



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Loi Travail : des décrets comme s'il en pleuvait

De nombreux décrets de novembre et décembre 2016 viennent mettre en cohérence les dispositions réglementaires du Code du travail avec les dispositions législatives résultant de [la Loi Travail du 8 août 2016](#). Tour d'horizon :

- Deux décrets [n°2016-1551](#) et [n°2016-1553](#) du 18 novembre 2016 fixent les nouvelles règles en matière de durée du travail, de repos et de congés payés
- Deux décrets [n°2016-1552](#) et [n°2016-1555](#) du 18 novembre 2016 fixent les nouvelles règles en matière de congés autres que les congés payés
- [Un décret du 18 novembre 2016](#) fixe les modalités de transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche
- [Un décret n°2016-1581 du 23 novembre 2016](#) fixe le référentiel indicatif d'indemnisation prévu par [l'article L. 1235-1 du Code du travail](#)
- [Un décret n° 2016-1582 du 23 novembre 2016](#) modifie le barème forfaitaire en matière de conciliation afin de s'adapter au nouveau référentiel indicatif
- [Un décret n° 2016-1761 du 16 décembre 2016](#) sur la contestation des expertises CHSCT
- [Un décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016](#) relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

Pour rappel, le calendrier de publication des décrets d'application de la Loi Travail est à consulter [en cliquant ici](#).

Un arrêté fixe le plafond de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2017

Un arrêté du 05 décembre 2016 fixe le PLFSS à 3.269 € euros par mois, soit 1 PASS à 39.228 € et 2 PASS à 78.456 €.

Loi SAPIN II : les principales mesures RH

Publiée au JO le 10 décembre 2016, [la loi n° 2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique](#) prévoit un certain nombre de mesures RH et notamment :

- la création d'un statut et la protection renforcée des lanceurs d'alerte (articles 6, 8, 9 et 10)
- la mise en place d'une obligation de prévention de la corruption dans les grandes entreprises (article 17)
- la publication d'une ordonnance sur les régimes de retraite collective complémentaire (article 114)

FOCUS JURISPRUDENTIEL

03/11/2016 – Salarié protégé : la mutation acceptée entraîne la cessation anticipée du mandat

La mutation expressément acceptée par un salarié protégé dans un nouvel établissement de l'entreprise entraîne la cessation anticipée de son mandat. Pour rappel, les articles [L. 2324-24](#) et [L. 2324-27](#) du Code

du travail disposent que le mandat peut également cesser de façon anticipée en cas de :

- décès
- démission
- rupture du contrat de travail
- révocation sur proposition du syndicat qui a porté la candidature

03/11/2016 – Un délégué syndical muté dans établissement distinct ne peut pas se prévaloir de son résultat aux élections professionnelles dans son ancien établissement

Un délégué syndical est muté dans un nouvel établissement de l'entreprise. Il se prévaut des 10% obtenus aux élections professionnelles dans son ancien établissement pour être à nouveau désigné par le syndicat local. L'employeur agit en contestation de cette désignation et obtient son annulation en première instance.

La Cour d'appel comme la Cour de cassation confirment cette décision. Il est jugé que : « *l'article L. 2143-3 fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour (...) et que ce n'est que si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale à l'une ou l'autre de ces élections, ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de ce texte, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, que le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement* ».

09/11/2016 – Temps partiel : pas de délai de prévenance en cas d'accord exprès du salarié

Le délai de prévenance prévu en cas de modification de la répartition des horaires entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, n'est pas applicable lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié. Ce délai doit être respecté uniquement en cas de décision unilatérale de l'employeur. Pour rappel, le délai de prévenance :

- est de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle la modification doit avoir lieu ([L. 3123-11](#) et [L. 3123-31](#))
- ou il peut être réduit jusqu'à 3 jours ouvrés en cas d'accord collectif ([L. 3123-24](#))

09/11/2016 – Elections professionnelles : l'employeur qui critique les IRP s'expose à l'annulation du scrutin

Un employeur qui diffuse une note de service la veille des élections professionnelles contenant une critique des membres du CHSCT, qui étaient pour une grande majorité adhérents à deux organisations syndicales candidates, viole son obligation de stricte neutralité à l'égard des organisations syndicales lors du processus électoral ([L. 2141-7](#)). En conséquence et en raison de cette violation, le processus électoral doit être repris à zéro.

23/11/2016 – Inaptitude : l'avis du salarié peut être pris en compte pour la recherche de reclassement

La Cour de cassation apporte une modification majeure à sa jurisprudence en matière de reclassement pour inaptitude, en jugeant que l'employeur est désormais en droit de tenir compte de l'avis du salarié pour effectuer ses recherches. Néanmoins, et peu important la nature de l'avis émis par le salarié, l'employeur est toujours tenu de justifier de son impossibilité de reclasser le salarié inapte.

23/11/2016 – Salarié protégé : la protection s'apprécie à la date d'envoi de la CEP

Le Conseil d'État rappelle que la protection attachée au mandat du salarié s'apprécie à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. En conséquence, si le salarié est toujours protégé à cette date, l'employeur doit respecter la procédure spéciale de licenciement.

23/11/2016 – Inaptitude : le reclassement refusé par le médecin du travail n'a pas à être soumis aux délégués du personnel

L'employeur est tenu de prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les propositions du médecin du travail en vue du reclassement d'un salarié déclaré inapte. Lorsque le médecin du travail reste silencieux suite à une question sur une proposition de reclassement, l'employeur est en droit d'assimiler ce silence à un refus. Ce poste ne peut alors pas être proposé pour reclassement et n'a donc pas à être évoqué lors de la consultation des délégués du personnel.

23/11/2016 – Temps partiel : requalification à temps plein à compter de la première irrégularité

Lorsque le contrat de travail à temps partiel est requalifié en temps plein en raison d'un défaut d'écrit ou d'une mention obligatoire, cette requalification est effective à compter de la première irrégularité constatée.

30/11/2016 – Inaptitude : pas de saisine anticipée des délégués du personnel (DP)

La consultation des délégués du personnel (DP) n'est valable que lorsque l'inaptitude professionnelle est définitivement constatée par le médecin du travail.

En l'espèce, un salarié victime d'un accident du travail fait l'objet de deux examens médicaux le 22 mai et le 5 juin 2012. Les DP sont consultés le 30 mai 2012, soit entre les deux examens. Le salarié est déclaré inapte et licencié le 14 septembre. Il saisit le CPH en contestation de son licenciement pour non-respect de la procédure.

Cour d'appel et Cour de cassation lui donnent raison et jugent que : « *l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié prévu par l'article L. 1226-10 du Code du travail doit être recueilli postérieurement à la constatation régulière de l'inaptitude* ». En conséquence, le licenciement est irrégulier.

01/12/2016 – Avantages catégoriels : application de la nouvelle jurisprudence aux bonus d'évolution de rémunération

La Cour de cassation a posé en 2015 (Cass. soc., 27 janvier 2015, n°13-22.179) le principe selon lequel les différences de traitement entre catégories professionnelles sont présumées justifiées si elles sont mises en place par convention ou accord collectif signé par des organisations syndicales représentatives. Il appartient à celui qui en conteste le bien-fondé de rapporter la preuve que ces différences de traitement sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. En l'espèce, la Cour de cassation applique sa jurisprudence à deux accords instaurant une différence de traitement entre les cadres et les ETAM sur le calcul de leur bonus d'évolution de rémunération.

01/12/2016 – Rupture conventionnelle : la preuve de l'absence d'entretien pèse sur le salarié

La validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail est subordonnée à la tenue d'un ou plusieurs entretiens ([L. 1237-12](#)). A défaut, la convention de rupture conventionnelle est nulle. En l'espèce, la Cour de cassation juge que si le salarié se prévaut de l'absence d'entretien pour solliciter la nullité de la rupture conventionnelle, il est tenu d'en rapporter la preuve. Afin de limiter ce type de contentieux, nous ne pouvons qu'inciter les employeurs à rédiger une lettre de convocation à entretien (LRAR ou remise en main propre contre décharge).

05/12/2016 – Tests salivaires : le supérieur hiérarchique peut les réaliser lui-même

Une société de BTP prévoit dans son règlement intérieur que les salariés affectés à des postes très sensibles peuvent faire l'objet d'un contrôle aléatoire de consommation d'alcool et de drogue par leur supérieur hiérarchique qui avait reçu une formation spécifique aux modalités des tests salivaires. L'inspection du travail annule ces dispositions. Le Conseil d'État juge que ce test n'a pas le caractère d'un examen de biologie médicale et n'a donc pas à être nécessairement effectué par le médecin du travail. Le supérieur hiérarchique était donc en droit de le réaliser. Pour rappel, la jurisprudence accepte que ce type de contrôle puisse être réalisé si les conditions suivantes sont réunies :

- le test doit être prévu par le règlement intérieur de l'entreprise
- le poste occupé par le salarié doit comporter un risque pour la santé et/ou la sécurité justifiant dépistage
- le salarié doit pouvoir contester le test par une contre-expertise
- le personnel pratiquant le test doit avoir été formé à son utilisation

ON EN PARLE

Loi Travail : la nouvelle définition du licenciement économique est entrée en vigueur

La nouvelle définition du licenciement économique prévu par l'article L. 1233-3 du code du travail est entrée en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2016.

Loi Travail : un projet de décret sur la réforme de la médecine du travail

Un projet de décret sur la réforme de la médecine du travail envisage :

- une visite médicale tous les cinq ans permettant un suivi médical du salarié
- une possibilité de dispense de la visite médicale d'embauche sous certaines conditions