



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE

ÉTÉ 2016



ACTUS LEGISLATIVES

La loi travail a été promulguée le 8 août 2016

Après des mois de conflit et d'affrontement, la loi travail a été adoptée définitivement le 21 juillet. Le conseil constitutionnel ayant validé l'essentiel des points qui lui ont été soumis le 4 août, la loi est définitivement adoptée. De nombreux décrets doivent cependant paraître d'ici fin octobre selon le gouvernement.

Retrouvez notre synthèse sur la loi travail via ce lien : [LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016 : Quels changements ?](#)

Loi Rebsamen : Parution du décret sur la consultation des instances représentatives du personnel

Au menu du décret figurent notamment les points suivants :

- **Délais applicables en cas de consultation du CHSCT ou de l'instance de coordination CHSCT**

Convocation : 8 jours au moins avant la date prévue pour la réunion (contre 15 jours auparavant)

A défaut d'accord collectif, le **CHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'1 mois** (porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert). Pour l'ICCHSCT, les délais sont respectivement de 1 mois et 3 mois.

- **Délais applicables en cas de consultation conjointe de plusieurs IRP**

Les avis des comités d'établissements et CHSCT doivent être transmis au CCE 7 jours avant la réunion du CCE. De même pour la transmission des avis du CHSCT à l'ICCHSCT.

L'avis du CHSCT doit être transmis au CE au moins 7 jours avant la réunion de celui-ci.

- **Prorogation des mandats CHSCT**

Le décret autorise la prorogation des mandats des membres du CHSCT par accord unanime des nouveaux élus d'un CE et dans la limite de 6 mois.

- **Informations à fournir au CE en vue des 3 grandes consultations annuelles**

Le décret précise les informations devant figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES) pour les trois grandes consultations annuelles. Le décret distingue selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou supérieur à 300 salariés et reprend les informations des différents rapports (rapport annuel unique, rapport d'ensemble, bilan social, rapport de l'égalité professionnelle).

D. 2016-868, 29 juin 2016 : JO, 30 juin

Nouvelles zones touristiques internationales

De nouvelles ZTI ont été reconnues à Antibes, Dijon et la Baule.

Arrêtés des 25 juillet 2016





ACTUS BRANCHES

Salaires

Les salaires ont été revalorisés dans la branche des **fleuristes** ([Accord du 13 mai 2016](#)). La valeur du point sera revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2017 dans l'**animation** ([accord du 10 juin 2016](#)).

Un accord signé dans la **transformation laitière** (incluant l'industrie laitière et les coopératives agricoles) augmente de 0.6% les salaires minima, les primes d'ancienneté et la contrepartie au temps d'habillage ([Accord du 6 juillet 2016](#)).

Dans le secteur de l'**assurance**, les rémunérations ont été revalorisés de 0,7 % ou de 0,5 %, selon les secteurs (protocoles d'accord du 10 mai 2016 des sociétés d'assurances, des inspecteurs, des producteurs salariés de base et des échelons intermédiaires).

Formation professionnelle

Les **gardiens d'immeuble** ont conclu un accord sur la formation professionnelle (accord du 25 avril 2016).

Prévoyance/Frais de santé

La branche des **fleuristes** a conclu un accord sur la prévoyance (accord du 13 mai 2016).

Des accords révisant le régime de prévoyance ont été signés dans l'**intérim** (accords du 15 avril 2016) dans l'**audiovisuel** (accord du 18 mai 2016) et dans le **sport** (accord du 30 juin 2016).

La branche des **gardiens d'immeuble** a révisé son régime prévoyance (dispenses d'affiliation) et frais de santé (cotisations).

Durée de travail

Un accord rénovant le forfait jours a été signé dans l'**import-export** (Accord du 27 juin 2016).

Autres

Les dispositions relatives à la **clause de non concurrence** ont été modifiées dans la **coiffure**. La contrepartie financière, qui n'est plus fixée par la convention, doit être versée mensuellement à compter de la cessation du contrat de travail. (Accord du 15 juin 2016)

La branche de l'**import-export** a mis en place un **accord de participation** ainsi qu'un accord sur le **PEE** et le **PERCO** (Accord du 27 juin 2016).





JURISPRUDENCE

La remise prématurée des documents de fin de contrat lors d'une rupture conventionnelle peut coûter cher à l'employeur

En cas de rupture conventionnelle, l'employeur ne doit pas adresser au salarié l'attestation pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte avant que ne soit intervenue l'homologation de la convention de rupture. Le fait d'adresser ces documents sans attendre la décision de l'autorité administrative s'analyse en un licenciement non motivé.

Cass.soc, 6 juillet 2016 n° 14-20.323

PSE : Le congé de reclassement peut être proposé aux salariés, même dans les entreprises de moins de 1000 salariés

Le congé de reclassement doit être proposé en principe dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Les salariés des autres entreprises bénéficient quant à eux du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Dans un arrêt du 29 juin, le conseil d'état précise que l'effectif de 1000 salariés doit s'apprécier à la date d'engagement de la procédure de licenciement (soit la première réunion des représentants du personnel) et non à celle d'homologation du PSE.

Il précise également que le PSE peut prévoir un recours au congé de reclassement plutôt qu'au CSP dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

CE, 29 juin 2016 n°389278

CHSCT : la Cour de cassation se prononce sur la validité d'un recours à l'expertise dans 3 cas

La Cour de cassation a rendu 3 décisions concernant les circonstances dans lesquelles le CHSCT peut faire appel à un expert. Elle a ainsi estimé que ce recours était justifié en cas :

- d'accident du travail mortel lorsqu'il y a un doute sur les causes de l'accident (*Cass.soc, 21 juin 2016 n° 15-12.809*)
- d'absorption d'un établissement par un autre (*Cass.soc, 21 juin 2016 14-29.745*)

En revanche, le recours à un expert n'était pas justifié en cas projet d'évolution des outils téléphoniques et informatiques en l'absence de risque grave pour les salariés (*Cass.soc, 12 juillet 2016 15-16.337*).

Impact de la maladie sur les congés payés : Les salariés du privé ne peuvent se prévaloir directement de la directive européenne « temps de travail »

Le code du travail (qui ne prévoit pas l'acquisition de congés payés en cas de maladie non professionnelle) est contraire à la directive temps de travail du 4 novembre 2003 qui garantit à chaque travailleur un droit à congé annuel de 4 semaines, sans qu'il n'y ait lieu de distinguer entre ceux qui ont effectivement travaillé au cours de la période de référence et ceux qui étaient absents.

Pour la Cour de cassation, la directive peut s'appliquer directement aux salariés employés par l'Etat ou par un organisme chargé d'une mission d'intérêt public. Les autres salariés doivent attendre une évolution de la loi française, qui ne semble pas à l'ordre du jour.

Cass.soc, 2 juin 2016 n° 15-11.422 et Cass.soc, 22 juin 2016 n° 15-20.111





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE

ÉTÉ 2016



QUESTION/REPONSE

Dans le cadre de mon travail, je bénéficie d'un téléphone portable prêté par mon entreprise. Mon employeur peut-il pratiquer une retenue sur mon salaire en cas de dégradation ou de perte de ce téléphone ?

Non. En principe, le salarié ne peut être tenu responsable en cas de casse, perte ou vol du matériel qui lui est prêté par l'entreprise.

Ce n'est qu'en cas de faute lourde que sa responsabilité peut être engagée. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 20 avril 2005 (n° 03-40069).

La faute lourde est celle qui révèle l'intention du salarié de nuire à son employeur : le salarié doit avoir agi dans le but de causer un dommage à son employeur. Une faute grave ne suffit pas.

Une dégradation ou perte involontaire ne peut pas être qualifiée de faute lourde.

S'agissant de la retenue sur salaire :

Le Code du travail interdit à l'employeur de prononcer des sanctions pécuniaires à l'égard de ses salariés (article L1331-2).

Les règles régissant la mise en œuvre de la responsabilité pécuniaire du salarié ainsi que la prohibition de sanctions pécuniaires sont d'ordre public. Ainsi, un contrat de travail ou un accord collectif ne peuvent pas prévoir que les frais découlant de la perte ou de la dégradation du matériel prêté par l'entreprise seront à la charge du salarié.

L'employeur ne peut donc pas déduire du salaire les frais liés à la réparation ou remplacement du matériel qu'il a prêté à un salarié, sauf dans le cas où la perte ou la dégradation résulte de la faute lourde du salarié. Dans ce dernier cas, la retenue sur salaire ne s'analyse pas en une sanction pécuniaire mais en une compensation.

Attention : le fait que l'employeur ne puisse pas pratiquer de retenues sur salaire ne l'empêche pas de sanctionner le salarié qui a endommagé un bien professionnel. En fonction des circonstances, l'employeur pourrait être fondé à engager une procédure disciplinaire à l'encontre de ce salarié.

