salarié :

- n'obtient aucun moyen supplémentaire
- n'est pas augmenté malgré de multiples demandes depuis 5 ans
- se voit retirer son véhicule de fonction

Il est jugé que l'employeur a commis un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail. En conséquence, la prise d'acte de la rupture est justifiée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**07/04/2016 – Messagerie personnelle du salarié et accès de l'employeur**

A peine deux mois après avoir rendu un arrêt identique, la Cour de cassation rappelle que l'employeur ne peut pas consulter la messagerie personnelle d'un salarié, et ce, même si elle est accessible via un ordinateur professionnel mis à disposition par l'entreprise. Une telle intrusion viole le secret des correspondances.

**13/04/2016 – Remise tardive des bulletins de paie**

La remise tardive des bulletins de paie à un salarié ne lui cause pas automatiquement un préjudice. Il doit rapporter la preuve de ce préjudice. En l'espèce, les bulletins de salaire avaient été remis au salarié lors de l'audience de conciliation devant le CPH.

---

## ON EN PARLE

### **Projet de loi EL-KHOMRI : et maintenant ?**

Suite aux multiples mouvements sociaux et pressions populaires, le Gouvernement a été contraint d'édulcorer son projet de loi (PJL) initial.

Le marathon parlementaire a commencé depuis début avril 2016 en commission des affaires économiques puis sociales.

Le projet bouge aujourd'hui chaque jour au gré des amendements en commissions et des annonces gouvernementales. Il est donc difficile d'en faire un point précis.

Nous vous informerons dès que possible de l'état final du projet puis de la loi.

En attendant, vous pouvez suivre les rebondissements quotidiens du PJL sur notre Twitter [@GraeveAvocats](https://twitter.com/GraeveAvocats)

### **QPC sur le travail dominical**

La Mairie de PARIS a contesté, début avril 2016, la constitutionnalité de la compétence du Préfet pour prendre, à PARIS, les décisions de dérogation au repos dominical. Le Conseil d'Etat a accepté de transmettre cette QPC au Conseil constitutionnel.

### **Les recours aux prud'hommes restent stables**

Le CEE a publié début mars une étude montrant que le nombre d'affaires portées devant les CPH oscille en moyenne entre 150.000 et 170.000 depuis 30 ans.