



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE

NOVEMBRE 2016



## ACTUS LEGISLATIVES

### Report de la date du scrutin des élections TPE : les votes se dérouleront finalement du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017

En raison d'un contentieux en cours devant la Cour de cassation, les dates des élections dans les TPE ont été reportées par le gouvernement.

Le scrutin aura donc lieu **du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017**. Les salariés auront la possibilité de voter soit par correspondance soit par voie électronique.

A noter que les électeurs de l'Outre-mer auront droit à une semaine supplémentaire pour voter. Ces électeurs pourront donc voter par correspondance **du 30 décembre 2016 au 20 janvier 2017 inclus**.

D'après le gouvernement, les résultats seront proclamés dès le 3 février 2017.

*D. n° 2016-1594 du 24 novembre 2016, JO 26 novembre*

### Publication des décrets fixant le barème indicatif d'indemnités applicable en cas de contentieux prud'homal

Ces deux décrets en date du 23 novembre 2016 fixent définitivement le référentiel indicatif d'indemnités applicables devant le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes et le barème de l'indemnité forfaitaire applicable en cas de conciliation.

Ces barèmes sont entrés en vigueur le 26 novembre 2016. Vous pouvez les retrouver en consultant [la newsletter du mois de Septembre 2016](#). A noter qu'en cas de conciliation, l'indemnité forfaitaire a finalement été fixée à **2 mois de salaire** pour les salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté.

*D. n° 2016-1581 et n° 2016-1582 du 23 novembre 2016, JO, 25 nov.*

### Publication des décrets de la loi Travail relatifs à la durée du travail et aux congés exceptionnels

Sur la durée du travail : deux décrets viennent modifier la partie réglementaire du code du travail sur la durée du travail, pour tenir compte de la nouvelle hiérarchie issue de la loi travail :

- ordre public : dispositions auxquelles on ne peut pas déroger ;
- champ de la négociation collective : dispositions mises en place par le biais d'accord, l'accord d'entreprise primant sur l'accord de branche
- dispositions supplétives : dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Ces décrets apportent également des précisions notamment sur le régime applicable à l'astreinte, aux modalités de dépassement (et non plus dérogation) de la durée maximale hebdomadaire de travail, aux horaires individualisés et aux congés payés.

Sur les congés exceptionnels : Ces décrets apportent des précisions sur la mise en œuvre du congé de participation à certaines instances ou à un jury d'examen ou encore sur le congé pour création d'entreprise.

*D. n° 2016-1552 et n° 2016-1555 du 18 novembre 2016, JO 19 novembre*

*D. n° 2016-1551 et n° 2016-1553 du 18 novembre 2016, JO 19 novembre*





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE

NOVEMBRE 2016



## ACTUS BRANCHES

### Retraite

Un accord portant sur la création d'un régime de retraite surcomplémentaire a été signé dans la branche du **Personnel des coopératives de consommation**. (Accord du 27 octobre 2016). Il vient remplacer le régime de retraite supplémentaire existant qui ne visait que les cadres ayant au minimum 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise par un régime de retraite à cotisations définies visant tous les cadres.

### Egalité professionnelle

Un accord sur l'égalité professionnelle a été signé dans la branche du **Personnel des coopératives de consommation** (Accord du 27 octobre 2016).

### Temps de travail

Un accord relatif à la durée annuelle du travail en jours a été signé dans la **Promotion Immobilière**. (Accord du 2 novembre 2016). Il vient compléter les avenants existant sur le temps de travail afin de rendre les dispositions relatives aux forfaits jours conformes à la jurisprudence actuelle.

De même a été signé un accord sur le forfait jours dans les **hôtels cafés restaurants** (Accord du 16 octobre 2016).

### Prévoyance/Santé

Un avenant relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé a été signé dans la **Promotion Immobilière** afin de rendre les dispositions de la convention collective conforme aux règles légales actuelles, notamment vis-à-vis de la portabilité des régimes. (Avenant n°2 du 2 novembre 2016)

Un avenant relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé a été signé dans la **Boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales** (Avenant n°20 du 13 octobre 2016). Il supprime la condition d'ancienneté (1 an) pour bénéficier de ce régime de remboursement complémentaire de frais de soin de santé. Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Un avenant relatif au régime de frais de santé des intérimaires a été signé dans l'**Intérim** afin d'actualiser les dispositions existantes conformément aux règles légales en vigueur. (Avenant n°1 du 30 septembre 2016 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires)

### Formation

Un avenant relatif à la formation a été signé dans la branche du **Sport** (Avenant n°113 du 18 novembre 2016). Il supprime la contribution CIF bénévole versée à l'OPCA par les entreprises pour la remplacer par une contribution supplémentaire conventionnelle destinée aux financements des actions de formation.

**A noter ! Publication du décret du 15 novembre 2016 relatif aux critères de priorité des opérations de restructuration des branches** : le ministre du travail engage, dans un délai de 3 ans à compter de ce décret, en priorité et selon l'un des critères suivants la fusion des branches : 1- Comptant moins de 5 000 salariés; 2- N'ayant pas négocié au cours des 3 dernières années sur plusieurs thèmes tels que les salaires, l'égalité homme/ femme, les classifications; 3- Dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local; 4- Dans lesquelles moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs; 5- Dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente.





NOVEMBRE 2016 ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



## JURISPRUDENCE

### Des documents nominatifs photocopiés par un DP admis comme mode de preuve licite

L'article L.3171-2 du Code du travail, qui autorise les délégués du personnel à consulter les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective n'interdit pas à ces derniers de photocopier (ou photographier) ces documents nominatifs.

Cette preuve a par ailleurs été jugé recevable devant les tribunaux au motif que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié s'il n'y a pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée au regard du but poursuivi.

Dans les mêmes conditions, les syndicats sont alors libres de produire en justice ces documents transmis par un délégué du personnel.

*Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203 FS-PBRI*

### Absence de délai de prévenance en cas d'avenants modifiant la durée du travail d'un temps partiel

En cas de modification des horaires de travail d'un salarié à temps partiel, la loi impose le respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Toutefois ce délai ne s'applique pas si cette modification est mise en place avec l'accord exprès du salarié, notamment dans le cadre d'avenants modifiant la durée du travail.

*Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-19.401*

### Forfait jours : suivi obligatoire par le supérieur hiérarchique en cas de système auto-déclaratif

Cette jurisprudence vient compléter les dispositions de la loi travail sur le forfait jours en jugeant que l'utilisation d'un système auto-déclaratif des journées travaillées ou non ne suffit pas à garantir les droits à la santé et au repos des salariés. L'accord doit préciser que ce système fait l'objet d'un contrôle effectif et régulier des déclarations par le supérieur hiérarchique lui permettant d'intervenir en cas de surcharge.

*Cass. soc., 9 novembre 2016, n° 15-15.064*

### Légalité d'une différence de traitement entre salariés d'une même entreprise appartenant à des établissements différents

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, sont présumées justifiées dès lors qu'elles répondent à une considération de nature professionnelle.

*Cass. soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.844*





## QUESTION/REPOSE

### Ai-je droit à des congés spécifiques en cas d'évènement familial ?

Oui. Le code du travail prévoit un certain nombre de congés dont peut bénéficier le salarié dans les cas suivants :

- 4 jours pour son mariage ou en cas de conclusion d'un PACS
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 3 jours en cas de naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- 5 jours pour le décès d'un enfant
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

A noter : ces durées qui ont été revues à la hausse par la loi Travail sont d'ordre public. Une convention ou un accord collectif peut prévoir des durées plus importantes mais pas des durées inférieures.

### Puis-je bénéficier d'un congé pour m'occuper d'un proche ?

Oui, dans certains cas. Il existe deux types de congés pour le salarié qui doit s'occuper d'un proche :

- Le **congé de soutien familial** : il permet à toute personne de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un proche handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.  
Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise pour en bénéficier.  
Le salarié peut prendre ce congé pour s'occuper de son conjoint, d'un membre de sa famille ou encore d'un membre de la famille de son conjoint.

Ce congé est d'une durée de 3 mois renouvelables, dans la limite d'1 an pour l'ensemble de la carrière du salarié. Sauf dispositions conventionnelles contraires, il n'est pas rémunéré.

A noter : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce congé sera remplacé par le **congé de proche aidant**. Ce congé pourra être pris par tout salarié justifiant au moins d'1 an d'ancienneté. De plus, il sera ouvert aux salariés qui doivent s'occuper d'une personne avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables sans avoir à justifier d'un lien de parenté. Ce congé pourra également être fractionné ou permettre au salarié de passer à temps partiel.

- Le **congé de solidarité familiale** : il permet d'assister, sous conditions, un proche dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).  
Le salarié peut prendre ce congé pour assister un de ses ascendants, un descendant, un frère, une sœur, une personne qui partage son domicile ou qui l'a désigné comme sa personne de confiance.  
Ce congé est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut être pris en continu ou être fractionné. Il peut également être pris à temps partiel.  
Durant ce congé, le salarié peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement des personnes en fin de vie.

