



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Désignation des conseillers prud'homaux : les nouvelles modalités sont fixées

[L'ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016](#) fixe les nouvelles modalités de désignation des conseillers prud'homaux en fonction de l'audience des organisations représentatives des salariés et des employeurs. Ces dispositions entreront en vigueur le 01^{er} février 2017.

Mise en place de la nouvelle transaction pénale avec la DIRECCTE

Un [décret du 25 avril 2016](#) précise les modalités selon lesquelles la DIRECCTE pourra proposer une transaction à l'employeur coupable d'une contravention ou d'un délit. Cette possibilité de transaction pénale sera ouverte à compter du 01^{er} juillet 2016 et sera codifiée aux articles L. 8114-6 et R. 8114-3 à R. 8114-6 du Code du travail.

Troubles musculo-squelettiques : aides financières pour les TPE

La branche AT/MP de l'assurance maladie propose d'aider les entreprises de moins de 50 salariés à lutter contre les troubles musculo-squelettiques (TMS). A ce titre, elle met à disposition des TPE qui le sollicitent avant le 15 juillet 2017 :

- une aide de 25.000 € pour identifier et maîtriser les risques
- une aide de 25.000 € pour développer des actions dans l'entreprise (achats de matériels, réalisation de formations de prévention, etc.)

FOCUS JURISPRUDENTIEL

09/03/2016 – Salarié protégé absent pour maladie : le reclassement préalable n'est plus obligatoire

Le salarié protégé absent de manière répétée ou prolongée pour maladie peut être licencié si son absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et rend nécessaire son remplacement. Jusqu'alors, la jurisprudence exigeait que l'employeur ait tenté, préalablement à sa demande d'autorisation de licenciement, de reclasser le salarié. A défaut, l'inspecteur du travail devait refuser la demande. Le Conseil d'Etat revient ici sur sa position et décide qu'aucun reclassement préalable n'est obligatoire. Il s'aligne ainsi sur la jurisprudence de la Cour de cassation.

16/03/2016 – Requalification de CDD : rappels de salaire et allocations chômage

Les rappels de salaire perçus par le salarié au titre des périodes non travaillées entre ses CDD successifs requalifiés en CDI ne sont pas impactés par la perception d'allocations chômage. En d'autres termes, les allocations chômage ne sont pas déduites des rappels de salaires perçus.

31/03/2016 – Inaptitude : proposition de reclassement et formalisme

L'employeur n'est pas obligé d'adresser par écrit les propositions de reclassement au salarié déclaré inapte, cette condition n'étant pas prévue par le Code du travail. Néanmoins, il est vivement conseillé aux employeurs de faire ces propositions par écrit afin d'avoir une « trace » en cas de litige.

31/03/2016 – Licenciement pour faute grave durant la grossesse

La salariée enceinte qui est agressive, adopte un comportement inadapté vis-à-vis de son employeur en contestant son autorité et qui exerce des pressions afin d'obtenir des informations confidentielles commet une faute grave justifiant son licenciement pendant la grossesse. Pour rappel, lorsqu'une salariée est enceinte, son contrat de travail peut être rompu immédiatement uniquement s'il s'agit d'une faute grave dépourvue de tout lien avec la grossesse, ce qui était le cas en l'espèce.

16/03/2016 – Refus d'une clause de mobilité : quid du lieu de travail durant le préavis ?

L'employeur peut imposer au salarié qui a refusé la mise en œuvre de sa clause de mobilité, qu'il effectue son préavis sur le nouveau lieu de travail prévu par la clause. En cas de nouveau refus de la part du salarié, il n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis.

06/04/2016 – Gifle : quelle sanction ?

En l'espèce, une salariée, éducatrice spécialisée a reçu un avertissement pour avoir giflé un adolescent pensionnaire de l'internat où elle travaillait. La Cour de cassation juge qu'une telle sanction est disproportionnée eu égard :

- au caractère isolé du geste de la salariée qui avait près de 25 ans d'ancienneté
- au moment où l'acte a été commis (bagarre entre l'adolescent giflé et un autre adolescent)
- aux attestations de plusieurs collègues

Cette décision qui peut paraître sévère pour l'employeur s'explique par les faits de l'espèce et la carrière irréprochable de la salariée. A contrario, la Cour de cassation a pu juger que la gifle infligée par une aide-soignante à une patiente justifiait son licenciement pour faute grave. Tout est donc question d'espèce.

06/04/2016 – Lettre de convocation à l'entretien préalable : les griefs reprochés n'ont pas à être précisés

L'employeur n'est pas tenu de mentionner dans la lettre de convocation à l'entretien préalable les griefs reprochés au salarié. La Cour de cassation met ainsi un terme à un débat initié il y a deux ans suite à des décisions de la Cour d'appel de PARIS du 7 mai 2014 (n°12/02642) et du Conseil de Prud'hommes d'EVREUX (CPH d'Evreux 26 mai 2015 RG F 13/00379).

06/04/2016 – Salarié candidat aux élections professionnelles et autorisation de licenciement

Si la procédure de licenciement ne requiert pas d'entretien préalable (c'est-à-dire en cas de licenciement économique collectif) et que l'employeur est informé de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles avant l'envoi de la lettre de licenciement, il doit solliciter une autorisation administrative de licenciement.

13/04/2016 – Manquements de l'employeur et caractère automatique du préjudice pour le salarié

La Cour de cassation procède à un revirement de jurisprudence et juge qu'en cas de manquements de l'employeur, les juridictions du fond doivent toujours caractériser la réalité du préjudice subi par le salarié et l'évaluer. Il est ainsi coupé court au développement de la notion de préjudice de principe qui permettait au salarié de voir son préjudice réparé automatiquement dès lors qu'un manquement de l'employeur était constaté.

13/04/2016 – Aptitude avec réserves et résiliation judiciaire

Un salarié est déclaré apte avec réserves à son poste par le médecin du travail. Il refuse de réintégrer son poste malgré les aménagements apportés par son employeur conformément aux préconisations du médecin du travail. Il opte pour une résiliation judiciaire de son contrat de travail et reproche à son employeur de ne pas l'avoir licencié pour inaptitude. Toutefois, il n'avait exercé aucun recours devant l'inspection du travail pour contester l'avis. La résiliation est donc logiquement jugée injustifiée.

13/04/2016 – Requalification de CDD non successifs : absence d'indemnisation automatique des périodes non travaillées

Lorsque plusieurs CDD non successifs sont requalifiés en CDI, le salarié peut prétendre à des rappels de salaires au titre des périodes non travaillées entre chaque CDD uniquement s'il prouve qu'il s'est tenu à la disposition de son employeur pour effectuer un travail durant ces périodes.

14/04/2016 – Clause de non concurrence : pas de variation de la contrepartie selon le mode de rupture

La disposition d'un accord collectif faisant varier le montant de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence en fonction du mode de rupture du contrat de travail doit être réputée non-écrite. En l'espèce, il s'agissait d'une disposition de la convention de l'industrie textile qui prévoyait une minoration de la contrepartie en cas de rupture du contrat de travail par le salarié.

15/04/2016 – Période d’essai : application du délai de prévenance contractuel plus favorable

Lorsque le contrat de travail prévoit un délai de prévenance plus favorable que le délai de prévenance légal, l’employeur est obligé de le respecter pour rompre la période d’essai. A défaut, le salarié aura droit une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s’il avait accompli son travail jusqu’à l’expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise ([L. 1221-25 C. trav.](#)).

15/04/2016 – Résiliation judiciaire : visite médicale tardive et violation des temps de repos minimums

Un salarié est embauché en octobre 2010 et passe sa visite médicale d’embauche un an et demi plus tard. En outre, il est affecté à un service de garde de nuit ce qui lui empêche de bénéficier de son repos quotidien minimum de 11 heures consécutives. La résiliation judiciaire du contrat de travail est justifiée.

15/04/2016 – Suspension du permis de conduire et licenciement

La suspension provisoire du permis de conduire ne justifie pas un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que cette suspension n’empêche pas le salarié de continuer à exercer les fonctions qui lui étaient confiées.

ON EN PARLE**Lanceurs d’alerte : vers une meilleure protection**

Le Conseil d’Etat préconise une meilleure protection des lanceurs d’alerte dans un [rapport](#) présenté mi-avril 2016. Ce rapport encourage notamment le législateur a créé une base commune de protection des lanceurs d’alerte. En matière de droit du travail, tout mesure prise par un employeur à l’encontre d’un lanceur d’alerte serait frappée de nullité dès lors que le salarié serait de bonne foi.

CNIL : accès au dossier professionnel

Dans une [FAQ](#) du 02 mai 2016, la CNIL rappelle que tout salarié ou ancien salarié a le droit d’accéder à son dossier professionnel en s’adressant au service RH. La CNIL y précise les modalités de ce droit d’accès et délivre un [formulaire-type](#).

Infraction au code de la route : obligation de divulgation de l’identité du salarié fautif

Le projet de loi pour une justice du 21^{ème} siècle prévoit de mettre à la charge de l’employeur une obligation de divulguer le nom du salarié qui commet une infraction au code de la route avec un véhicule appartenant à l’entreprise.

En l’état du texte, le représentant légal de l’entreprise aurait 45 jours à compter de l’envoi ou de la remise de l’avis de contravention pour indiquer à l’autorité concernée, l’identité et l’adresse du salarié qui conduisait ce véhicule.

À défaut de divulgation, l’employeur pourrait être condamné à une amende pouvant aller jusqu’à 750 €.

Il s’agirait d’un changement important car en l’état du droit positif l’employeur n’a pas à divulguer le nom du conducteur et peut décider de prendre en charge l’amende.