

Editô

La bonne nouvelle

Vous pouvez continuer à boire du poiré !

L'article R4228-20 du Code du travail autorise expressément sa consommation sur le lieu de travail !

Lourde tâche en ce début d'année pour Madame le Ministre du travail qui doit s'atteler à la réforme du Code du travail dans un calendrier express pour un vote avant l'été 2016.

Heureusement pour elle, ce ne sont pas les 3.809 pages (si, si ...) du Code du travail qui seront réformées en 6 mois, mais les 120 pages relatives à la durée du travail (sic...). Reste que le chantier est d'envergure puisqu'il inclut le sujet explosif des 35 heures...

Pour alimenter la réflexion du Ministre, trois rapports successifs ont affirmé l'impérieuse nécessité de réformer le Code du travail : le Think Tank Terra Nova et l'Institut Montaigne ont ainsi prôné de donner plus de place aux accords collectifs d'entreprise. Robert Badinter, assisté de 8 juristes triés sur le volet, a, pour sa part, défini les 61 principes essentiels du droit du travail, au nombre desquels figure ici encore la priorité donnée aux accords d'entreprise. Jean Denis Combrexelle a enfin, de son côté, déployé une feuille de route sur 4 ans destinée à faciliter le dialogue social ...

Plus généralement, le Ministre du travail devra trouver une voie utile entre l'indispensable réforme et la nécessité de maintenir certaines garanties essentielles telles que le contrat de travail, le smic ou encore la durée légale du travail. De quoi alimenter l'actualité sociale de ces prochains mois !



Caroline



Jeanne



Justine

La curiosité du mois...

Cass. soc. 1^{er} décembre 2015, n°14-17701

La Cour de Cassation avait posé le principe qu'un fait de la vie personnelle du salarié ne pouvait constituer une faute professionnelle, sauf s'il constitue un manquement patent de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

La Cour de Cassation a récemment nuancé ce principe en considérant que le fait pour un salarié d'échanger des e-mails avec une employée placée sous son autorité hiérarchique, quand bien même ces échanges sont intervenus sur une messagerie privée et hors du temps de travail, pouvait justifier son licenciement pour faute grave dès lors que ces échanges traduisaient une confusion entretenue entre les sphères privée et professionnelle et un rapport de domination culpabilisant et humiliant envers une salariée au profil psychologique fragile.

En l'espèce, un responsable de magasin avait exercé à l'encontre de sa subordonnée une sorte de chantage par le biais d'échanges d'e-mails sur une messagerie privée et hors du temps de travail, en lui garantissant l'absence de difficulté professionnelle à venir sous réserve qu'elle se conforme aveuglément à toutes les règles qu'il mettrait en place.

La Haute Cour considère désormais que le comportement d'un salarié à l'égard de sa subordonnée, même en-dehors du temps et du lieu de travail, peut justifier l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur à son encontre, dès lors qu'il peut être rattaché à la vie professionnelle.



...en social

Ô fond du sujet...

Tout ce que vous brûlez de savoir sur... la suppression du comité d'entreprise en cas de baisse d'effectifs

La loi du 17 août 2015 sur le dialogue social, dite loi « Rebsamen », a modifié les règles de suppression du comité d'entreprise en cas de baisse de l'effectif.

Quand peut être supprimé le comité d'entreprise ?

Auparavant, en l'absence de disposition légale précise, la suppression du comité d'entreprise était possible en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de 50 salariés. L'administration considérait que la notion de baisse importante s'entendait d'une baisse de l'ordre de 10 %.

L'article L. 2322-7 du code du travail prévoit désormais que « lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise ».

N'est donc plus requise une baisse importante de l'effectif : le comité d'entreprise pourra être supprimé même dans l'hypothèse où l'entreprise continue d'employer 48 ou 49 salariés.

La baisse doit, en revanche, toujours être durable : l'effectif doit être passé en-dessous de 50 salariés pendant au moins 24 mois au cours d'une période de 3 ans pour que puisse être supprimé le comité d'entreprise.

La nouvelle rédaction de l'article L. 2322-7 donne à penser que c'est seulement au moment du renouvellement que



Ô fond du sujet...

●●● l'employeur peut – si la condition liée à la baisse d'effectif est remplie – décider de supprimer le comité. Même si la baisse d'effectifs intervient peu après le renouvellement du comité, l'employeur devra donc attendre la fin des mandats en cours...

Modalités de suppression du comité d'entreprise

Aucune formalité particulière n'est prévue par la loi du 17 août 2015 quant à la suppression du comité d'entreprise.

L'ancienne procédure, qui prévoyait que la suppression du comité d'entreprise pouvait être décidée par accord collectif ou, à défaut d'accord, sur autorisation de l'administration, est abrogée.

En réalité, dès lors qu'elle ne peut – selon la lettre du nouvel article L. 2322-7 du Code du travail – intervenir qu'au terme des mandats, la suppression devra logiquement se traduire simplement par le non renouvellement de l'institution.

Il conviendra néanmoins, à notre sens, d'informer l'inspection du travail de la suppression. Il est également recommandé d'informer les salariés eux-mêmes.

Enfin, le comité d'entreprise devra, avant sa suppression, décider de la dévolution de son patrimoine.

Et s'il s'agit d'une délégation unique du personnel ?

L'article L. 2326-8 du Code du travail issu de la loi Rebsamen dispose que « lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2322-7 et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à onze salariés. »

Les règles d'appréciation de la baisse d'effectif permettant la suppression de la délégation unique du personnel sont donc identiques à celles concernant le comité d'entreprise.

Toutefois, si l'effectif reste supérieur ou égal à 11 salariés pendant 12 mois au moins au cours des 3 années précédant la fin des mandats, des délégués du personnel devront être élus.

La rédaction de l'article L. 2326-8 du Code du travail nous semble par ailleurs peu cohérente avec celle de l'article L. 2322-7. En effet, la baisse d'effectif permettant de supprimer le comité s'apprécie désormais à la date de renouvellement de l'institution, soit la date de fin des mandats. Or, dans le cas d'une délégation unique du personnel, les fonctions de membre du comité d'entreprise et de délégué du personnel sont regroupées dans un seul mandat.

Dans ces conditions, il est difficile d'imaginer dans quels cas les attributions propres aux délégués du personnel pourraient être amenées à perdurer seules « jusqu'au terme de leur mandat », alors que celles de membre du comité d'entreprise auraient disparu...

Ôn dit & scoÔps

1 Un accord de branche du 28 janvier revalorise de 0,6 % pour 2016 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie, précédemment fixés par un accord du 27 janvier 2015.

2 La négociation sur le compte personnel d'activité a abouti à une position commune des partenaires sociaux, qui doit être officiellement signée dans les prochains jours. Conformément à celle-ci, le compte personnel d'activité inclurait, lors de son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité. Les droits acquis au titre de l'assurance chômage seraient en revanche exclus du dispositif.

Ô faits...

Caroline André-Hesse a été interviewée par le quotidien l'Opinion sur la grève initiée par la CGT afin de marquer sa solidarité avec les ex-salariés de Goodyear condamnés à 9 mois de prison ferme pour avoir séquestré deux cadres de la société.

[Cliquez-ici pour lire l'article](#)

Caroline André-Hesse et Michel Ayache ont publié un article sur le site de l'Usine Nouvelle intitulé « Condamnation des salariés grévistes de Goodyear à 9 mois de prison ferme : décision inique ou juste retour des choses ? »

[Cliquez-ici pour lire l'article](#)

Les sujets de cette newsletter vous ont plu et vous souhaitez retrouver les derniers articles que nous avons publiés? Voici les trois dernières éditions de notre « Quoi de Neuf : en social » (cliquez sur le titre pour télécharger le PDF).

[JANVIER 2016](#)

[DÉCEMBRE 2015](#)

[NOVEMBRE 2015](#)