

Textes parus aux jour-  
naux officiels

Textes généraux



## Loi

■ **Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015** de financement de la sécurité sociale pour 2016 (JORF n°0296 du 22 décembre 2015)  
Décision n° 2015-723 du Conseil constitutionnel du 17 décembre 2015.

### Décret d'application LFSS

■ **Décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015** pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015** relative à l'adaptation de la société au vieillissement (JO n°301 du 29 décembre 2015)

■ **Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015** de finances pour 2016 (JO n°302 du 30 décembre 2015)  
Décision n°2015-726 du Conseil Constitutionnel du 29 décembre 2015

■ **Loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015** de finances rectificative pour 2015 (JO n°302 du 30 décembre 2015)

## Ordonnance

■ **Ordonnance n° 2015-1682 du 17 décembre 2015** portant simplification de certains régimes d'autorisation préalable et de déclaration des entreprises et des professionnels (JO n°293 du 18 décembre 2015)

## Décrets

■ **Décret n° 2015-1579 du 3 décembre 2015** relatif à la suspension temporaire de la réalisation de prestations de services internationales illégales et à la compétence des agents de contrôle de l'inspection du travail des services déconcentrés (JO n°281 du 4 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015** portant relèvement du salaire minimum de croissance (JO n°293 du 18 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1886 du 30 décembre 2015** relatif au portage salarial (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1890 du 30 décembre 2015** modifiant le décret n° 2013-880 du 1er octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes » (JO n°303 du 31 décembre 2015)

### Décret d'application de la Loi dite « Macron »

■ **Décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015** portant application des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'épargne salariale (JO n°285 du 9 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015** relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (JO n°288 du 12 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015** relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciements pour motif économique (JO n°288 du 12 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1749 du 23 décembre 2015** relatif au financement des formations dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle par les organismes paritaires collecteurs agréés et les entreprises (JORF n°0299 du 26 décembre 2015)

## Décret d'application de la Loi dite « NOTRe »

■ **Décret n° 2015-1789 du 28 décembre 2015** portant diverses dispositions en matière portuaire (JORF n°0302 du 30 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1610 du 8 décembre 2015** relatif aux critères d'espacement moyen des arrêts et de variation de la fréquence de passage des services réguliers de transport public routier urbain de personnes (JO n°286 du 10 décembre 2015)

## Décret et arrêtés d'application de la Loi dite « Rebsamen »

■ **Décret n° 2015-1709 du 21 décembre 2015** relatif à la prime d'activité (Jo n°296 du 22 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1710 du 21 décembre 2015** relatif à la prime d'activité (Jo n°296 du 22 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015** relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015** relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015** relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Arrêté du 28 décembre 2015** fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndical (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Arrêté du 11 décembre 2015** relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Arrêté du 30 décembre 2015** relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Arrêté du 30 décembre 2015** relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Arrêté du 30 décembre 2015** abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail (JO n°303 du 31 décembre 2015)

## Arrêtés

■ **Arrêté du 23 novembre 2015** portant habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir [organisme concerné OPCALIA] (JO n°278 du 1 décembre 2015)

■ **Arrêté du 23 novembre 2015** portant habilitation d'un organisme mentionné à l'article L. 6332-1 du code du travail à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir [Organisme concerné OPCA Transports et services] (JO n°278 du 1 décembre 2015)

■ **Arrêté du 23 décembre 2015** modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (JO n°303 du 31 décembre 2015)

■ **Arrêté du 27 novembre 2015** modifiant l'arrêté du 29 novembre 2001 fixant la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire au titre de la politique de la ville à certains personnels du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat (JO n°288 du 12 décembre 2015)

■ **Arrêté du 27 novembre 2015** modifiant l'arrêté du 29 novembre 2001 fixant la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire au titre de la politique de la ville à certains personnels du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer en charge des technologies

## Textes particuliers

### Secteur « Aérien »

■ **Décret n° 2015-1795 du 28 décembre 2015** définissant le dispositif d'intéressement à la performance collective dans les services de l'Établissement public Météo-France (JO n°302 du 30 décembre 2015)

### Secteur « Equipement »

■ **Arrêté du 27 novembre 2015** modifiant l'arrêté du 29 novembre 2001 fixant la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire au titre de la politique de la ville à certains personnels du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat (JO n°288 du 12 décembre 2015)

vertes et des négociations sur le climat (JO n°288 du 12 décembre 2015)

■ **Arrêté du 30 novembre 2015** modifiant l'arrêté du 29 novembre 2001 fixant la liste des emplois ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire au titre de la politique de la ville à certains personnels du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat (JO n°288 du 12 décembre 2015)

■ **Arrêté du 10 décembre 2015** fixant au titre de 2016 et 2017 les taux de promotion dans le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (JO n°300 du 27 décembre 2015)

■ **Arrêté du 17 décembre 2015** portant application aux agents des ministères en charge de l'écologie et du logement à l'exception des agents relevant de la direction générale de l'aviation civile des dispositions du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif en service à l'étranger (JO n°300 du 27 décembre 2015)

■ **Arrêté du 18 décembre 2015** portant application aux corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable, des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministère chargé du développement durable et des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (JO n°299 du 26 décembre 2015)

### Secteur « Ports et Docks »

■ **Loi n° 2015-1592 du 8 décembre 2015** tendant à consolider et clarifier l'organisation de la manutention dans les ports maritimes (JO n°285 du 9 décembre 2015)

■ **Ordonnance n° 2015-1736 du 24 décembre 2015** portant transposition de la directive 2012/33/UE du 21 novembre 2012 modifiant la directive 1999/32/CE en ce qui concerne la teneur en soufre des combustibles marins (JO n°299 du 26 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1756 du 24 décembre 2015** relatif à la sûreté des ports maritimes (JO n°300 du 27 décembre 2015)

### Secteur « Route »

■ **Décret n° 2015-1693 du 17 décembre 2015** relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles des commissionnaires de transport et portant diverses dispositions relatives au transport routier (JO n°294 du 19 décembre 2015)

■ **Arrêté du 18 décembre 2015** modifiant l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif aux transports en commun de personnes (JO n°300 du 27 décembre 2015)

■ **Arrêté du 21 décembre 2015** relatif aux interdictions complémentaires de circulation des véhicules de transport de marchandises pour 2016 (JO n°299 du 26 décembre 2015)

**Arrêté du 21 décembre 2015** relatif aux journées d'interdiction de transports en commun d'enfants par des véhicules affectés au transport en commun de personnes en 2016 (JO n°299 du 26 décembre 2015)

### Secteur « Transports Ferroviaires »

■ **Décret n° 2015-1757 du 24 décembre 2015** modifiant le décret n° 2006-369 du 28 mars 2006 relatif aux missions et aux statuts de l'Etablissement public de sécurité ferroviaire ainsi que le décret n° 2006-1279 du 19 juin 2006 relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire (JO n°300 du 27 décembre 2015)

■ **Décret n° 2015-1759 du 24 décembre 2015** relatif à l'accès aux véhicules de transport ferroviaire ou guidé des agents de la police nationale et des militaires de la gendarmerie nationale dans l'exercice de leurs missions de sécurisation des personnes et des biens dans les transports en commun de voyageurs par voie ferrée ou guidée (JO n°300 du 27 décembre 2015)

## Conventions collectives

■ **Arrêté du 30 novembre 2015** portant extension de l'accord de branche du 17 février 2015 relatif à la formation professionnelle des personnels navigants (JO n°284 du 8 décembre 2015)

*Etend les dispositions de l'accord collectif de branche du 17 février 2015 relatif à la formation professionnelle des personnels navigants sont rendues obligatoires pour les entreprises couvertes par le champ d'application des conventions collectives*

*des personnels navigants de la marine marchande, sous les réserves suivantes :*

*- le deuxième alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail ;*

*- l'article 3.3.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6323-6 du code du travail ;*

- l'alinéa 3 de l'article 3.3.7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6331-10 du code du travail ;
- l'article 3.6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6325-1 du code du travail.
- l'alinéa 4 de l'article 3.6.1 est exclu de l'extension ;
- l'alinéa 5 de l'article 3.6.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail ;
- l'article 3.6.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'arrêté du 13 août 2015 relatif aux registres de formation à bord des navires ;
- l'alinéa 17 de l'article 3.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail ;
- les alinéas 8 à 12 de l'article 3.9 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

■ **Arrêté du 20 novembre 2015** portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (**n° 2494**) (JO n°291 du 16 décembre 2015)  
*Etend l'avenant n° 13 du 23 février 2015, relatif au temps partiel.*  
 La première phrase de l'alinéa 4 de l'article 17 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est exclue de l'extension comme étant contraire aux articles L. 3123-14-1 et suivants du code du travail.

*L'alinéa 4 de l'article 17 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail.*

L'alinéa 6 de l'article 17 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve des dispositions de l'article L3123-22 du code du travail.

■ **Arrêté du 16 décembre 2015** portant extension d'un avenant à la convention collective régionale du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (**n° 1391**) (JORF n°0297 du 23 décembre 2015)  
*Etend l'avenant n° 56 du 8 octobre 2015 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2015 (annexes).*

■ **Arrêté du 16 décembre 2015** portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales du personnel sédentaire et du personnel navigant des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure (**nos 3 et 2174**) (JORF n°0297 du 23 décembre 2015)  
*Etend les dispositions du protocole d'accord du 12 janvier 2015 relatif aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties (5 annexes), sous réserve, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

■ **Arrêté du 14 décembre 2015** portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (**n° 538**) (JO n°294 du 19 décembre 2015)

*Etend l'avenant n° 99 du 8 octobre 2015 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération (8 annexes), sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

■ **Arrêté du 7 décembre 2015** portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (**n° 2149**) (JO n°299 du 26 décembre 2015)

*Etend les dispositions de l'avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour événements familiaux.*

*L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tel que modifié par l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.*

## 2016 est une année déterminante pour la Représentativité.

En 2017 vont être publiés aux Journaux officiels, les arrêtés fixant pour les quatre années suivantes les organisations représentatives (ainsi que leur poids respectif) au niveau de la branche professionnelle ou de l'interprofessionnel.

C'est à partir du collectage des résultats des élections dans l'entreprise sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016 ; le résultat aux élections TPE de fin d'année que sera déterminée le poids respectif de chaque organisation syndicale.

### Chaque voix compte !!!

Le ministère du travail met un service dédié au collectage de tous les PV CERFA des élections (plus particulièrement du premier tour des « titulaires » du comité d'entreprise, ou Délégation Unique du Personnel, ou à défaut des Délégués du personnel).

**Pensez à aller vérifier sur le site si vos résultats ont été pris en compte.**

**Adresse du site :**  
[www.elections.professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections.professionnelles.travail.gouv.fr)



**Désignation délégué syndical - élus ayant obtenu 10 % de suffrages exprimés – dispositions dérogatoires de l'article L. 2141-3 (non)**

*Soc., 25 novembre 2015, n°15-14.061 ; n°15-14.624 et n°15-14.625 (FS-PB) : UES Sté Orange, Orange Réunion, Orange Caraïbe et Orange promotion c/ X*

Si tous les candidats ayant atteint 10 % des suffrages exprimés sur leur nom refusent d'être désigné délégué syndical, les dispositions subsidiaires de l'article L. 2143-3 du code du travail ne s'appliquent pas.

C'est ce que réaffirme la Cour de cassation par une série de trois arrêts rendus le 25 novembre dernier.

Ces arrêts interviennent à propos de la contestation de désignations de délégués syndicaux.

Les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel se sont déroulées au cours du mois de novembre 2014. Devant le refus de ses élus d'être désigné délégué syndical, le 28 novembre 2014, la fédération syndicaliste des activités postales et de télécommunications Sud PTT procède à la désignation de candidats n'ayant pas obtenu 10 % des suffrages sur leur nom en tant que délégués syndicaux sur certains établissements de l'Unité Economique et Sociale. Les directeurs contestent les dites désignations devant le tribunal d'instance.

Dans une des trois affaires, le tribunal d'instance valide la désignation en s'appuyant sur les évolutions apportées par la Loi du 5 mars 2014 aux dispositions dérogatoires prévues à l'article L. 2143-3 du code du travail. Il considère que « le législateur a entendu consolider une approche et une évolution du droit syndical tendant à un droit à la représentation [...] De sorte que lorsque les candidats ayant obtenu 10 % ont refusé d'occuper la fonction de DS, le syndicat doit être considéré comme n'ayant pas ou plus de candidats remplissant la condition d'audience ».

Les deux autres tribunaux d'instance saisis invalident les désignations en cause car les conditions d'application des dispositions dérogatoires ne sont pas remplies.

La Cour de cassation rappelle dans un premier temps les règles applicables en matière de désignation de délégué syndical.

« L'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2004-288 du 5 mars 2014, 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 des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, **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 ».**

La cour relève ensuite que « la fédération dispose de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles de sorte que le délégué syndical doit être choisi parmi ceux-ci ».

**Syndicat présent sur un seul établissement – Désignation délégué syndical central (non)**

*Soc., 14 décembre 2015, n°15-10.902 ; 15-10.903 : Syndicat CFDT de la métallurgie du Bas-Rhin c/ sté CDH groupe*

Il nous est apparu important de signaler cet arrêt – qui peut se révéler dangereux. La cour semble rajouter une condition supplémentaire à remplir pour la désignation du délégué syndical central – condition qui n'est pas prévue dans le code du travail.

La Cour de cassation ne devrait pas publier cet arrêt dans ces différents bulletins. Nous espérons donc qu'il restera qu'un arrêt d'espèce.

Selon l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 14 décembre dernier, un syndicat ne peut désigner un délégué syndical central s'il est implanté que sur un seul établissement.

Cet arrêt intervient à propos de la contestation par la direction de la désignation d'une salariée comme déléguée syndicale centrale sur la société CDH groupe et comme représentante syndicale au comité d'entreprise.

La **société** emploie **291 salariés** qui sont répartis en **trois établissements**. Le syndicat CFDT de la métallurgie du Bas - Rhin **obtient environ 43,48 % des suffrages exprimés** aux dernières élections professionnelles au niveau global de l'entreprise. Fort de ce résultat, le syndicat procède donc à la désignation de la salariée comme déléguée syndicale centrale et représentante au comité d'entreprise.

L'employeur qui conteste la représentativité du syndicat sur l'ensemble de l'entreprise, saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de ladite désignation.

Le tribunal d'instance invalide la désignation en s'appuyant sur les constats suivants : la faiblesse du nombre d'adhérents et l'implantation du syndicat sur un seul établissement.

Le syndicat CFDT se pourvoit en cassation. Pour la CFDT, le tribunal d'instance ne peut écarter la représentativité du syndicat en se fondant uniquement sur l'effectif des adhérents, alors même que la faiblesse de ce critère pouvait être compensée par l'audience très importante obtenue aux dernières élections.

La Cour de cassation rejette cette argumentation. Elle rappelle dans un premier temps le principe suivant : « **la représentativité d'un syndicat pour la désignation d'un délégué syndical d'entreprise doit s'apprécier par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise** ». Elle se retranche derrière le pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond pour rejeter le pourvoi. « *Qu'usant de son pouvoir d'appréciation des éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, le tribunal qui a constaté que le syndicat n'avait des adhérents que dans un seul des trois établissements de la société, n'avait présenté aucun candidat lors des dernières élections professionnelles au sein des deux autres établissements de la société, ne justifiait que de seize adhérents dans la société acquittant une cotisation de huit euros, a procédant une appréciation globale des critères tenant à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté et à l'audience électorale et sans méconnaître les termes du litige, souverainement estimé que le syndicat n'était pas représentatif au niveau de l'entreprise* ».

En fait peu important si le syndicat remplit les sept critères de l'article L. 2121-1 du code du travail, si le syndicat n'est implanté que sur un seul établissement, il ne pourra pas désigner un délégué syndical central.

## **Temps partiel – Dépassement de l'Horaire à temps partiel – modification du contrat de travail**

*Soc., 4 novembre 2015, n°14-16.338*

Avec cet arrêt, la Cour de cassation apporte des précisions sur le mécanisme de réajustement de l'horaire initial pour un salarié à temps partiel.

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 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.

Le tribunal fait droit aux demandes de la salariée.

Ce que conteste l'employeur. A l'origine de son pourvoi, il met en avant que ce réajustement de l'horaire de travail de la salariée n'avait 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 précitées.

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.

Dans un premier temps la Cour de cassation, rappelle les termes de l'article L. 3123-15 du code du travail sur le réajustement de l'horaire contractuel : « *Selon l'article L. 3123-15 du code du travail, que lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure à l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé ; que l'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli* ». Pour la Cour le dépassement de l'horaire contractuel impliquant une modification de l'horaire initialement prévue s'apprécie globalement : « *qu'il en résulte 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.

## LOI n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016

Il est à noter dans la loi de financement de la sécurité sociale notamment en matière de complémentaire santé, les dispositions suivantes :

- la création dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé au 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'un « **chèque santé** » pour les salariés précaires (contrats à durée déterminée très courts, contrats à durée indéterminée à temps très partiels, contrats de mission) ;
- la confirmation que l'employeur **doit financer 50 % de la couverture collective obligatoire des salariés** (même si elle est supérieure à la couverture minimale imposée par la loi du 14 juin 2013) ;
- la création d'un nouveau cas de dispense d'affiliation à la complémentaire santé (salariés sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission si la durée de la couverture obligatoire est inférieure à un seuil fixé par Décret).

## Décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016

Le présent décret dresse la liste des salariés dispensés, à leur demande, de l'adhésion à la couverture collective obligatoire (article L. 911-7 du code de la sécurité sociale) :

- les salariés **bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire** (CMU-C) ou de l'aide complémentaire santé (ACS). La dispense ne joue que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de l'un ou l'autre dispositif ;
- les salariés **couverts par une assurance individuelle** « frais de santé » **au moment de la mise en place du régime collectif et obligatoire** ou lors de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne s'applique que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés **déjà couverts (y compris en tant qu'ayant droit)** qui bénéficie pour les mêmes risques, de prestations servies au titre d'un autre emploi dans le cadre d'un dispositif collectif et obligatoire, d'un contrat d'assurance de groupe dit « Madelin », du régime local d'Alsace Lorraine, du régime complémentaire de la Camieg ou d'une mutuelle « fonction publique ».

Vient s'ajouter un cas plus général

- les salariés en CDD ou en contrat de mission (contrats courts : durée moins de trois mois).

Il est important de noter que ces dispenses sont de plein droit : elles n'ont plus à figurer dans l'accord mettant en place le régime « frais de santé ».

Les salariés qui font la demande de bénéficier de la dispense de non-adhésion doivent justifier d'être couvert par un contrat d'assurance maladie complémentaire portant sur la période concernée et respectant les conditions du contrat responsable. Dans tous les cas l'employeur devra être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

La loi met en place, pour les salariés précaires (CDD, mission ou contrat à très temps partiel en deçà de 15 heures par semaine), un « chèque santé » à savoir le versement d'une somme dédiée par l'employeur à ces salariés lorsqu'ils ont fait valoir une dispense. Le décret en précise les modalités de calcul.

## Décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015 relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi

Pour rappel, l'article 288 de la loi dite Macron précise que lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi se fait **dans le cadre d'un document unilatéral** élaboré par l'employeur, le périmètre d'application des critères d'ordre du licenciement *ne peut être inférieur au périmètre de **chaque zone d'emploi** dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernée par les suppressions d'emplois* ».

Le présent décret vient définir ces zones d'emplois. Il s'agit des « **zones référencées dans l'atlas des zones d'emploi** établi par l'institut national de la statistique et des études économiques et les services statistiques des du ministre chargé de l'emploi » (nouvel article D.1233-2 du code du travail).

**Cette disposition** de la loi Macron s'applique donc **aux procédures engagées à compter du 15 décembre 2015**

## Décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale

Le présent Décret est adopté pour l'application de l'article L.3142-8 du code du travail qui prévoit dans son premier alinéa « *Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a **droit au maintien total ou partiel** par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement* ».

Le décret **s'applique aux formations** qui débutent **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**. Il vient préciser les modalités de remboursement de l'employeur lorsqu'il a maintenu le salaire du salarié pendant le congé de formation économique sociale et syndicale.

**Dans le cadre d'une convention** entre l'employeur et l'organisation syndicale, lorsque **le syndicat n'a pas remboursé** tout ou partie des sommes dues **dans le délai fixé** par la convention, **l'employeur** peut procéder **à une retenue sur le salaire du salarié** ayant bénéficié du congé.

Sauf stipulations contraires prévues dans la convention, le présent décret fixe les modalités de la retenue sur salaire :

- 50 euros par mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 euros ;
- en six fractions égales réparties sur douze mois lorsque le montant dû est supérieur à 300 euros et inférieur à 1200 euros ;
- en douze fractions égales réparties sur douze mois lorsque le montant dû est supérieur à 1200 euros.

L'employeur doit informer le salarié de la retenue **au moins 30 jours avant de procéder à la première retenue**.

**A défaut de convention** avec le syndicat, **la demande de remboursement** est transmise par l'employeur à l'organisation syndicale qui a demandé le maintien de salaire **dans un délai de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire** maintenu. La demande de remboursement s'accompagne d'une copie de la demande de l'organisation syndicale au maintien du salaire. Le syndicat dispose **d'un délai de trois mois pour rembourser** l'employeur à compter de la réception de la demande de remboursement.

A l'expiration du délai de trois mois si le syndicat n'a pas acquitté son versement, l'employeur peut procéder à la retenue sur salaire selon les conditions définies ci-dessus. ■





## Colloque "RETRAITES COMPLÉMENTAIRES"

Le 18 février 2016 de 9h à 16h

Salle du CNC

### RETRAITES EN DANGER

Les régimes de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO étaient en danger. Ne rien faire aurait rendu impossible le versement des pensions à leur niveau actuel dans quelques années.

Cette négociation a été difficile. La CFDT a exigé du patronat une participation financière qu'il a finalement et difficilement acceptée.

L'accord du 16 octobre demande des efforts modérés et équilibrés entre salariés entreprises et retraités.

Le colloque vous permettra d'appréhender l'accord du 16 octobre et de ses implications pour les salariés et de démêler le vrai du faux !

**Venez rencontrer les négociateurs de cet accord !**

**Jean Louis MALYS Secrétaire National Confédéral,  
Responsable de la négociation de l'accord sur les retraites complémentaires**

**Jean Paul BAUCHET Secrétaire Général de la Confédération des Cadres,  
négociateur de l'accord**

**Modérateur : Edgar STEMER Secrétaire Général de la FGTE**

## Colloque "MACRON REBSAMEN"

Le 10 mars 2016 de 9h à 16h

Salle du CNC

### La nouvelle donne du dialogue social

La FGTE propose cette rencontre aux militants des Institutions Représentatives du personnel afin de les informer sur les modifications structurelles qu'entraînent les lois Macron et Rebsamen au niveau du regroupement des instances, des infos consultations, mais aussi des Négociations Annuelles Obligatoires.

Des experts viendront vous donner toutes les explications nécessaires pour comprendre ce qui va changer dans votre vie de militant syndical.

Avec **Laurent BERGER secrétaire général de la CFDT**

**Edgar Stemer, secrétaire général de la FGTE**

**Le Cabinet LPS**

**Le Cabinet SYNDEX**

Cette journée sera suivie d'une formation le 28 juin 2016 qui permettra de mieux appréhender comment les élus CE, DP et CHSCT vont devoir gérer concrètement les conséquences une réforme dont l'objectif affiché est de faciliter le dialogue social.