

Éditô

Notre newsletter vous attend dans votre boîte mail avec un nouveau format, de nouvelles couleurs, une nouvelle charte graphique et... un nouveau cabinet !

Eh oui, après avoir traversé la plaine Monceau et grimpé l'avenue Hoche sans assistance ni oxygène, nous avons vaillamment rejoint le cabinet AyacheSalama qui, comme certains d'entre vous le savent sans doute déjà, nous a confié la création de son département droit social.

Pour découvrir tout ce que vous brûlez de savoir sur AyacheSalama, rendez-vous sur le site www.ayachesalama.com.

C'est donc avec bonheur que nous continuerons à vous faire part chaque mois des trouvailles de la Cour de cassation, des multiples évolutions législatives qui participent à transformer le maniement du Code du travail en exercice d'haltérophilie et enfin, de notre petit point pratique ou juridique sur un sujet d'actualité.

Bonne lecture !



Caroline



Jeanne



Justine

Le chiffre du mois...

1099

C'est le nombre de pages ajoutées au Code du Travail depuis 2005.

La curiosité du mois...

Cass. soc. 16 septembre 2015, n°14-16277

Il est de jurisprudence constante qu'en cas de requalification de CDD non successifs en CDI, le salarié peut obtenir le paiement des périodes d'inactivité entre chaque CDD, à condition qu'il se soit effectivement tenu à la disposition de l'employeur au cours de celles-ci (Cass. soc. 22 septembre 2010, n°09-42343).

Dans un arrêt du 16 septembre 2015, la Cour de Cassation retient que c'est au salarié de prouver qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur. En l'espèce, un salarié avait été engagé dans le cadre de 49 CDD à temps partiel sur une période de 4 ans. Il sollicitait la requalification desdits CDD en CDI et, en conséquence, le paiement des périodes intercalaires. La Cour d'appel a fait droit à sa demande, estimant que la requalification des CDD en CDI laissait présumer que le salarié s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant toutes les périodes non travaillées entre chaque CDD.

La Cour de Cassation rejette cette argumentation et rappelle que c'est au salarié qu'il appartient de rapporter cette preuve. A défaut, il ne peut prétendre à rémunération au titre des périodes d'inactivité entre chaque contrat.



...en social

Ô fond du sujet...

Tout ce que vous brûlez de savoir sur... la réforme du travail dominical

Si tout le monde s'est accordé depuis plusieurs années pour dire que - sous certaines conditions - le travail du dimanche n'était pas dénué de bon sens, les conditions posées pour l'autoriser se sont avérées tellement strictes que nombre d'enseignes s'y sont cassé les dents.

L'obtention des autorisations d'ouverture nécessitait, en effet, pour trouver le bon formulaire et le bon interlocuteur, la réflexion croisée de deux centraliens et d'un polytechnicien... Il fallait ainsi distinguer selon qu'on se trouvait dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel, dans une commune d'intérêt touristique ou thermal, dans une zone touristique d'affluence exceptionnelle ou encore d'animation culturelle permanente. En dehors de ces zones limitativement énumérées, le maire de la commune disposait encore de la faculté d'accorder des dérogations au repos dominical pour un nombre de dimanche limité et ce sans compter les commerces de détail alimentaire... Bref, un vrai casse tête chinois...

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi Macron était pleine de bonne volonté. Elle visait à clarifier et rationaliser les règles applicables *tout en permettant de libérer les énergies là où les gains économiques seront possibles pour les entreprises, les salariés et les territoires, c'est-à-dire les zones où le développement du travail du dimanche ne constitue pas un report d'activité, mais une création d'activité supplémentaire et un développement des territoires*.



Ô fond du sujet...

●●● Ceci étant dit, où en est-on maintenant ? Est-ce vraiment plus clair ?

Le repos dominical demeure la règle. Ça c'est clair.

6 types de dérogations à cette règle doivent désormais être distingués :

- l'ouverture des commerces de détail dans certaines zones géographiques: zones touristiques internationales (ZTI), zones touristiques (ZT), zones commerciales (ZC), certaines gares d'affluence exceptionnelle de passagers et non incluses dans une ZTI. Ces zones sont délimitées par arrêté ministériel après avis du maire et, le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale,
- les dimanches du maire : limités à 5 dimanches par an, les dimanches pour lesquels le maire peut autoriser l'ouverture du dimanche sont portés à 9 en 2015 et à 12 à compter du 1^{er} janvier 2016,
- les commerces de détail alimentaire,
- les commerces dont l'activité – listée limitativement par décret – doit être maintenue le dimanche compte tenu des contraintes de la production, de l'activité ou des besoins du public,
- les établissements dont l'ouverture est conditionnée à une autorisation préfectorale s'il est établi que le repos du dimanche serait - préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.

Le décret fixant les critères de délimitation des ZTI, ZC, ZT et gares d'affluence exceptionnelle (simplicité oblige...) a été publié au JO du 24 septembre 2015. Il ne concerne toutefois pas les critères applicables à Paris en raison d'un conflit opposant Bercy au maire de Paris en ce qui concerne la définition des zones touristiques internationales...

La faculté d'aménager le repos hebdomadaire dans ces zones est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. En l'absence de représentant désigné par les organisations syndicales représentatives, l'accord peut être négocié – sous réserve d'être *in fine* approuvé par les salariés - avec les représentants du personnel élus, mandatés à cet effet, voire avec des salariés mandatés. Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent également aménager le repos hebdomadaire par le biais d'une décision unilatérale après consultation des salariés concernés et approbation par une majorité d'entre eux.

L'accord collectif doit prévoir une compensation qui tienne compte du caractère dérogatoire du travail du dimanche, des contreparties notamment salariales, des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, une compensation des charges induites par la garde des enfants pour les salariés travaillant le dimanche et des engagements en termes d'emploi de certains publics en difficulté ou des personnes handicapées.

Une vision pessimiste retiendra qu'on a remplacé certains acronymes par d'autres et que somme toute la dérogation au repos dominical reste un parcours du combattant. La vision optimiste relèvera une simplification des conditions de mise en place des dites dérogations et surtout un élargissement des dimanches du maire, portés à 12 par an, ce qui traduit bien que le travail du dimanche entre dans les esprits de tous et que les aficionados du shopping pourront, une fois par mois, laisser libre cours à leur passion.

Ôn dit & scoÔps

1 Selon les « orientations » annoncées par le Premier Ministre lors de la conférence sociale annuelle, le Compte Personnel d'Activité entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Le cadre de mise en place de ce dispositif sera fixé dans le cadre de négociations interprofessionnelles.

2 Un rapport sur la transformation numérique et la vie au travail, remis le 15 septembre à la Ministre du Travail, a été examiné à cette occasion. Le rapport propose notamment de sécuriser davantage le forfait-jours et de mieux encadrer le télétravail.

3 Le projet de loi de finances pour 2016, en cours d'examen à l'Assemblée Nationale, prévoit quant à lui de corriger certains effets de seuils sociaux dans les TPE/PME.

Ô faits...

Caroline André-Hesse est intervenue lors de la 4^{ème} conférence transatlantique organisée conjointement par l'*Employment Lawyers Association* et l'*American Bar Association*, sur le thème des class actions de salariés ("*Litigation Trends: From Class Actions to Quasi Class Actions*").

On ne fait pas que parler : on écrit aussi ! Caroline André-Hesse et Jeanne Cordoliani ont publié un article dans les Cahiers du DRH intitulé « *Droit des licenciements économiques : ce que change la loi Macron* »

Le cabinet AyacheSalama était représenté par David Ayache et Alain Lévy (corporate), Jacques Messeca (tax) et Caroline André-Hesse (social) à la conférence annuelle de l'*International Bar Association* qui s'est tenue à Vienne.

Caroline André-Hesse y est intervenue lors d'une session consacrée à l'impact des différences culturelles sur la démarche de compliance dans les groupes multinationaux ("*When culture impacts compliance— what gives?*").