

Textes parus aux jour-  
naux officiels



Textes généraux

**Lois**

■ **Loi n° 2016-87 du 2 février 2016** créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie (JO n°28 du 3 février 2016)

**Décrets**

■ **Décret n° 2016-95 du 1er février 2016** relatif à l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises

■ **Décret n° 2016-100 du 2 février 2016** relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (JO n°29 du 4 février 2016)

■ **Décret n° 2016-153 du 12 février 2016** relatif à l'organisation du service public régional de la formation professionnelle (JO n°38 du 14 février 2016)

Textes particuliers

**Secteur « Equipement »**

■ **Décret n° 2016-151 du 11 février 2016** relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (JO n°38 du 14 février 2016)

**Secteur « Maritime »**

■ **Arrêté du 11 février 2016** portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles d'un titre de formation professionnelle maritime (JO n°45 du 23 février 2016)

■ **Décret n° 2016-189 du 24 février 2016** relatif à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés (JO n°48 du 26 février 2016)

■ **Décret n° 2016-190 du 25 février 2016** relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie (JO n°48 du 26 février 2016)

**Arrêtés**

■ **Arrêté du 2 février 2016** relatif aux modèles de formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, aux modalités de calcul mentionnées à l'article R. 5213-45 du code du travail et au montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R. 5213-49 du même code ■

**Secteur Navigation de plaisance**

■ **Arrêté du 10 février 2016** relatif au matériel d'armement et de sécurité des bateaux de plaisance naviguant ou stationnant sur les eaux intérieures (JO n°36 du 12 février 2016)

**Secteur Route**

■ **Arrêté du 26 novembre 2015** modifiant l'arrêté du 21 juin 2007 relatif à la création de la spécialité de certificat d'aptitude professionnelle « conducteur routier de marchandises » et fixant ses modalités de délivrance (JO n°41 du 18 février 2016) ■

# Conventions collectives

■ **Arrêté du 19 février 2016** relatif à l'agrément de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions (JO n°50 du 28 février 2016)

## Jurisprudence

### Cour de cassation

#### **Temps partiel – Heures complémentaires récurrentes – mécanisme de réajustement**

*Soc. 4 novembre 2015, n°14-16.338 (FS-BBR)*

Le mécanisme de réajustement n'exige pas pour sa mise en œuvre que la salariée ait réellement dépassé l'horaire contractuel au cours de chacune des semaines composant la période de référence. C'est ce qu'est venu préciser la Cour de cassation avec cet arrêt rendu le 4 novembre dernier.

Les faits, à l'origine de l'arrêt, sont des plus intéressants. Une salariée est engagée le 4 juillet 2007 en qualité de vendeuse pour une durée hebdomadaire de travail de 10 heures. La salariée estime qu'elle a dépassé d'au moins deux heures par semaine l'horaire contractuellement prévu, sur deux périodes de chacune douze semaines consécutives. En effet, elle a travaillé environ 227 heures du 4 juillet 2007 au 23 septembre 2007 **soit une durée moyenne de 19 heures hebdomadaires** ; 326 heures du 4 juillet 2008 au 23 septembre 2008, **soit une durée moyenne d'environ 27 heures hebdomadaires**. La salariée considère donc que son contrat de travail aurait dû prévoir une durée de 19 heures hebdomadaires à partir d'octobre 2007 et une durée de 27 heures à partir d'octobre 2008. A l'occasion de sa demande de rupture de contrat de travail, elle demande donc un rappel de salaire à ce titre.

Le conseil des prud'hommes fait droit aux demandes de la salariée. Ce que confirme la Cour d'appel qui prononce le réajustement de l'horaire contractuel en portant le contrat de travail successivement à 19 heures puis à 27 heures.

L'employeur se pourvoit donc en cassation. Il ne conteste pas les heures supplémentaires effectuées. Il considère, toutefois, que le réajustement de l'horaire de travail de la salariée n'a pas lieu d'être dans la mesure où il n'est pas avéré qu'elle a dépassé d'au moins deux heures l'horaire contractuel chaque semaine constituant les périodes en cause. L'appréciation du dépassement d'heures doit-elle s'opérer semaine par semaine ou globalement sur la période retenue ? Telle est la question posée à la Cour de cassation.

*rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions* ■

La cour répond que le dépassement de l'horaire contractuel impliquant une modification de l'horaire initialement prévue **s'apprécie globalement**.

Elle relève « *que le dépassement d'au moins deux heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de douze semaines consécutives ou sur douze semaines au cours d'une période de quinze semaines doit être calculé **en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence*** ».

Pour la mise en œuvre du mécanisme de réajustement, il n'est donc pas nécessaire que le salarié ait réellement, chaque semaine, dépassé d'au moins deux heures la durée contractuelle. Il suffit que le total des heures effectuées sur l'intégralité de la période de référence rapporté au nombre de semaines prises en considération, ait dépassé en moyenne cette limite. Et ce même si **certaines semaines** de la période de référence, **la salariée n'a pas effectué d'heures supplémentaires**.

#### **Obligation de sécurité de résultat – Assouplissement de l'obligation (il semble que oui)**

*Soc. 20 octobre 2015, n°14-20.173 (FS-BBR) : les syndicats CGT d'Areva NC et CGT FO de l'énergie nucléaire de la Hague c/ Sté Areva NC*

Les faits à l'origine de l'arrêt sont les suivants. Les syndicats CGT d'AREVA NC et CGT-FO de l'énergie Nucléaire de la Hague demandent l'annulation de la mise en œuvre d'un projet d'externalisation au sein d'une filiale du groupe AREVA, eu égard aux conséquences de ce projet en matière de risques psycho-sociaux dans l'entreprise.

Dans leur premier moyen, les syndicats CGT et les syndicats FO invoquent l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur. L'employeur est tenu à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer, de manière effective la sécurité des travailleurs et protéger leur droit fondamental à la santé et à la dignité. Au nom de cette obligation de sécurité de résultat, **il est interdit à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui**

**auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et à la dignité des salariés.** Ils considéraient que les salariés du fait de la dégradation des conditions de travail en raison de l'externalisation de l'activité, étaient exposés à des risques psycho-sociaux.

D'où la Cour de cassation répond sur ce premier moyen :

*« c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis, sans les dénaturer ni être tenu de se justifier sur ceux qu'elle [la Cour d'appel] écartait, qu'après avoir constaté que si la question des risques psycho-sociaux avait été particulièrement aiguë au sein du DI/PE à la fin de l'année 2010 et au cours de l'année 2011, il résultait des pièces produites que l'employeur avait initié outre un processus de reclassement des salariés, un plan global de prévention des risques psychosociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée, donnant lieu à un suivi mensuel, la Cour d'appel a, motivant sa décision, pu décider qu'il n'y avait pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation de l'activité du service DI/PE).*

#### **Obligation de sécurité de résultat – Assouplissement de l'obligation (il semble que oui)**

*Soc. du 25 novembre 2015 n°14-11.172 (PBRI) : arrêt Air France*

Dans la seconde affaire, à l'occasion d'une escale à New York, un chef de Cabine a été témoin des attentats du World Trade center en 2001 depuis son hôtel. Il a repris normalement ses fonctions sans faire état d'un mal être particulier, avant de développer plusieurs années après un syndrome anxio-dépressif majeur ayant débouché sur un arrêt de travail (avril 2006) qui perdurera jusqu'à son licenciement en 2011.

Il saisit donc les prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour manquement de la part de l'employeur de son obligation de sécurité de résultat faute d'avoir prévu un suivi psychologiques suffisant après les attentats.

La Cour de cassation répond en posant un principe

**« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ».** La cour de cassation s'appuie sur les constats de la Cour d'appel, que l'employeur :

- a pris en compte les événements violents auxquels le salarié a été exposé car au retour de New York, il a bénéficié du soutien d'un cabinet médical chargé notamment d'orienter le personnel vers des consultations psychiatriques ;
- le salarié a été déclaré apte lors de quatre visites médicales successives (2002-2005)
- il a exercé sans difficulté ses fonctions ;
- les éléments médicaux de 2008 sont dépourvus de lien avec les événements de 2001.

D'où *« la Cour d'appel a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ».* ■

Dans ces deux arrêts la Chambre sociale de la Cour de cassation semble changer de cap sur sa jurisprudence relative à l'obligation de sécurité de résultat.

Elle semble assouplir ses exigences en offrant la possibilité à l'employeur d'échapper à une condamnation à dommages et intérêts, malgré la survenance du dommage, en démontrant qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de l'empêcher.