

## Editô

### Le chiffre du mois...

Plus de 130 décrets et arrêtés sont attendus pour la mise en œuvre de la loi Travail...

Voici donc terminé le temps des vacances, des tongs et du farniente. Si le soleil des premiers jours de septembre nous a donné le sentiment que l'été se prolongeait, il n'en reste pas moins que la rentrée est là et bien là. Nos chérubins ont repris le chemin de l'école et, de notre côté, nous avons retrouvé le bureau, le métro et la... Loi Travail avec son aréopage de décrets d'application.

Alors évidemment, on s'est dit qu'on ne pouvait pas ne pas vous en parler, mais on n'a pas voulu vous assommer non plus et encore moins vous déprimer (il faut tout de même garder le bénéfice des vacances...). Nous avons donc fait le choix de vous parler de quelques morceaux que nous avons sélectionnés rien que pour vous et qui pourraient vous réserver au quotidien quelques surprises.

Pour en savoir plus, il va falloir que vous veniez **au petit déjeuner que nous organiserons sur le sujet** dès que nos salles de réunion auront fini de se faire une beauté (Monsieur des travaux, si vous lisez cette lettre, pouvez vous faire en sorte de nous terminer tout ça pour début novembre ?) et au cours duquel nous vous révélerons **tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la Loi El Kohmri.**

Bonne lecture !



Caroline



Jeanne



Justine

...en social

### La curiosité du mois...

**Cass. soc., 11 juil. 2016, n°15-12752**  
**Saisir la commission paritaire de l'emploi n'est pas toujours une obligation**

En cas de licenciements collectifs pour motif économique, le fait pour l'employeur de s'abstenir de saisir une commission paritaire de l'emploi peut être lourd de conséquences : la jurisprudence de la Cour de cassation considère que, lorsque cette saisine est obligatoire, son omission prive les licenciements de cause réelle et sérieuse.

Encore faut-il néanmoins que la commission paritaire de l'emploi concernée dispose de prérogatives en matière de reclassement externe : tel est l'apport d'un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 11 juillet 2016.

Dans cette affaire, un salarié arguait de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, au motif que l'employeur n'avait pas saisi la commission paritaire de l'emploi de la branche des entreprises de prévention et de sécurité préalablement à la mise en œuvre de son projet de licenciement collectif.

La Cour de cassation a toutefois rejeté cet argument : en l'espèce, la commission paritaire de l'emploi n'avait aucune mission en matière de reclassement externe, de sorte que l'employeur n'était pas tenu de la saisir préalablement à la mise en œuvre des licenciements.

Lorsqu'une commission paritaire de l'emploi existe au sein de la branche, il convient donc de vérifier si les dispositions conventionnelles qui l'instituent lui octroient des missions en matière de reclassement externe.

### Ô fond du sujet...

**Aperçu de quelques nouveautés phares de la loi Travail du 8 août 2016 (n°2016-1088)**

- La durée légale de protection des mères à leur retour de congé maternité est étendue, puisqu'elle passe de 4 à 10 semaines. Cette extension bénéficie également au second parent, mais à compter de la naissance de l'enfant. En cas de prise de congés payés immédiatement après le congé maternité, le point de départ de la protection de 10 semaines est reporté à l'expiration des congés payés.
- La loi Travail simplifie les modalités de mise en œuvre du bulletin de paie électronique. Jusqu'ici l'employeur devait recueillir l'accord préalable du salarié pour lui remettre son bulletin de paie sous format électronique plutôt que papier. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, sauf opposition du salarié, il pourra directement procéder à sa remise sous format électronique. Les conditions de cette remise devront toutefois être de nature à garantir l'intégrité des données, leur disponibilité pendant une durée fixée par décret et leur confidentialité.
- La loi vient sécuriser le régime des conventions de forfait en jours. Si le recours au forfait jours est toujours subordonné à l'existence d'un accord collectif, l'accord doit toutefois désormais obligatoirement prévoir, outre les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait et le nombre de jours et caractéristiques du forfait, deux nouvelles clauses :



## Ô fond du sujet...

- la période de référence du forfait (année civile ou autre période de 12 mois consécutifs) ;
- les conditions de prise en compte, dans la rémunération des salariés, des absences et arrivées ou départs en cours de période de référence.

Ces clauses ne s'imposent pas aux accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la loi.

L'accord doit également prévoir les modalités :

- du droit à la déconnexion du salarié ; à défaut de telles modalités dans l'accord, l'employeur doit les définir et les communiquer au salarié par tous moyens. Dans les sociétés de plus de 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte d'utilisation des outils numériques ;
- de l'évaluation et du suivi régulier par l'employeur de la charge de travail de son salarié, l'employeur devant s'assurer que la charge de travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps du travail ;
- de la communication périodique entre l'employeur et le salarié sur (i) la charge de travail, (ii) l'articulation vie professionnelle/vie privée, (iii) la rémunération de ce dernier et (iv) l'organisation du travail dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où l'accord collectif ne comporterait pas de mention relative aux modalités de suivi de la charge de travail ou de l'articulation vie privée / vie professionnelle (ie si l'accord collectif ne vise pas les deux dernières modalités listées ci-dessus), une convention individuelle de forfait peut tout de même être conclue sous réserve (i) d'établir un document de contrôle listant précisément le nombre et la date des jours travaillés, (ii) de vérifier que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires minimum, et (iii) d'organiser un entretien annuel avec le salarié.

Enfin, le salarié peut toujours renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie de leur paiement majoré, par avenant au contrat de travail, lequel ne peut toutefois désormais concerner que l'année en cours (aucune reconduction tacite n'est possible).

## Ôn dit & scoÔps

1

Le décret d'application de la loi Rebsamen précisant les modalités de consultation des institutions représentatives du personnel a (enfin) été publié au JO du 30 juin 2016.

2

Un projet de décret portant fixation du référentiel indicatif d'indemnités pour licenciement sans cause a été présenté devant le Conseil Supérieur de la Prud'homie le 13 septembre 2016. Le barème n'aura toutefois qu'une valeur indicative.

## Ô faits...

Caroline André-Hesse a participé à la conférence annuelle de l'International Bar Association qui s'est déroulée à Washington du 18 au 23 septembre. Website Officer du comité Droit du travail, elle a animé un panel intitulé "Welcome to our country ... But put down that job application!" traitant des problématiques sociales applicables spécifiquement aux demandeurs d'asile et réfugiés.

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 » :

[Juin 2016](#)

[Mai 2016](#)

[Avril 2016](#)

