



Bilan 2016

Bonne année 2017
à tous

Veilles parues en 2016

- **Veille n°245** du 1^{er} janvier au 1^{er} février
- **Veille n°246** du 1^{er} février au 1^{er} mars
- **Veille n°247** du 1^{er} mars au 1^{er} avril
- **Veille n°248** du 1^{er} avril au 1^{er} mai
- **Veille n°249** du 1^{er} mai au 1^{er} juin
- **Veille n°250** du 1^{er} juin au 1^{er} juillet
- **Veille n°251** du 1^{er} juillet au 1^{er} août
- **Veille n°252** du 1^{er} août au 1^{er} septembre
- **Veille n°253** du 1^{er} septembre au 1^{er} octobre
- **Veille n°254** du 1^{er} octobre au 1^{er} novembre
- **Veille n°255** du 1^{er} novembre au 1^{er} décembre
- **Veille n°256** du 1^{er} décembre au 1^{er} janvier
- **Veille n°257** : Veille bilan du 31 décembre

Textes parus aux jour- naux officiels

Textes généraux

Bulletin de paie

- **Décret n° 2016-190 du 25 février 2016** relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie (Voir Veille n°246)

Conducteurs VTC

- **Loi n° 2016-1920 du 29 décembre 2016** relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes (VOIR Veille n°256)

Conseil des Prud'hommes

- **Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016** relative à la désignation des conseillers prud'hommes (Voir Veille n°248)
- **Décret n° 2016-1223 du 14 septembre 2016** portant modification de la composition du Conseil supérieur de la prud'homie (Voir Veille n°253)
- **Décret n° 2016-1359 du 11 octobre 2016** relatif à la désignation des conseillers prud'hommes (Voir Veille n°254)

■ **Décret n° 2016-1948 du 28 décembre 2016** relatif à la déontologie et à la discipline des conseillers prud'hommes (Voir Veille n°256)

Détachement des salariés étrangers (Décrets d'application Loi Macron)

■ **Décret n° 2016-27 du 19 janvier 2016** relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans le cadre de la réalisation de prestations de services internationales (Voir Veille n°245)

■ **Décret n° 2016-418 du 7 avril 2016** adaptant le titre VI du livre II de la première partie du code du travail aux entreprises de transport détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire national et modifiant le code des transports (Voir Veille n°248)

Durée du travail

Décrets d'application « Loi travail »

■ **Décret n° 2016-1551 du 18 novembre 2016** portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1552 du 18 novembre 2016** relatif aux congés autres que les congés payés (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016** portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016** relatif au congé de proche aidant (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1555 du 18 novembre 2016** relatif aux congés autres que les congés payés (Voir Veille n°255)

Elections Très Petites Entreprises

■ **Décret n° 2016-548 du 4 mai 2016** relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés (Voir Veille n°249)

■ **Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016** relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel (Voir Veille n°250)

■ **Décret n° 2016-1193 du 1er septembre 2016** fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés (Voir Veille n°253)

■ **Arrêté du 4 mai 2016** relatif à la mesure en 2016 de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés (Voir Veille n°249)

■ **Arrêté du 25 novembre 2016** modifiant l'arrêté du 4 mai 2016 relatif à la mesure de l'audience électorale des

organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés (Voir Veille n°256)

Finances

■ **Loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016** de finances rectificative pour 2016 (Voir Veille n°256)

■ **Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016** de finances pour 2017 (Voir Veille n°256)

Formation professionnelle

■ **Décret n° 2016-1878 du 26 décembre 2016** relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'Etat chargés des compétences transférées aux régions par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (Voir Veille n°256)

Fonction publique

■ **Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (Voir Veille n°248)

■ **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 (Voir Veille n°246)

Inspection du travail (réforme)

■ **Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016** relative au contrôle de l'application du droit du travail (Voir Veille n°248)

■ **Décret n° 2016-510 du 25 avril 2016** relatif au contrôle de l'application du droit du travail (Voir Veille n°248)

Instances Représentatives du personnel

Décrets d'application Loi Rebsamen

■ **Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016** relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel (Voir Veille n°247)

■ **Décret n° 2016-346 du 23 mars 2016** relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail (Voir Veille n°247)

■ **Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016** relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel (Voir Veille n°248)

Décrets d'application « Loi travail »

■ **Décret n° 2016-1437 du 25 octobre 2016** relatif à l'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise (Voir Veille n°254)

■ **Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016** relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise (Voir Veille n°256)

■ **Décret n° 2016-1761 du 16 décembre 2016** relatif aux modalités selon lesquelles s'exercent les contestations relatives aux experts agréés auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel (Voir Veille n°256)

Lanceurs d'alerte

■ **Loi organique n° 2016-1690 du 9 décembre 2016** relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte (Voir Veille n°256))

Loi sur le numérique

■ **Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016** pour une République numérique (Voir Veille n°254)

Loi Travail

■ **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Voir veille n°252)

■ **Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016** relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (Voir Veille n°254)

■ **Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016** relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (rectificatif) (Voir Veille n°254)

■ **Décret du 12 octobre 2016** relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (rectificatif) (Voir Veille n°256)

■ **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 (Voir Veille n°256)

■ **Décret n° 2016-1855 du 23 décembre 2016** relatif aux parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes (Voir Veille n°256)

Médecine du travail

■ **Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016** relatif à la modernisation de la médecine du travail (Voir Veille n°256)

Négociation accords collectifs

Décrets d'application « Loi travail »

■ **Décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016** relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016** relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise (Voir Veille n°256)

■ **Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016** relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé (Voir Veille n°256)

Réforme procédure prud'homale

■ **Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016** relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail (Voir Veille n°249)

■ **Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016** relatif aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale (Voir Veille n°251)

■ **Décret n° 2016-1581 du 23 novembre 2016** portant fixation du référentiel indicatif d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-1 du code du travail (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1582 du 23 novembre 2016** modifiant le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1948 du 28 décembre 2016** relatif à la déontologie et à la discipline des conseillers prud'hommes (Voir Veille n°256)

Représentativité patronale

■ **Arrêté du 13 juillet 2016** relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles d'employeurs dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2017 (Voir Veille n°251)

Décrets d'application « Loi travail »

■ **Décret n° 2016-1474 du 28 octobre 2016** relatif à la prise en compte, pour la mesure de la représentativité patronale, des organisations professionnelles d'employeurs adhérant à plusieurs organisations de niveau national et interprofessionnel (Voir Veille n°255)

Restructuration des branches

Décrets d'application « Loi travail »

■ **Décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016** relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles (Voir Veille n°254)

■ **Décret n° 2016-1540 du 15 novembre 2016** relatif aux critères de priorité des opérations de restructuration des branches professionnelles (Voir Veille n°255)

Sécurité sociale

■ **Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016** de financement de la sécurité sociale pour 2017 (Voir Veille n°256)

Vestiaire et Restauration

■ **Décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016** relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail (Voir Veille n°254))

Textes particuliers

Secteur Equipement

■ **Décret n° 2016-666 du 24 mai 2016** pris pour l'application de l'article L. 4312-3-4 du code des transports et relatif au régime d'organisation et d'aménagement du temps de travail applicable aux agents de droit public de Voies navigables de France (Voir Veille n°249)

Secteur « Ferroviaire »

■ **Décret n° 2016-755 du 8 juin 2016** relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-1 du Code des transports (Voir Veille n°250)

Secteur Maritime

■ **Décret n° 2016-303 du 15 mars 2016** relatif aux modalités d'exercice du droit d'alerte et de retrait des gens de mer à bord des navires (Voir Veille n°247)

Secteur « Navigation intérieure »

■ **Ordonnance n° 2016-489 du 21 avril 2016** relative à la Société du Canal Seine-Nord Europe (Voir Veille n°248)

Secteur « Ports et Docks »

■ **Loi n° 2016-816 du 20 juin 2016** pour l'économie bleue (Voir Veille n°250)

■ **Décret n° 2016-951 du 11 juillet 2016** relatif à la manutention portuaire (Voir Veille n°251)

Secteur « Route »

■ **Décret n° 2016-1549 du 17 novembre 2016** relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports (Voir Veille n°255)

■ **Décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016** relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports (Voir Veille n°255)

Secteur « Développement durable »

■ **Loi n° 2016-786 du 15 juin 2016** autorisant la ratification de l'accord de Paris adopté le 12 décembre 2015 (Voir Veille n°250)

Jurisprudence

Absence de signature liste d'émargement par les membres du bureau de vote (annulation élections)

Soc. 30 septembre 2015, n°14-25.925 (FS-PB) : Société Savoie frères (Veille n°248)

L'absence de signature de la liste d'émargement par les membres du bureau de vote en violation des dispositions de l'article R. 62 du code électoral, est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections

Accès au registre du personnel et à la DDAS (protocole d'accord préélectoral)

Soc. 6 janvier 2016, n°15-10.975 (FS-PB) : l'Union départementale UNSA c/ Sté Bellefontaine (Veille n°248)

L'employeur tenu dans le cadre de la négociation préélectorale à une obligation de loyauté, doit fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales ; que pour satisfaire à cette obligation l'employeur peut, soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du

personnel et des déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou des extraits des dits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés.

A travail égal, salaire égal (le coût de la vie)

Soc. 14 septembre 2016, n°15-11.386 (FS-PBRI) : Syndicat Sud Renault c/ la sté Renault (Veille n°253)

La cour rajoute donc un critère aux raisons objectives pouvant justifier une différence de traitement : la disparité du coût de la vie.

« Ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, la Cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente.

Cassation d'un jugement d'annulation des élections (impact sur la Représentativité)

Soc. 12 avril 2016, n°15-18.652 (F-PB) : Syndicat des transports CGT c/ Etablissement Ile-de France de la s- Brink's Evolution (Veille n°248)

La cassation du jugement ayant annulé les élections du 24 octobre 2013 n'entraînait pas, par elle-même, l'annulation des élections qui ont suivi et à l'encontre desquelles aucune demande d'annulation n'a été formée dans le délai de quinze jours prévu par les articles R. 2314-28 et R. 2324-24 du code du travail de sorte que le résultat de ces dernières élections devait être pris en compte pour établir la représentativité des syndicats.

Critère : respect des valeurs républicaines

Soc. 25 janvier 2016, n°14-29.308 (F-D) : Sté Global facility services c/ le Snapmrasa (Veille n°251)

La référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine.

Soc. 12 décembre 2016, n°15-25.793 (FS-PBI) : CGT-c/ ministère du travail (Veille n°256)

Méconnaît les valeurs républicaines un syndicat qui prône des discriminations directes ou indirectes, en raison de l'origine du salarié.

Critère : deux ans d'ancienneté (si modification des statuts du syndicat)

Soc. 18 juillet 2016, n°15-25.819 (F-D) : Syndicat national des pilotes de ligne (SNPL) c/ Sté Hop ! régionale (Veille n°252)

La modification par un syndicat de ses statuts, y compris lorsqu'elle s'accompagne d'un changement de **dénomination** et d'affiliation n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts.

Ayant constaté que le SPAC était la continuité du SPAC Régional qui avait déposé ses statuts en mairie de Vourles le 16 décembre 2002, le tribunal d'instance en a exactement déduit que ce syndicat justifiait d'une ancienneté minimale de 2 ans, peu important l'absence de dépôt des statuts modifiés.

Délai de consultation du CE (expiration des délais)

Soc. 21 septembre 2016, n°15-13.363 (FS-PBI) : Stés GDF Suez et GDF Suez Energie c/ le comité central d'entreprise GDF Suez (Veille n°253)

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si le délai de trois mois dont disposait le comité central d'entreprise pour donner son avis sur le projet de création d'une entité managériale commune à deux filiales du groupe, sur lequel il avait reçu communication par l'employeur des informations précises et écrites le 17 mars 2014 et, s'agissant d'un projet relatif à l'organisation du travail, souhaitait disposer de l'avis des CHS-CT concernés, n'était pas expiré au moment où le premier juge a statué, le 9 juillet 2014, en sorte que ce dernier ne pouvait plus statuer sur les demandes, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Soc. 21 septembre 2016, n°15-19.003 (FS-PBI) : CCE de la Banque des Antilles françaises et a. c/ la banque des Antilles françaises (Veille n°253)

Le CCE ayant été réuni une première fois sur le projet le 1^{er} octobre 2014 qu'au cours de cette réunion, un document intitulé ' information et consultation du comité d'entreprise portant sur le projet... ' rappelant notamment en introduction les finalités et les deux phases envisagées de l'opération, avec un nouveau processus de consultation à mettre en œuvre au terme de la fusion juridique, lui a été remis par l'employeur, que cette remise a été précédé d'une présentation globale de l'opération de fusion-absorption, et que, conformément au souhait du comité central d'entreprise, un cabinet d'expert-comptable a été désigné lors de cette même réunion, la cour d'appel en a exactement déduit que, le comité étant, dès cette date, en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le Président du tribunal de grande instance s'il estimait que l'information communiquée était insuffisante, le délai de deux mois résultant des articles L. 2323-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause et R. 2323-1-1 du même code, à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir donné son avis, expirait le 1^{er} décembre 2014 de sorte que l'action engagée par le CCE, le 15 décembre 2014 était tardive.

D'où pour la Cour de cassation, il n'y a pas eu de demandes complémentaires d'information.

Elle ajoute ensuite que :

« La cour d'appel a exactement décidé que, si en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider de la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3 du code du travail, aucune disposition légale ne l'autorise à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial ».

En l'espèce, le délai est expiré au moment de la saisine du tribunal de grande instance.

Et enfin elle relève que :

« Il résulte des articles L. 2323-3 et R. 2323-1 du code du travail qu'un accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise, ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CE, peut allonger le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir rendu son avis ; que la Cour d'appel en a exactement déduit qu'en l'absence de vote dans les conditions de ces articles, le comité central d'entreprise ne pouvait se prévaloir de la tenue d'une réunion le 16 décembre 2014 pour établir que le délai de deux mois aurait été prolongé jusqu'à cette date « .

CA Paris pôle 1, ch.8, 15 juillet 2016, n°15/2432 : SAS Laboratoire Merck Sharp & Dohme Chibret c/ Comité d'entreprise des Laboratoire MSD Chibret (Veille n°253)

En application des dispositions combinées des articles R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail, issus du décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, le CE dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer en cas d'intervention d'un expert, ce délai étant toutefois inopposable en cas de défaut d'exhaustivité et/ou d'actualisation de la base de données

Désignation délégué syndical (périmètre distinct de celui du CE)

Soc. 31 mai 2016, n°15-21.175 (Veille n°250)

Ces dispositions (l'article L. 2143-3 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014), même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux ; qu'il s'ensuit qu'un accord d'entreprise conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de ce texte, se référant à un périmètre de désignation des délégués syndicaux identique à celui des élections au comité d'entreprise, ne peut priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement, au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail, peu important que cet accord n'ait pas été dénoncé.

Désignation RSSE (affiliation à la même Organisation – pas de cumul possible)

Soc. 17 février 2016 n°14-23.854 (FS-PB) : Sté Securitas France c/ Syndicat SUD prévention sécurité (1^{ère} affaire)

Soc 17 février 2016 n° 14-25.711 (FS-PB) : Sté Securitas transport aviation security c/ Syndicat SUD solidaires prévention sécurité sûreté (2^{ème} affaire) (Veille n°247)

En cas de concurrence dans une même entreprise ou établissement entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l'organisation interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle se présentent sous le même sigle confédéral national, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique, être validée.

Désignation RSSE (deux mandats successifs si périmètre différent)

Soc., 6 janvier 2015, n°15-60.138 ; 15-60.139 : UES Sté Orange, Orange Réunion, Orange Caraïbe et Orange promotion c/ le syndicat Force ouvrière communication Orange

(Veille n°245)

Les dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale qui exerçait cette même fonction au moment des élections, ne sont pas opposables au syndicat dès lors que le périmètre de ces élections est différent de celui retenu lors des élections précédentes, sur une partie duquel le représentant exerçait son mandat.

Elections partielles (notion de sièges vacants)

Soc. 24 mai 2016, n°15-19.866 (F-PB) : Syndicat fédération communication conseil culture CFDT c/ Sté AKKA Ingénierie Produit

(Veille n°251)

Si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de délégués titulaires est réduit de moitié ou plus, les élections partielles doivent être organisées pour tous les sièges vacants titulaires et suppléants de ce collège.

Par voie de conséquence, les élections de délégués du personnel devaient nécessairement être organisées sur l'ensemble des sièges non pourvus sans distinguer l'origine ou le contexte de la carence.

Expert (accès aux orientations stratégiques du groupe)

CA Paris pôle 1, ch.8, 15 juillet 2016, n°15/2432 : SAS Laboratoire Merck Sharp & Dohme Chibret c/ Comité d'entreprise des Laboratoire MSD Chibret (Veille n°253)

il convient de distinguer d'une part les informations qui doivent être obligatoirement communiquées au comité d'entreprise et celles, notamment relatives au groupe auquel appartient la société concernée, dont l'expert peut demander la communication pour mener à bien sa mission ».

L'expert comptable peut donc demander d'accéder aux documents relatifs à la stratégie du groupe, non pas en toutes circonstances, mais lorsque ceux-ci sont nécessaires à l'analyse et à la compréhension de la stratégie de l'entreprise. Par exemple, lorsque les activités des sociétés du groupe sont étroitement liées entre-elles. Ce qui était le cas en l'espèce.

Groupe (périmètre d'appréciation de la Cause économique)

Soc.16 novembre 2016, n°14-30.0063 (F-PB) : Me X c/ Sté Comalim (Veille n°255)

La cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, **au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient ; que le périmètre du groupe à prendre en considération est l'ensemble des entreprises unies par le contrôle d'influence d'une entreprise dans les conditions définies à l'article L. 2331-1 du code du travail**, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national .

Groupe (périmètre d'appréciation de la pertinence d'un PSE)

Soc 16 novembre 2016 n°15-15.190 (F-PB) : M. A c/ Sté Plysol et a. (Veille n°255°)

La pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être apprécié en fonction des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe dont elle fait partie pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement. ;

Que s'agissant des possibilités de reclassement au sein du groupe, **cette pertinence doit s'apprécier parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel.**

« Que s'agissant des moyens financiers du groupe, la pertinence doit être appréciée compte tenu des moyens de l'ensemble *des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L.2331-1 du code du travail* sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national.

Groupe (périmètre du reclassement)

Soc. 16 novembre 2016 n°15-19.927 (F-PB) : M. X c/ Sté Lagarde et a. (Veille n°255)

Par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve soumis à son examen **tant par l'employeur que le salarié**, la Cour d'appel a retenu, sans méconnaître les règles de la charge de la preuve, qu'il était démontré que le **périmètre du groupe de reclassement était limité au groupe Grégoire AS**, composé d'une holding en Norvège, simple portage de

portefeuille sans effectif, et de deux filiales, outre la SAS lagarde et la SARL socomav

Heures complémentaires récurrentes (temps partiel)

Soc. 4 novembre 2015, n°14-16.338 (Veille n°246)
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.

Inaptitude – Obligation de reclassement

Soc. 7 juillet 2016, n°14-18.877 (F-D) : M. X c/ Sté Start distribution (Veille n°252)
En se déterminant ainsi, sans vérifier si l'employeur avait procédé à une recherche effective des possibilités de reclassement postérieurement au second avis médical du 24 juillet 2008, au besoin par la mise en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail, ou aménagement du temps de travail, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Indemnité compensatrice de congés payés (oui si faute lourde)

Cons. Const. QPC 2 mars 2016 n°2015-523 (paru au JO n°54 du 4 mars 2016) (Veille n°247)
Les mots « dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié » figurant au deuxième alinéa du code du travail sont contraires à la Constitution.

Lanceur d'alerte (immunité)

Soc. 30 juin 2016, n°15-10.557 (Veille n°250)
Une liberté fondamentale. Or selon la Cour de cassation : « *en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression (protégée par l'article 10, paragraphe 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales), en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité.* »

Maintien temporaire des mandats syndicaux (si annulation élection CE)

Soc 11 mai 2016 n° 15-60.171 / n°15-60.172 : Union syndicale solidaire SUD commerces et services c/ Sté Club Med Gym (Veille n°249)
L'annulation des élections des membres du CE n'a pas d'effet rétroactif, de sorte que l'annulation des élections est sans incidence sur la régularité des désignations»
Par conséquent, dans l'hypothèse où des élections au CE sont annulées, comme cela est le cas en l'espèce, les mandats des délégués syndicaux et représentants syndicaux au CE, désignés par des syndicats que les élections annulées rendaient représentatifs, sont maintenus.

Obligation de sécurité de résultat (vers un assouplissement de la jurisprudence)

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 (Veille n°246)

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 aigüe 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).

Soc. du 25 novembre 2015 n°14-11.172 (PBRI) : arrêt Air France (Veille n°246)

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 ».

Obligation de sécurité et harcèlement moral (vers un assouplissement de la jurisprudence)

Soc. 1er juin 2016, n°14-19.702 (Veille n°250)

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, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4221-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

Renonciation au mandat de DS effective (si Organisation syndicale auteure de la désignation avertie)

Soc 6 avril 2016 n°14-23.198 : Sté d'exploitation de l'hôtel du parc de Bougival c/ CGT Chatou (Veille n°249)

Le délégué syndical peut renoncer à son mandat en informant l'organisation syndicale qui l'a désigné de sa renonciation.

Par conséquent, dans l'hypothèse où un salarié DS n'a pas informé l'organisation syndicale qui l'a désigné de sa renonciation à son mandat, comme cela est le cas en l'espèce, le mandat est réputé ne pas avoir pris fin.

Test salivaire (Règlement Intérieur)

CE : 5 décembre 2016, n°394178 (Recueil Lebon) : Sté SOGEA SUD c/ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (Veille n°256)

Le Conseil d'Etat autorise donc de faire pratiquer des tests salivaires de détection de produits stupéfiants par un supérieur hiérarchique sans avoir à faire appel au médecin du travail ou à un autre professionnel de santé.

Le Conseil d'Etat valide l'article 3-5 du règlement intérieur de la société sur trois points.

- 1- Il n'y a pas d'obligation de recourir à un professionnel de santé.
- 2- le règlement Intérieur doit mettre en place des garanties pour le salarié.
- 3- Le test et l'usage du pouvoir disciplinaire est légitime.

