



Textes législatifs et réglementaires

► *Procédure prud'homale*

Le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail est paru au *JO* du 25 mai dernier.

► *Détachement*

L'arrêté du 22 avril 2016 fixant les modèles de déclaration de détachement est paru au *JO* du 25 mai.

► *Déclaration sociale nominative*

Le décret n°2016-611 du 18 mai 2016 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative est paru au *JO* du 19 mai dernier.

► *Statut d'avocat à la Cour*

Le décret n°2016-651 du 20 mai 2016 relatif aux avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation salariés est paru au *JO* du 22 mai. Il précise, d'une part, les dispositions législatives et réglementaires applicables aux avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation salariés ainsi que les règles de dénomination, de participation aux réunions professionnelles de l'ordre, d'incompatibilité et de responsabilité auxquelles ils sont soumis et les conditions formelles d'établissement de leur contrat de travail. D'autre part, il fixe leurs conditions de nomination et d'entrée en fonctions ainsi que les procédures applicables en matière de règlement des litiges nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ou de sa rupture.

► *Indemnisation chômage à Mayotte*

L'arrêté du 17 mai 2016 relatif à l'agrément de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés et de l'avenant n°3 du 24 mars 2016 portant modification du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage est paru au *JO* du 21 mai.

► *Fonction publique hospitalière*

22 textes d'application (décrets et arrêtés) du protocole d'accord PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations) dans la fonction publique hospitalière sont publiés au *JO* du 21 mai. Ces textes font suite à la publication au *JO*, le 13 mai, de décrets analogues relatifs à la fonction publique de l'Etat, et à dans la fonction publique territoriale.

► *Transport routier d'hydrocarbures*

Un arrêté du 24 mai portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite et de repos pour le transport d'hydrocarbures est paru au *JO* du 25 mai.

Jurisprudence

► *Contrat de sécurisation professionnelle*

Par un arrêt en date du 10 mai (Cass. soc., 10-5-16, n°14-27953), les Hauts magistrats considèrent que les sommes mises à la charge de l'employeur au titre de sa participation au financement du contrat de sécurisation professionnelle et versées à Pôle-emploi ne peuvent être déduites de l'indemnité compensatrice de préavis due, par l'employeur au salarié, lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

► *Heures de délégation*

Par un arrêt de la chambre sociale (Cass. soc., 19-5-16, n°14-26967), la Haute cour a admis qu'un délégué syndical puisse réclamer en référé le paiement d'heures de délégation accomplies en dehors de ses heures habituelles de travail ; l'employeur ne pouvant pas contester l'utilisation de ces heures dès lors qu'il ne les a pas payées à l'échéance normale.

► *Désignation RSS / Entreprise de travail temporaire*

Selon la Cour de cassation (Cass. soc., 11-5-16, n°15-17200), « il résulte des articles L 2142-1 et L 2142-1-1 du code du travail que la section syndicale doit comporter au moins deux adhérents, l'un d'eux pouvant, si le syndicat n'est pas représentatif, être désigné en qualité de représentant de la section syndicale ; que sont adhérents au sens de ces textes, dans les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires qui remplissent les conditions visées à l'article L 1251-54, 2° du code du travail, peu important qu'ils ne soient pas titulaires d'un contrat de mission lors de la désignation du représentant de la section syndicale, dès lors qu'ils n'ont pas fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat et que ce dernier ne leur a pas notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats ».



► Plan de départ volontaire / Obligation de reclassement

Dans deux arrêts (Cass. soc., 19-5-16, n°15-12137 ; Cass. soc., 19-5-16, n°15-11047), la Haute Cour rappelle que lorsque des départs volontaires prévus dans un PSE s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction des effectifs, sans engagement de ne pas licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables, l'employeur est tenu à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement prévue dans le plan.

► Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

« Selon l'article L 3122-4 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord, les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles ou de la limite inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ; qu'il résulte de ces dispositions que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1 607 heures de travail par an, quand bien même le salarié n'aurait pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés au titre de la période de référence prévue par l'accord » (Cass. soc., 11-5-16, n°14-29512).

► Clause de mobilité

Lorsqu'un transfert conventionnel a lieu entre deux entreprises d'un même groupe, une clause de mobilité ne peut dispenser l'employeur d'obtenir l'accord du salarié dont le transfert est envisagé (Cass. soc., 19-5-16, n°14-26556).

► Travail dissimulé

Si l'indemnité pour travail dissimulé prévue par l'article L 8223-1 du code du travail est due en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, elle n'est exigible qu'en cas de rupture de la relation de travail. Dès lors que le contrat de travail a été transféré de plein droit en application de l'article L 1224-1 du code du travail, la salariée était donc fondée à demander au nouvel employeur ayant prononcé son licenciement, le paiement d'une indemnité pour travail dissimulé (Cass., soc., 11-5-16, n°14-17496).

► Saisine de la juridiction de renvoi

La juridiction de renvoi, après cassation d'un jugement du tribunal d'instance saisi dans le cadre d'un litige relatif à des élections professionnelles, peut être saisie par lettre recommandée adressée au greffe (Cass. soc., 11-5-16, n°15-60189).

► Transfert d'entreprise et PEE

En cas de transfert de salariés intervenu dans les conditions de l'article L 1224-1 du code du travail, le nouvel employeur n'est pas tenu de poursuivre le plan d'épargne d'entreprise mis en place par l'ancien (Cass. soc., 19-5-16, n°14-29786).

FOCUS

La recodification s'est faite à droit constant : la Cour de cassation en donne ici une fois de plus l'illustration

L'ancien article L 321-2-1 du code du travail, introduit par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, prévoyait que « dans les entreprises employant au moins 50 salariés où le CE n'a pas été mis en place alors qu'aucun PV de carence n'a été établi et dans les entreprises employant au moins 11 salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun PV de carence n'a été établi, tout licenciement économique s'effectuant sans que, de ce fait, les obligations d'information, de réunion et de consultation du CE ou des DP soient respectées et irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues ».

Ces obligations de consultation n'étant prévues que pour les licenciements économiques collectifs, on pouvait donc en déduire que le licenciement individuel n'était pas susceptible de donner lieu au paiement d'une indemnité minimale d'un mois de salaire en cas de carence irrégulière d'IRP.

Depuis la recodification de 2008, cette disposition figure désormais à l'article L 1235-15 du code du travail. Cet article ne fait plus référence à l'obligation d'information-consultation des IRP. Il est rédigé dans les termes suivants : « Est irrégulière, toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le CE ou les DP n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun PV de carence n'a été établi ».

La Cour de Cassation, dans un récent arrêt du 19 mai 2016 (Cass. soc., 19-5-16, n°14-10251), a eu à se prononcer sur la portée de ces dispositions et leur application éventuelle au licenciement économique individuel.

En l'espèce, se fondant uniquement sur les termes de l'article L 1235-15, la cour d'appel de Paris avait accordé une indemnité de 10 000 € à un salarié licencié économiquement dans le cadre d'une procédure individuelle. La société s'était pourvue en cassation en invoquant le fait que la sanction d'un mois de salaire ne s'appliquait qu'aux seuls licenciements économiques collectifs au cours desquels la consultation des représentants du personnel est obligatoire. Pour la société, il est constant que le licenciement économique du salarié est un licenciement individuel dans le cadre duquel la consultation préalable des représentants du personnel n'est que facultative. La sanction d'au moins un mois de salaire n'était donc pas due, selon elle.

La Cour de cassation accueille les arguments de la société et casse l'arrêt de la cour d'appel de Paris. Elle soulève que la recodification étant, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant, il en résulte que l'article L 1235-15 du code du travail n'est applicable qu'aux licenciements économiques collectifs visés aux articles L 1233-8 et L 1233-28 du même code. Le licenciement étant intervenu dans le cadre d'une procédure individuelle, la sanction d'au moins un mois de salaire n'était pas due.