



## **Textes législatifs et réglementaires**

### ► *La consommation d'alcool sur le lieu de travail*

Le décret n°2014-754 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 est venu modifier l'article R 4228-20 du code du travail. Cet article ajoute dorénavant que « *lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché* ».

### ► *Simplification du droit*

L'ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail modifie :

#### ● *Les dispositions relatives à la période d'essai*

- L'article L 1221-25 du code du travail prévoit que, désormais, l'employeur qui ne respecte pas le délai de prévenance lié à la période d'essai doit verser au salarié, sauf faute grave de ce dernier, une indemnité compensatrice, égale au montant des salaires et avantages correspondant à la durée manquante du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

#### ● *Les dispositions relatives aux mesures de publicité dans le domaine des relations collectives*

- L'article L 2323-7-3 du code du travail dispose que « *les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données [...] et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise [...]*.

*Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au premier alinéa,*

*les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité ».*

- Les articles L 2314-2 et L 2324-3 du code du travail : dorénavant le personnel est informé de l'organisation des élections professionnelles par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (jusqu'alors l'affichage était obligatoire).

Il en est de même pour la diffusion du procès-verbal de carence auprès des salariés (art. L 2314-5 et L 2324-8 du code du travail).

Enfin, l'information des organisations syndicales de la tenue des élections et l'invitation de celles-ci à négocier le protocole préélectoral et à présenter des candidats se fera par tout moyen (art. L 2314-3 et L 2324-4 du code du travail).

La communication du protocole d'accord préélectoral à l'inspection du travail, en cas de modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux est obligatoire seulement lorsque celle-ci en fera la demande (art. L 2324-12 et L 2314-10 du code du travail).

L'employeur doit transmettre le PV de carence dans les 15 jours à l'inspecteur du travail par tout moyen permettant de conférer une date certaine (art. L 2324-8 du code du travail).

- L'obligation d'affichage du plan de sauvegarde de l'emploi dans une entreprise dépourvue de CE ou de DP est remplacée par une information des salariés par tout moyen (art. L 1233-49 du code du travail).

De même, l'information relative à la décision de validation ou d'homologation du PSE et les voies et délais de recours peut se faire par tout moyen (art. L 1233-57-4 du code du travail).

L'obligation de publicité des postes disponibles dans le cadre de la priorité de réembauche applicable en cas de licenciement économique est supprimée. L'employeur n'a plus à les afficher sous prétexte qu'il doit déjà informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification (art. L 1233-45 du code du travail).



● *Les dispositions relatives aux mesures de publicité de l'interdiction des discriminations et du harcèlement*

L'obligation d'affichage des textes du code pénal concernant les discriminations, le harcèlement moral et sexuel est supprimée pour être remplacée par une information par tout moyen (art. L 1142-6, L 1152-4 et L 1153-5 du code du travail).

► *Le contentieux de la prise d'acte directement porté devant le bureau de jugement*

La loi n°2014-743 du 1<sup>er</sup> juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié prévoit que lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (art. L 1451-1 du code du travail).

► *Nouvelle circulaire relative au droit syndical dans la fonction publique d'Etat*

La circulaire relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État a été signée le 3 juillet 2014. Ce texte traite des « conditions d'exercice des droits syndicaux », de la « situation des représentants syndicaux », des « garanties de transparence dans l'utilisation des moyens syndicaux » et de « l'appréciation de la représentativité syndicale ».

► *Nouvelle loi encadrant les stages*

La loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires est parue. A partir de septembre 2015, la gratification des stagiaires qui sont depuis plus de deux mois dans l'entreprise passera de 436,05 € à 523,26 € (passage de 12,5% à 15% du plafond de la sécurité sociale).

► *Responsabilité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage ayant recours à des travailleurs détachés*

La loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale renforce la responsabilité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage ayant recours à des travailleurs détachés, et plus largement dans le cadre de la sous-traitance. Elle instaure aussi de nouvelles sanctions pour certaines infractions de travail illégal.

► *Dispositions relatives à la médecine du travail*

Les décrets n°2014-798 et n°2014-799 du 11 juillet 2014 portant diverses dispositions relatives à la médecine du travail sont venus modifier le code du travail en ce qui

concerne notamment la fiche d'entreprise et le rapport annuel d'activité.

► *Obligation de recherche d'un repreneur*

La loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire instaure une obligation d'information au moins une fois tous les trois ans dans les entreprises de moins de 250 salariés sur les possibilités de reprise de la société par les salariés (art. 18 et 20).

L'obligation de recherche d'un repreneur devient une condition de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par l'administration (art. 21).

► *Dématérialisation des demandes d'autorisation de placement en chômage partiel*

L'arrêté paru au Journal officiel du 1<sup>er</sup> août 2014 fixe les modalités de mise en œuvre de la dématérialisation des demandes d'autorisation de placement en position de chômage partiel des salariés en application du décret n°2014-740 du 30 juin 2014. Il s'agit de permettre aux entreprises de réaliser de façon dématérialisée ces demandes et d'obtenir, le cas échéant, le versement des indemnités correspondantes.

► *De nouvelles mesures pour l'égalité H/F*

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes instaure :

- un partage du complément de libre choix d'activité entre les deux membres du couple concernant les enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014 ;
- une protection des pères salariés pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant ;
- une autorisation d'absence pour le futur père afin d'accompagner la future mère à trois examens échographiques ;
- une obligation pour l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, « d'y mettre un terme et de les sanctionner » (art. L 1153-5 modifié du code du travail) ;
- une négociation globale unique sur l'égalité professionnelle ;
- en 2017, une obligation de compter 40% de femmes aux postes de cadres dirigeants de l'Etat.

Le Conseil constitutionnel a censuré les deux dispositions suivantes (décision n°2014-700 DC 31-7-14) :

- l'article 7 qui avait pour objet « d'étendre la liste des cas dans lesquels, en raison d'un licenciement fautif, le juge ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié, dans la limite de six mois d'indemnités » ;

- l'article 10 qui prévoyait l'octroi au salarié d'une indemnité au moins égale aux salaires des douze derniers mois en cas de licenciement « intervenu en méconnaissance des



*dispositions du code du travail relatives, d'une part, à la protection de la salariée en état de grossesse et, d'autre part, à la discrimination et au harcèlement sexuel ».*

### ► *Loi de finances rectificative pour 2014*

La loi n°2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative tend à mettre en œuvre une partie du pacte de responsabilité et de solidarité. Il est donc prévu notamment une réduction exceptionnelle de l'impôt sur le revenu et la poursuite de la réforme de la taxe d'apprentissage.

### ► *Dispositions relatives au droit au séjour et au travail des étrangers*

Le décret n°2014-921 du 18 août 2014 modifiant diverses dispositions relatives au droit au séjour et au travail des

étrangers prévoit notamment :

- un visa de long séjour temporaire portant la mention « vacances-travail » ;
- la suppression de la visite médicale, accomplie auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, dans le cadre d'une demande de carte de séjour, pour certaines catégories d'étrangers (artistes, chercheurs, salariés en mission, compétences et talents et leur famille).

### ► *Formation à distance*

Le décret n°2014-935 du 20 août 2014 relatif aux formations ouvertes ou à distance a pour objet la mise en œuvre des actions de formation qui se déroulent en tout ou partie à distance et détermine les justificatifs permettant d'établir l'assiduité d'un stagiaire.

## Jurisprudences

### ► *Réintégration d'un salarié protégé et hostilité du personnel de l'entreprise*

Un salarié protégé, accusé par une salariée de harcèlement moral, a été mis à pied à titre conservatoire. L'inspecteur du travail a refusé de délivrer l'autorisation de licenciement. Le ministre a confirmé ce refus et a ordonné la réintégration du salarié protégé à son poste de travail. Trois salariés ont fait part à l'employeur de leur refus de continuer à travailler sous les ordres de l'intéressé. En conséquence, l'employeur a réintégré ledit salarié sur son poste lui ôtant toutefois l'exercice de responsabilités sur les trois salariés concernés. Dans cet arrêt du 24 juin 2014 (Cass. soc., 24-6-14, n°12-24623), la Cour de cassation indique que « le refus de travailler à nouveau avec le salarié investi d'un mandat représentatif pour des motifs écartés par l'autorité administrative ne peut suffire à caractériser une impossibilité de réintégrer celui-ci dans son poste ». La Haute juridiction ajoute que « seule une impossibilité absolue peut libérer l'employeur de l'obligation de réintégrer le salarié à son poste de travail, avec maintien de ses conditions de travail antérieures ».

### ► *Impact de la désignation d'un DS sur l'instauration unilatérale d'un repos compensateur de remplacement*

La Cour de cassation (Cass. soc., 24-6-14, n°13-10301) est venue préciser que la décision unilatérale par laquelle l'employeur a mis en place un repos compensateur de remplacement devient caduque lorsqu'un délégué syndical vient d'être désigné dans l'entreprise. En effet, cette désignation a pour effet d'assujettir l'entreprise à la négociation annuelle obligatoire. Ainsi, le repos compensateur de remplacement doit être prévu par accord collectif.

### ► *L'impossibilité pour un syndicat catégoriel de signer seul un accord intercatégoriel*

Un syndicat catégoriel peut signer, aux côtés de syndicats intercatégoriels, un accord collectif intéressant l'ensemble des catégories de personnel. Néanmoins, un syndicat catégoriel ne peut pas signer seul un accord intercatégoriel quand bien même son audience électorale rapportée à l'ensemble des collèges serait supérieure à 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections (Cass. soc., 2-7-14, n°13-14622).

### ► *Le test d'alcoolémie seulement possible dans les conditions posées par le règlement intérieur*

L'employeur ne peut imposer un contrôle d'alcoolémie que dans les conditions prévues par le règlement intérieur. Ainsi, dès lors que la clause du règlement intérieur exige que le salarié se trouve dans un état d'ébriété apparent, si tel n'est pas le cas, le dépistage est dénué de toute portée (Cass. soc., 2-7-14, n°13-13757).

### ► *La grève de solidarité licite dans certaines circonstances*

Une grève destinée à soutenir des salariés menacés de sanctions disciplinaires pour des faits commis lors du précédent mouvement de grève peut être licite dès lors que ces menaces sont susceptibles de porter atteinte au droit de grève. L'intérêt collectif et professionnel de la grève est donc bien caractérisé (Cass. soc., 2-7-14, n°13-12562).

### ► *La faute lourde caractérisée par la séquestration du DRH*

La participation d'un salarié, à l'occasion d'une grève licite, à une action collective au cours de laquelle le DRH est retenu



pendant plusieurs heures dans son bureau, dont il ne peut sortir qu'après l'évacuation des grévistes par les forces de l'ordre, constitue une faute lourde (Cass. soc., 2-7-14, n°13-12562).

► ***L'inspecteur du travail ne doit pas tenir compte de la volonté du salarié protégé pour décider d'autoriser ou non le licenciement***

Dans un arrêt du 2 juillet 2014 (CE, 2-7-14, n°368590), le Conseil d'Etat rappelle que l'inspecteur du travail ne peut, pour autoriser le licenciement pour motif économique d'un représentant du personnel, se fonder sur la volonté de celui-ci de quitter l'entreprise. En l'espèce, l'inspecteur du travail, après avoir indiqué que « l'autorisation devrait être refusée » faute de motif économique au licenciement, l'avait allouée au motif que le salarié « avait exprimé, au cours de l'entretien contradictoire, sa volonté ferme de quitter l'entreprise ».

► ***Reconnaissance de la qualité de co-employeurs***

C'est par un attendu de principe, on ne peut plus détaillé, que les magistrats de la Cour de cassation ont apporté une définition des critères d'appréciation d'une situation de co-emploi (Cass. soc., 2-7-14, n°13-15208). Pour la Cour de cassation, « hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ».

► ***Forfait annuel en heures et fixation des horaires de travail***

Dans un arrêt du 2 juillet 2014 (Cass. soc., 2-7-14, n°13-11904), les Hauts magistrats indiquent, pour la première fois, que la convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas, au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif de travail fixé par l'employeur.

► ***Le PV des élections professionnelles ne peut être rédigé par un tiers***

Le procès-verbal des élections professionnelles doit être rédigé par le secrétaire du bureau de vote, ou, en son absence, par un des membres du bureau de vote ou par un des électeurs présents choisi par lui. Il ne peut être rédigé par un tiers sous peine de nullité des élections, même s'il est ensuite signé par les membres du bureau de vote (Cass. soc., 2-7-14, n°13-60218).

► ***Notification de l'opposition à un accord d'entreprise***

L'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise doit être notifiée à tout syndicat signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire de l'un des délégués syndicaux l'ayant représenté lors de la négociation (Cass. soc., 8-7-14, n°13-18390).

► ***Le document unique obligatoire dans l'ensemble des entreprises***

L'élaboration d'un document unique est obligatoire dans l'ensemble des entreprises sans qu'il soit nécessaire de prouver l'existence d'un risque professionnel déterminé. Ainsi, son absence caractérise nécessairement un manquement de l'employeur à ses obligations ouvrant droit à des dommages et intérêts (Cass. soc., 8-7-14, n°13-15470).

► ***Possibilité pour des personnes étrangères au CE d'assister aux réunions***

Dès lors que les membres du CE ne s'opposent pas à la présence de personnes étrangères à l'entreprise et interrogent régulièrement celles-ci, la procédure d'information-consultation est régulière (Cass. soc., 8-7-14, n°13-15470).

► ***Désaffiliation syndicale et maintien du mandat***

La Cour de cassation (Cass. soc., 9-7-14, n°13-20617) a indiqué que « le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat d'appartenance d'origine pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice ».

► ***Subvention de fonctionnement du CE***

Par un arrêt en date du 9 juillet 2014 (Cass. soc., 9-7-14, n°13-17470), la Cour de cassation indique que « sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement versée par l'employeur au comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-43 du code du travail s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 "Rémunérations du personnel", à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues à la rupture du contrat de travail ». Ainsi, le compte 641 du plan comptable constitue également la norme pour le calcul de la subvention de fonctionnement. L'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement est donc alignée sur celle des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 20-5-14, n°12-29142).



► ***Une fête du personnel ne correspond pas toujours à la définition des ASC***

Lorsqu'un employeur offre à ses salariés une soirée annuelle festive dont le but est de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société, il s'agit d'un élément de gestion du personnel qui ne relève donc pas des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 9-7-14, n°13-18577).

► ***L'exclusion des contrats aidés du calcul des effectifs***

L'article L 1111-3 du code du travail excluant les contrats aidés du calcul de l'effectif, bien qu'étant incompatible avec le droit de l'Union européenne (CJUE, grande chambre, 15-1-14, AMF, aff. C-176-12), ne peut pas être écarté par le juge judiciaire dans le cadre d'un litige entre particuliers (Cass. soc., 9-7-14, n°11-21609). En l'espèce, il s'agissait d'une association employant environ 100 salariés. Toutefois, en décomptant les contrats aidés, l'effectif était inférieur à 11 salariés. Ainsi, l'association a pu s'opposer à la désignation d'un représentant de section syndicale.

► ***Clause de mobilité et champ d'application géographique***

Par un arrêt rendu le 9 juillet dernier (Cass. soc., 9-7-14, n°13-11906), la chambre sociale de la Cour de cassation

considère que la clause de mobilité applicable « sur tout le territoire français » est suffisamment précise donc opposable au salarié.

► ***Période de protection en cas de démission du mandat de DS suite à une désaffiliation-réaffiliation du salarié***

La démission du salarié de son mandat de DS prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle cette démission est portée à sa connaissance, c'est-à-dire, à la date de réception de la lettre l'en informant. Cette lettre peut provenir du salarié ou d'un autre syndicat informant l'employeur de la désignation de ce salarié en tant que DS sous une nouvelle étiquette (Cass. soc., 9-7-14, n°12-29438).

► ***Prise d'acte et préavis***

En principe, la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail et donc le salarié n'est pas tenu d'exécuter son préavis. Toutefois, si le salarié propose d'effectuer son préavis ou l'exécute en accord avec l'employeur, cela reste sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte (Cass. soc., 9-7-14, n°13-15832).