



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Sécurisation des TPE et PME dans l'application du droit du travail

Une circulaire du 15 juin 2016 détaille les plans d'action d'accompagnement RH des TPE et PME qui devront être mis en place par les DIRECCTE à compter de septembre 2016.

Cet accompagnement des TPE et PME doit leur permettre de mieux appréhender la réglementation du travail. Le gouvernement souhaite lever les craintes exprimées par les employeurs des TPE et PME face à l'excès de réglementation qui freinerait les embauches.

Nouveaux motifs de discrimination : la précarité sociale

La loi du 24 juin 2016 ajoute un nouveau motif de discrimination prohibé, celui de la précarité sociale. Il se définit comme : « *la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur* ».

Exonération du droit de timbre fiscal en cas d'appel en matière prud'homale

Une circulaire du 5 juillet 2016 confirme l'exonération du timbre fiscal de 225 € en appel en matière prud'homale. Cette exonération est liée à la possibilité pour les parties de choisir leur représentation soit par un avocat soit par un défenseur syndical.

Décret relatif à l'information/consultation

Pris en application de la loi REBSAMEN du 17 août 2015, [le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016](#) fixe à compter du 1^{er} juillet 2016 les modalités de consultation des institutions représentatives du personnel. Au menu de ce décret se trouve notamment :

- un encadrement des délais de consultation des IRP
- une information du CE adaptée au regroupement des consultations annuelles obligatoires
- des modalités de fonctionnement du CHSCT alignées sur celles du CE
- un renforcement des garanties de l'égalité hommes femmes

Décret sur les règles du contrôle URSSAF

Un décret du 8 juillet 2016 modifie les règles du contrôle URSSAF. Sont modifiées les dispositions relatives : aux avis de contrôle, déroulement du contrôle, méthode de calcul des cotisations redressées, lettres observations, précédent contrôle n'ayant pas donné lieu à modification.

FOCUS JURISPRUDENTIEL

24/05/2016 - Elections professionnelles : les urnes n'ont pas à être nécessairement transparentes

Les urnes utilisées pour les élections professionnelles n'ont pas à être nécessairement transparentes. En l'espèce, la CGT réclamait l'annulation des élections professionnelles d'une entreprise au motif que les urnes utilisées pour le vote n'étaient pas transparentes. Cet argumentaire est rejeté car : « *en matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral* ».

26/05/2016 - Le comportement du salarié toléré de longue date n'est pas constitutif d'une faute grave

Un salarié utilise depuis de nombreuses années un comportement agressif et un ton vif à l'égard de son employeur et des autres salariés de l'entreprise. Il n'a jamais été sanctionné pour ces faits. Ce faisant, il est jugé que son licenciement pour faute grave n'est pas justifié.

31/05/2016 - Irrégularité de la liste électorale au premier tour : elle ne peut pas être maintenue au second tour

Si la liste électorale déposée par une organisation syndicale au premier tour des élections professionnelles ne respecte pas les formes et délais prévus par le protocole d'accord préélectoral, elle ne peut être maintenue pour le second tour. L'organisation syndicale doit donc renouveler son dépôt de liste, tout en veillant à respecter les délais fixés au protocole d'accord préélectoral pour le second tour.

31/05/2016 - Périmètre de désignation du délégué syndical : un accord collectif ne peut être contraire à la loi

Un accord d'entreprise ne peut pas interdire la désignation d'un délégué syndical dans un cadre plus restreint que celui reconnu pour le comité d'établissement. En effet, depuis la loi du 5 mars 2014, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir dans le périmètre « fonctionnel », c'est-à-dire au sein d'un établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer des revendications communes spécifiques (L. 2143-3 C. trav.). L'accord d'entreprise doit donc respecter la loi. La désignation d'un DS au niveau d'un établissement dans sa définition « fonctionnelle » est donc facultative mais d'ordre public.

08/06/2016 - Avantages conventionnels : la Cour de cassation étoffe sa jurisprudence

Les avantages conventionnels sont présumés justifiés même s'ils ne bénéficient qu'à certains salariés d'une catégorie professionnelle. C'est donc à celui qui les conteste de prouver que les différences de traitement sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. En l'espèce, il s'agissait d'une indemnité de logement bénéficiant à des chefs d'agence et des cadres de direction d'une banque.

08/06/2016 - Harcèlement moral : la Cour de cassation abandonne le contrôle de la qualification

La Cour de cassation ne contrôlera plus l'appréciation faite par les juges du fond d'une situation susceptible de caractériser le harcèlement moral, sous réserve qu'ils respectent le régime probatoire applicable en la matière, à savoir l'article L. 1154-1 du Code du travail.

08/06/2016 - Modification de la rémunération du salarié, son accord est nécessaire

La suppression de la partie variable de la rémunération du salarié constitue une modification de son contrat de travail nécessitant son accord, et ce alors même qu'elle intervient dans le cadre d'une promotion assortie d'une augmentation de la part fixe du salaire. En l'espèce, le salarié chef de vente est promu directeur commercial. En raison de sa promotion, son salaire fixe passe de 3.200 € à 5.400 € par mois mais ses primes d'objectifs, prévues contractuellement, sont supprimées.

14/06/2016 - Maladie : la répétition des absences dues à **un manquement de l'employeur** ne justifie pas la rupture du contrat de travail

Les absences répétées pour maladie d'un salarié, dues à la méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail qui ont contribué à la dégradation de son état de santé, ne peuvent pas être invoquées au soutien de son licenciement pour désorganisation de l'entreprise.

15/06/2016 - Modification du contrat de travail et obligation de reclassement

Lorsqu'un employeur souhaite modifier le contrat de travail d'un salarié en raison d'un motif économique, il doit respecter la procédure de l'article L. 1222-6 du Code du travail. À ce titre, le salarié dispose d'un mois à compter de la réception de la lettre de proposition de modification de son contrat de travail pour faire connaître son refus. Une fois ce délai écoulé, le salarié est réputé avoir accepté la modification. La Cour de cassation juge que la procédure spécifique de l'article L. 1222-6 du Code du travail ne s'applique pas lorsque la modification proposée par l'employeur est faite dans le cadre de son obligation de reclassement.

15/06/2016 - Salariés protégés et transfert **entreprise : l'autorisation de l'inspecteur du travail** est obligatoire

Lorsqu'un salarié protégé est inclus dans un projet de transfert partiel d'entreprise, le transfert de son contrat de travail n'est pas automatique comme pour les autres salariés. L'employeur cédant doit saisir l'inspecteur du travail qui vérifie, dans un délai de 15 jours, que ce transfert ne constitue pas une discrimination syndicale. L'inspecteur du travail est également en droit de demander un délai supplémentaire et l'employeur doit s'y conformer. En cas de non-respect par l'employeur, le salarié sera en droit de solliciter sa réintégration.

16/06/2016 – Vie personnelle et licenciement économique

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, l'employeur doit pour proposer le poste de reclassement, prendre en compte la vie personnelle des salariés. À ce titre, l'employeur faisant partie d'un groupe comportant plusieurs établissements en Europe et dans le monde qui propose à des époux salariés dans l'entreprise, des postes de reclassement éloignés de plusieurs centaines de kilomètres n'exécutent pas loyalement son obligation de reclassement.

21/06/2016 - Désignation des membres du CHSCT : le scrutin peut avoir lieu en deux temps
Le collège désignatif peut procéder à la désignation des membres du CHSCT en organisant deux scrutins : un pour le personnel d'encadrement et un second pour les autres catégories professionnelles. Une telle modalité d'organisation du vote n'exige pas un accord unanime du collège désignatif, une majorité simple suffit. Néanmoins, lorsque cette modalité de vote est arrêtée, il faut veiller à ne pas dépouiller les résultats du premier tour avant d'avoir procédé au second vote.

21/06/2016 - Automatisation des processus RH/projet important : **l'expertise du CHSCT est justifiée**

La demande d'expertise d'un CHSCT est justifiée lorsque le projet de l'employeur constitue une réorganisation entraînant des modifications des processus RH. En l'espèce, les modifications étaient les suivantes :

- l'un des établissements situés dans l'Est de la France était supprimé et absorbé pour partie par un établissement situé dans le Nord ce qui impactait les rattachements hiérarchiques
- la gestion des congés payés était automatisée via un logiciel

La Cour de cassation estime qu'il s'agit d'un projet important au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

22/06/2016 - Cadres dirigeants et participation à la **direction de l'entreprise**

Le critère jurisprudentiel de participation à la direction de l'entreprise, qui permet de déterminer si un salarié est ou non cadre dirigeant, ne constitue pas un critère autonome et distinct se substituant aux trois critères légaux de l'article L. 3111-2 du Code du travail.

22/06/2016 - Précisions sur la prise en charge des frais de transport du salarié

L'employeur n'a pas à rembourser les frais de transport du salarié qui regagne son domicile tous les week-ends. En l'espèce, le salarié résidait en semaine à Limoges où il disposait d'un logement à proximité de son travail et retournait chaque week-end et pour chaque vacances à Villeneuve-d'Ascq où résidaient sa femme et ses enfants. Il est jugé que même si le salarié est domicilié à Villeneuve-d'Ascq :

- il réside habituellement à Limoges en semaine et ce depuis près de 10 ans
- il dispose d'un logement et du minimum d'affaires lui permettant d'y passer plus de temps qu'à Villeneuve-d'Ascq
- sa résidence habituelle doit donc être considérée comme étant celle de Limoges et non celle de Villeneuve-d'Ascq

22/06/2016 - Forfaits jours : sanction du non-**respect de l'accord d'entreprise**

Le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord d'entreprise relatives aux conventions de forfait jours ne rend pas la convention nulle mais la prive seulement d'effet. En outre, la Cour de cassation écarte la nullité de la convention en cas d'absence de consultation préalable du comité entreprise.

22/06/2016 - Rupture conventionnelle : précisions sur le délai pour agir en justice en cas de fraude **de l'employeur**

En l'espèce, un employeur conclut une rupture conventionnelle pour éviter la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. La Cour de cassation juge que :

- la prescription d'un an doit être écartée si la fraude a eu pour finalité de bénéficier de la prescription réduite
- la fraude a pour effet de reporter le point de départ du délai de prescription au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance.

26/06/2016 - Maladie : **l'arrêt** de travail doit être prolongé par le même médecin pour que les IJ soient maintenues

Le salarié ne peut pas prétendre au maintien de ses indemnités journalières lorsqu'il obtient une prolongation d'arrêt de travail pour maladie par un médecin différent de celui qui a prescrit l'arrêt de travail initial.

30/06/2016 - Licenciement : absence de préjudice automatique en cas de non-respect de la procédure

Le salarié qui soutient avoir été victime d'une irrégularité de procédure lors de son licenciement doit prouver le préjudice subi. La Cour de cassation fait ici application de sa nouvelle jurisprudence visant à restreindre le champ du préjudice automatique en cas de manquement par l'employeur à certaines de ses obligations.

13/07/2016 - Licenciement : le vol du parapluie **d'un collègue ne constitue pas une faute grave**

Le vol d'un parapluie d'un collègue de travail n'est pas constitutif d'une faute grave ni d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors que le parapluie se trouvait sur le sol de l'entrée de l'agence où le salarié travaillait, qu'il a cru qu'il était abandonné et que le parapluie était en mauvais état et inutilisable.

ON EN PARLE

Les DRH sont dans le flou

Selon une récente étude de mai 2016, 75 % des DRH peinent à cibler les aptitudes managériales et techniques que devront acquérir les salariés dans les trois prochaines années. Ce manque de visibilité les pénalise dans l'organisation du plan de formation et de la mobilité fonctionnelle.

Impact du numérique sur l'emploi : l'analyse est complexe

Une analyse de France stratégie de juillet 2016 met en exergue la difficulté d'anticiper l'impact de l'automatisation sur l'emploi salarié. Néanmoins, l'organisme estime qu'environ 15 % des emplois salariés sont aujourd'hui automatisables.

Rapport annuel de la Cour de cassation pour 2015

Dans son rapport annuel pour 2015, la Cour de cassation invite les pouvoirs législatif et réglementaire à procéder à plusieurs réformes en matière sociale. Les évolutions devraient toucher les domaines suivants :

- la contestation du motif économique du congé de mobilité
- la sanction du non-respect de la durée minimale de travail du salarié à temps partiel
- une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne pourrait être dans tous les cas inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement
- la rémunération du temps de trajet des salariés itinérants