



Veille Juridique de l'été du Secteur Juridique **FO** du 13 juillet au 04 septembre 2015

Textes législatifs et réglementaires

► *Chômage intempéries BTP*

Un arrêté du 29 juin 2015 publié au *JO* du 9 juillet fixe les paramètres de calcul de la cotisation due par les entreprises de BTP au titre du chômage intempéries du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (NOR: ETSD1511097A).

► *Prime transitoire de solidarité*

Le décret n°2015-860 du 15 juillet 2015, instituant une prime transitoire de solidarité pour certains demandeurs d'emploi, est paru au *JO* du 16 juillet dernier. Il définit les conditions d'attribution, de calcul et de versement de ladite prime par Pôle emploi.

► *Entreprise de l'économie sociale et solidaire*

Le décret n°2015-858 du 13 juillet 2015, paru au *JO* du 16 juillet dernier, précise les mentions que doivent contenir les statuts d'une société commerciale pour bénéficier du statut d'entreprise de l'économie sociale et solidaire. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

► *Ateliers et chantiers d'insertion*

Un arrêté du 8 juillet 2015 relatif au montant unitaire annuel d'aide au poste dans les ateliers et chantiers d'insertion (aide prévue aux articles R. 5132-37 et suivants du code du travail) est paru au *JO* du 16 juillet dernier (NOR: ETSD1513462A).

► *Sécurité sociale*

Le décret n°2015-877 du 16 juillet 2015 relatif aux règles d'affiliation des personnes relevant de plusieurs régimes de sécurité sociale est paru au *JO* du 18 juillet dernier.

► *Expertise CHSCT*

L'arrêté du 29 juin 2015 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel est paru au *JO* du 19 juillet 2015 (NOR: ETST1515549A).

► *Egalité professionnelle*

Le décret n°2015-930 du 29 juillet 2015 précise les règles de désignation destinées à garantir l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils des organismes nationaux de sécurité sociale du régime général.

► *Saint-Pierre et Miquelon : assurance-vieillesse*

Le régime d'assurance-vieillesse de Saint-Pierre et Miquelon est réformé par une ordonnance du 23 juillet 2015 (*JO* 24-7-15).

► *Droit d'asile*

La loi n°2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile est promulguée. Elle prévoit, notamment, que les demandeurs d'asile pourront accéder au travail et à une formation en cas de retard dans l'étude de leur dossier.

► *Assurance-chômage : droits rechargeables, droit d'option dérogatoire*

Un décret du 27 juillet 2015 inscrit dans le code du travail la possibilité - ouverte par les partenaires sociaux - pour un demandeur d'emploi qui n'a pas épuisé son droit à indemnisation, d'opter pour des droits nouveaux plus avantageux sous réserve de remplir certaines conditions, dont, notamment, celle d'avoir retravaillé au moins 4 mois (D. n°2015-922 du 27-7-15, *JO* 29-7-15).

► *Faillite de l'entreprise et garantie de versement des rentes*

Une ordonnance du 9 juillet 2015 transpose la directive européenne sur la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur pour sécuriser les rentes versées dans le cadre des régimes de retraite-chapeau. Des planchers et plafonds de garantie sont fixés.

► *Moyens syndicaux au sein du Conseil commun de la fonction publique*

Le décret n°2015-915 du 24 juillet 2015 paru au *JO* du 26 juillet attribue, à titre pérenne, des moyens syndicaux aux organisations syndicales membres du Conseil commun de la fonction publique (CCFP).



► *Renouvellement d'un titre de séjour*

Le décret n°2015-938 du 30 juillet 2015 portant diverses modifications du droit au séjour des étrangers est paru au *JO* du 1^{er} août dernier. Il complète notamment la liste des pièces exigées pour le renouvellement des cartes de séjour temporaire, pour la délivrance et le renouvellement des cartes de résident, mais aussi des cartes de séjour portant la mention « *compétences et talents* ».

► *Indemnité de garantie des ouvriers dockers professionnels intermittents*

L'arrêté du 23 juillet 2015 fixant le montant de l'indemnité de garantie des ouvriers dockers professionnels intermittents à compter du 1^{er} janvier 2015 est paru au *JO* du 1^{er} août dernier (NOR: DEVT1509339A).

► *L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*

Le décret n°2015-968 du 31 juillet 2015 paru au *JO* du 5 août précise les missions et le fonctionnement de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

► *Loi Macron*

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 « *pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques* » est parue au *JO* du 7 août dernier. Cette loi « *fourre-tout* » comprend des dispositions visant notamment à :

- réformer la justice prud'homale ;
- introduire de nouvelles dérogations au repos dominical et au travail de soirée ;
- assouplir les accords de maintien dans l'emploi ;
- réformer les règles en matière de licenciements économiques ;
- renforcer la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement ;
- réformer les IRP (sanctions du délit d'entrave, compétence du juge en matière de contentieux préélectoral, etc.).

A noter que le barème d'indemnités de licenciement a été censuré par le Conseil constitutionnel (Cons. Const., 5-8-15, n°2015-715).

► *Liste des documents attestant du taux d'incapacité permanente*

L'arrêté du 24 juillet 2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D 351-1-6 du code de la sécurité sociale est publié au *JO* du 8 août dernier (NOR: AFSS1518266A).

► *Organisation territoriale de la République*

La loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (autrement appelée loi NOTRe) a été publiée au *JO* du 8 août dernier.

► *Organisation de la DGT*

L'arrêté du 22 juillet 2015 relatif à l'organisation de la DGT est paru au *JO* du 11 août dernier (NOR: ETST1517477A).

► *Journée de solidarité*

L'arrêté du 3 août 2015, paru au *JO* du 11 août dernier, fixe la journée de solidarité pour les personnels relevant des services centraux de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (NOR: MAEM1519034A).

► *Obligation de prise en charge des frais de transport effectué à vélo*

La loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte en son article 50 impose à l'employeur, sous certaines conditions, de prendre en charge, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une « *indemnité kilométrique vélo* ». Le montant de cette indemnité sera fixé par décret.

► *Loi Rebsamen*

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, publiée au *JO* le 18 août, comprend de nombreuses mesures réformant notamment :

- les institutions représentatives du personnel : les entreprises d'au moins 300 salariés pourront regrouper les DP, le CE et le CHSCT par voie d'accord collectif majoritaire ; les entreprises de moins de 300 salariés pourront mettre en place une DUP et y intégrer le CHSCT. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, des commissions paritaires interprofessionnelles sont instituées ;
- le regroupement des informations-consultations du CE et des négociations obligatoires dans l'entreprise ;
- les parcours syndicaux ;
- le financement des organisations patronales ;
- la santé au travail (inaptitude, burn-out, etc.) ;



- la formation ;
- le contrat de travail (renouvellement du CDD et CDI intérimaire,...).

► *Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification*

Le décret n°2015-998 du 17 août 2015 relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification est paru au *JO* du 18 août dernier.

L'arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification est paru au *JO* du 18 août dernier (NOR : ETSD1514379A).

► *Versement de pension de retraite*

Le décret n°2015-1015 du 19 août 2015, paru au *JO* du 20 août dernier, a pour objet d'instaurer une garantie de versement d'une pension de retraite au moment du départ en retraite aux assurés qui déposent une demande complète au moins quatre mois avant la date de départ prévue.

► *Cumul emploi-retraite*

Le décret n°2015-1012 du 18 août 2015 relatif aux conditions d'application des règles de cumul emploi-retraite aux danseurs du ballet de l'Opéra national de Paris est paru au *JO* du 20 août dernier.

► *Travail des détenus*

Un décret n°2015-1014 du 18 août 2015, paru au *JO* du 20 août dernier, supprime les dispositions relatives au taux forfaitaire de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles pour les détenus.

Un arrêté du 18 août 2015, paru au *JO* du 20 août dernier (NOR: AFSS1514227A), abroge l'arrêté du 3 janvier 1995 relatif à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles versée par l'administration pénitentiaire pour le travail des détenus.

► *CHSCT spécial aux TA et aux CAA*

L'arrêté du 13 août 2015 relatif à la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel est paru au *JO* du 20 août dernier (NOR: JUSE1507059A).

► *Contrat de professionnalisation*

L'arrêté du 17 août 2015, paru au *JO* du 18 août dernier (NOR : ETSD1514373A), fixe le montant de l'aide de l'Etat prévue par l'article D. 6325-23 du code du travail relatif au contrat de professionnalisation à 814 € par accompagnement et en année pleine.

Le décret n°2015-1093 relatif aux modalités de dépôt du contrat de professionnalisation est paru au *JO* du 30 août dernier.

► *Représentation du personnel*

L'arrêté du 10 juillet 2015 relatif aux modalités de l'élection des représentants du personnel au conseil d'administration et aux commissions territoriales de l'établissement public de la Masse des douanes est paru au *JO* du 26 août dernier (NOR: FCPD1519606A).

► *Demande dématérialisée d'aide « TPE jeunes apprentis »*

L'arrêté du 7 août 2015 portant création d'une demande de prise en charge de l'aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis est paru au *JO* du 29 août dernier (NOR: ETSD1519470A).

Jurisprudence

► *Accord du salarié au renouvellement de sa période d'essai*

Un employeur a notifié au salarié par courrier le renouvellement de sa période d'essai. Ledit courrier avait été signé par l'intéressé avec apposition de la mention manuscrite « *lettre remise en main propre contre décharge* ». La Cour de cassation considère que « *la seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord du salarié à son renouvellement* » (Cass. soc., 8-7-15, n°14-11762). En conséquence, la rupture de la période d'essai intervenue après un tel renouvellement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

► *Rupture de la période probatoire*

Après la suppression de son poste, un salarié s'est vu proposer d'effectuer une « *période d'adaptation* » de deux mois pour « *vérifier si [son] nouveau poste est compatible avec ses compétences et son expérience* ». Deux mois après avoir pris ses nouvelles fonctions, le salarié est licencié pour insuffisance professionnelle. Un tel licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation rappelle que « *si, en cours de contrat, les parties peuvent convenir, à l'occasion d'un changement de fonction du salarié, d'une période d'adaptation, celle-ci ne peut être qu'une période probatoire dont la rupture a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures* » (Cass. soc., 7-7-15, n°14-10115).



► **Congé de maternité suivi d'un arrêt maladie**

La Cour de cassation a décidé dans un arrêt de principe du 8 juillet 2015 (n°14-15979), qui sera publié au rapport annuel de la Cour de cassation, qu'un arrêt maladie qui débute immédiatement après un congé de maternité n'a pas pour effet de suspendre la période de protection de 4 semaines (pendant laquelle l'employeur ne peut notifier un licenciement) et d'en reporter le point de départ à la date de reprise du travail. Il en va différemment lorsque c'est un congé pathologique qui prolonge le congé maternité.

► **Inaptitude professionnelle**

L'employeur qui s'abstient, après le premier examen médical de reprise, de faire effectuer par le médecin du travail, un second examen médical commet une faute ouvrant droit au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié (Cass. soc., 30-6-15, n°13-28201).

► **Dossier médical du salarié**

L'employeur qui produit en justice des éléments tirés du dossier médical du salarié commet une faute qui peut entraîner le versement de dommages-intérêts (Cass. soc., 30-6-15, n°13-28201).

► **Forfait annuel en jours**

La Cour de cassation (Cass. soc., 7-7-15, n°15-12417) a refusé de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité concernant l'interprétation jurisprudentielle des dispositions du code du travail sur le forfait jours.

► **Forfait annuel en jours dans les HCR**

Le forfait annuel en jours dans la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants est annulé par la Cour de cassation (Cass. soc., 7-7-15, n°13-26444). Ses dispositions ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

► **Contrat adulte-relais**

La Cour de cassation a jugé que « l'irrégularité d'un contrat adulte-relais ne pouvait être que sa requalification en contrat de travail à durée indéterminée et non en un contrat à durée déterminée » (Cass. soc., 8-7-15, n°13-25209).

► **Sort de l'indemnité de précarité en cas de requalification d'un contrat saisonnier**

La Cour de cassation rappelle que « l'indemnité de précarité prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail (...) n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat à durée indéterminée, notamment en cas de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée » (Cass. soc., 7-7-15, n°13-17195).

► **CDD saisonnier - Portée de la clause de réemploi prévue par voie d'accord collectif**

La Cour de cassation rappelle que : « si (...) une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante, une telle clause, qui a

seulement pour effet d'imposer à l'employeur une priorité d'emploi en faveur du salarié, ne peut être assimilée à la clause contractuelle prévoyant la reconduction automatique du contrat de travail pour la saison suivante et n'a pas, en toute hypothèse, pour effet de transformer la relation de travail à durée déterminée en une relation à durée indéterminée » (Cass. soc., 8-7-15, n°14-16330).

► **Requalification d'une convention de formation préalable à l'emploi en CDI**

Une convention tripartite d'action de formation préalable à l'embauche conclue entre un individu, une société et l'ANPE (devenue Pôle emploi) peut être requalifiée en CDI faute de formation (Cass. soc., 7-7-15, n°13-16349).

► **Envoi d'un SMS - Liberté d'expression Absence d'abus**

Un agent de sécurité a été licencié pour faute grave du fait de la diffusion pendant le temps de travail d'un message comportant « une connotation politique et religieuse, totalement inappropriée dans une entreprise laïque ». La Cour de cassation refuse de reconnaître « au regard de la tâche d'agent de sécurité de l'intéressé et de l'activité de l'entreprise spécialisée dans ce même domaine, un abus du salarié dans l'usage de la liberté d'expression dont il jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci » (Cass. soc., 1-7-15, n°14-13871).

► **Modification du contrat de travail**

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un chef de projet RH pour avoir refusé des postes de chef de projet livraison à domicile et développement nouveaux services ou de manager de région alimentaire. Cette proposition constitue en effet une modification du contrat de travail dans la mesure où « les missions proposées au salarié (...) étaient nécessairement différentes (...) dès lors qu'il était soumis à une nouvelle organisation et à un autre rattachement hiérarchique » (Cass. soc., 8-7-15, n°14-10356).

► **Prise d'acte du fait de l'abandon de poste du salarié**

L'employeur qui a pris acte de la démission du salarié sur les préconisations de son avocat en raison d'un prétendu abandon de poste peut réclamer des dommages-intérêts à son conseil (Cass. soc., 17-6-15, n°14-18372).

► **Prise d'acte pendant une période d'absence**

Le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail du fait d'agissements de harcèlement moral et ce, même après une période de longue absence (Cass. soc., 8-7-15, n°14-13324). En l'espèce, la démission requalifiée en prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur avait été notifiée pendant le congé parental du salarié.

► **Absence de faute dans la demande du salarié d'être licencié**

Le seul fait pour un salarié de solliciter de son employeur la rupture de son contrat de travail ne constitue pas une faute (Cass. soc., 2-7-15, n°14-13419).



► **Signataire de la lettre de licenciement**

La jurisprudence considère que l'employeur ne peut donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour notifier le licenciement sous peine de le priver de cause réelle et sérieuse. Le directeur financier de la maison-mère peut-il signer la lettre de licenciement d'un salarié d'une filiale ? La Cour de cassation (Cass. soc., 30-6-15, n°13-28146) a répondu par l'affirmative en prenant en considération le fait que le « signataire de la lettre de licenciement occupait les fonctions de directeur financier de la société Assa Alboy [maison mère], propriétaire de 100 % des actions de la société EFF EFF France [filiale] ».

► **Rupture conventionnelle**

La Cour de cassation (Cass. soc., 8-7-15, n°14-10139) considère que la stipulation par les parties d'une indemnité de rupture inférieure au minimum légal n'entraîne pas en elle-même la nullité de la convention de rupture. Il en va de même, de l'erreur commune de date d'effet de la rupture fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation. Il appartient au juge de « rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire ».

► **Prise en compte des stagiaires dans l'effectif pour le seuil de déclenchement d'un licenciement collectif**

Un stagiaire qui exerce une activité pratique dans une entreprise sans percevoir une rémunération de son employeur, mais qui bénéficie d'un financement d'un organisme public afin d'acquérir ou d'approfondir des connaissances ou de suivre une formation professionnelle, doit être considéré comme un travailleur au sens de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 relative aux licenciements. La CJUE dans un arrêt du 9 juillet 2015 (n°C-229/14) en déduit qu'il doit donc être pris en compte dans l'effectif pour le seuil de déclenchement d'une procédure de licenciement économique collectif. Il en est de même d'un dirigeant qui exerce son activité sous la direction et le contrôle d'un autre organe de cette société, qui perçoit en contrepartie une rémunération et qui ne possède lui-même aucune part dans l'entreprise.

► **Contrôle de la qualité des signataires d'un PSE**

Le Conseil d'État (CE, 22-7-14, n°385668) juge que l'administration, pour approuver un PSE, doit en contrôler la régularité formelle. Il appartient notamment à l'administration de vérifier que l'accord a bien recueilli 50 % des suffrages exprimés. Le Conseil d'État énonce que « le mandat d'un délégué syndical prend nécessairement fin lors de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise et doit faire, à l'issue de ces élections, l'objet d'une nouvelle désignation par son syndicat ». En l'espèce, il a été jugé que le signataire de l'accord valant PSE au nom du syndicat FO n'avait pas, lors de la signature, la qualité de délégué syndical central et ne pouvait engager son syndicat faute d'être en mesure de prouver une nouvelle désignation postérieurement aux élections.

► **Contrôle de l'information du CE en cas de PSE**

Le Conseil d'État (CE, 22-7-15, n°385816) énonce qu'il appartient à l'administration lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu du PSE de s'assurer que la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise a été régulière. L'administration « ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi ». « Lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité ».

► **Contrôle des mesures prévues dans un PSE**

Le Conseil d'État (CE, 22-7-14, n°383481) rappelle qu'il appartient à l'administration de vérifier la conformité du PSE aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés poursuivis par le législateur compte tenu « d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe ».

► **L'incidence de l'incompétence territoriale du Direccte sur la validité de l'homologation du PSE**

La cour administrative de Nancy (CAA Nancy, 4^{ème} ch, 2-7-15, n°15NCO0787), considère que l'incompétence territoriale du Direccte suffit pour annuler l'homologation du PSE.

► **Communication au salarié de l'ordre des licenciements économiques**

La Cour de cassation rappelle que l'employeur n'est pas tenu de verser des dommages et intérêts pour défaut d'énonciation au salarié des critères d'ordre des licenciements lorsque « le salarié n'avait pas fait sa demande dans le délai réglementaire de dix jours [art. R. 1233-1 du code du travail] à compter de son départ de l'entreprise » (Cass. soc., 1-7-15, n°14-10984).

► **Cessions des PME et information des salariés**

Le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC, a décidé que les dispositions du code de commerce issues de la loi Hamon du 31 juillet 2014, qui prévoient que peut être annulée une cession intervenue dans une PME en méconnaissance de l'obligation d'information des salariés, sont inconstitutionnelles (Cons. Const., QPC du 17-7-15, n°2015-476).

► **Travail dissimulé**

Le Conseil constitutionnel a validé, avec une réserve, la solidarité financière du donneur d'ordre en cas de travail dissimulé (Cons. Const., QPC du 31-7-15, n°2015-479).



► **Détournement de fonds**

Caractérise un abus de confiance, le détournement par un directeur financier, au préjudice de la société des fonds, des valeurs ou biens, représentant une somme globale de 362 599,08 euros (Cass. crim., 8-7-15, n°14-81600). Il était reproché au directeur financier de s'être octroyé des rémunérations auxquelles il n'avait pas droit, des avances et acomptes indus mais également d'avoir fait prendre en charge indument les loyers de son contrat de crédit-bail de son véhicule personnel.

► **Reconnaissance d'une UES par une convention collective**

Un syndicat conteste la validité d'un accord modifiant le périmètre d'une UES au motif qu'il a été signé à la condition de double majorité exigée pour le protocole préélectoral. La Cour de cassation (Cass. soc., 30-6-15, n°14-12522, n°14-24814) rejette le pourvoi dans les termes suivants : « *Mais attendu que si la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole d'accord préélectoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES, la cour d'appel a constaté que l'accord de modification du périmètre de l'UES avait été signé à la double majorité des organisations syndicales au sens de l'article L. 2314-3-1 du code du travail ; qu'il en résulte que l'accord avait été signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections* ».

► **Représentant de la section syndicale (RSS)**

Pour la désignation du RSS (comme pour celle d'un DS), le seuil de 50 salariés doit être atteint pendant 12 mois au cours des trois dernières années (Cass. soc., 8-7-15, n°14-60691).

► **Périmètre de désignation du représentant syndical au comité d'établissement**

Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ne peut pas désigner un représentant syndical au sein du comité d'établissement dans le périmètre duquel il n'a pas obtenu l'audience requise de 10 % (Cass. soc., 8-7-15, n°14-60726).

► **Périmètre de désignation des délégués syndicaux**

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, un délégué syndical peut être désigné « *au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques* ». Cette disposition n'implique pas la présence permanente d'un représentant de la direction (Cass. soc., 8-7-15, n°14-60737).

► **Heures de délégation et temps de pause**

« *Le représentant du personnel ou du syndicat ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de son mandat, le nombre d'heures de délégation légalement fixées au profit des salariés investis de mandats représentatifs ne peut être augmenté que par un usage ou un accord collectif ;*

que n'a pas un tel objet un accord sur la réduction du temps de travail assimilant à un travail effectif la durée des pauses accordées aux salariés en situation de travail » (Cass. soc., 2-7-15, n°14-11133).

► **QPC sur le paiement des frais d'une expertise CHSCT par l'employeur**

La cour d'appel de Versailles (18 juin 2015, n° 15/00001) a admis la transmission à la Cour de cassation de la QPC suivante : « *les dispositions de l'article L. 4614-13 du code du travail et l'interprétation jurisprudentielle constante y afférente sont-elles contraires aux principes constitutionnels de liberté d'entreprendre et/ou de droit à un procès équitable lorsqu'elles imposent à l'employeur de prendre en charge les honoraires d'expertise du CHSCT notamment au titre d'un « risque grave » alors même que la décision de recours à un expert a été judiciairement (et définitivement annulée)* ». Pour la cour d'appel, si le moyen tenant à l'atteinte au principe constitutionnel de liberté d'entreprendre n'est pas sérieux tel n'est pas le cas de celui tenant au droit à un procès équitable.

► **Licenciement disciplinaire d'un salarié protégé**

L'inspecteur du travail doit contrôler le respect de la procédure spécifique de licenciement prévue par le contrat de travail (CE, 22-7-15, n°369223).

► **Preuve d'une discrimination syndicale à l'égard d'un adhérent**

La discrimination syndicale ne peut être retenue en l'absence de production par le salarié de « *fait précis, circonstancié et daté quant à la réalité de son activité militante qui aurait été connue de l'employeur et qui laisserait présumer l'existence d'une discrimination syndicale directe ou indirecte* » (Cass. soc., 1-7-15, n°14-11459).

► **Discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève**

A la suite d'un mouvement de grève, une entreprise spécialisée dans le secteur de la presse magazine a décidé d'opérer une retenue sur salaire en procédant à la distinction suivante entre les grévistes : une retenue de 50 % pour les salariés ayant « *bouclé* » en temps et en heure leurs titres tandis que ceux qui avaient « *bouclé* » en retard subissaient une retenue de 100 %. Une telle mesure constitue-t-elle une discrimination ? La Cour de cassation (Cass. soc., 9-7-15, n°14-12779) répond par la positive en énonçant que « *les arrêts retiennent à bon droit que la mesure en cause institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève en ce qu'elle prend en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise et qu'elle ne peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève dès lors que la parution en retard des magazines résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail* ».