



Textes législatifs et réglementaires

► Déléation unique du personnel

Le décret n°2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel (entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés) pris pour l'application de l'article 13 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi est paru au *JO* du 24 mars.

► Regroupement par accord des IRP

Le décret n°2016-346 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance mentionnée à l'article L 2391-1 du code du travail (entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés) pris pour l'application de l'article 14 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi est paru au *JO* du 24 mars.

► Exposition à un agent chimique dangereux

Le décret n°2016-344 du 23 mars 2016, fixant une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante pour le styrène, a été publié au *JO* du 24 mars.

Jurisprudence

► Contestation désignation RS au CE - Procédure abusive

« L'employeur, qui a contesté à trois reprises depuis le mois de novembre 2014 et pour le même motif la régularité de la désignation puis celle de la candidature du salarié, alors qu'il ne pouvait légitimement penser, au regard des différentes décisions de justice déjà rendues, qu'il obtiendrait gain de cause dans la présente instance, fait preuve d'acharnement et de volonté de nuire à l'encontre de son salarié ». La Cour de cassation approuve le jugement rendu par le tribunal d'instance qui condamne l'employeur à payer une amende civile de 1500€ (Cass. soc., 10-3-16, n°15-18268).

► Attribution de primes - Principe d'égalité

La Cour de cassation (Cass. soc., 2-3-16, n°14-11991) valide l'attribution par un accord collectif d'entreprise d'une « prime temps de repas » aux seuls salariés travaillant en équipes alternées, et non aux salariés travaillant de nuit. Pour les Hauts magistrats, cette différence de traitement est justifiée par des raisons objectives tenant à la compensation de la sujétion particulière résultant du caractère variable des horaires des repas. La variabilité des horaires de repas « est susceptible d'induire des difficultés d'ordre physiologique, notamment dans le domaine du sommeil et d'éprouver davantage l'organisme et le psychisme ».

► Réduction par le juge des honoraires de l'expert-comptable du CE

Dans un arrêt en date du 10 mars (Cass. soc., 10-3-16, n°14-21547), la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir estimé que la juste rémunération du travail accompli par un cabinet d'expertise comptable, mandaté par un comité

d'établissement lors de l'examen annuel des comptes, devait être évaluée à 10 000€ au lieu des 55 000€ demandés.

La cour d'appel avait constaté que le cabinet d'expertise n'avait pas rendu de rapport définitif et que le contenu du rapport provisoire ne traduisait « en aucun cas un travail d'analyse approfondi justifiant une rémunération conséquente ».

► Requalification du contrat de travail intermittent - Non-respect de la CCN

Le dépassement de la durée annuelle maximale de travail fixée par la convention collective ne conduit pas forcément à la requalification d'un contrat de travail intermittent en contrat à temps complet. Pour les Hauts magistrats, « le dépassement de cette durée ouvre droit au paiement d'heures correspondant à ce dépassement et, le cas échéant, quand le salarié a effectué des heures de travail au-delà de la limite prévue à l'article L. 3123-34 du code du travail, à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi » (Cass. soc., 2-3-16, n°14-23009).

► Délit d'obstacle à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail

Par un arrêt en date du 15 mars (Cass. crim., 15-3-16, n°14-87989), les Hauts magistrats confirment la condamnation pénale de la DRH et du PDG d'une entreprise pour entrave à l'exercice des fonctions d'un inspecteur du travail : « la cour d'appel a justifié sa décision, dès lors que, d'une part, constitue l'infraction prévue par l'article L. 8114-1 du code du travail, le fait d'effectuer de fausses déclarations à l'inspecteur du travail en vue de dissimuler l'absence de versement de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise et de faire ainsi obstacle à l'accomplissement de sa mission ».



FOCUS

Les allocations chômage doivent-elles être déduites du montant des rappels de salaire en cas de requalification de CDD successifs en CDI ?

Par un arrêt récent (Cass. soc., 16-3-2016, n°15-11396), la Cour de cassation eut à se prononcer sur l'éventuelle déduction des allocations chômage, perçues par le salarié lors des périodes interstitielles, du montant des rappels de salaire lui étant dû dans le cadre de la requalification de ses contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée.

En l'espèce, la société France Télévisions a cessé de faire appel à un chef opérateur son-vidéo à l'issue d'un contrat à durée déterminée expirant le 5 avril 2009 après l'avoir embauché depuis juin 1983 dans le cadre de 769 contrats à durée déterminée successifs.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et au paiement de sommes liées à cette requalification.

Les juges du fond ont bel et bien requalifié les contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Ils ont considéré que les sommes perçues par le salarié au titre de l'assurance chômage des intermittents ne devaient pas être déduites du montant des rappels de salaire.

L'employeur conteste le mode de calcul adopté par la cour d'appel pour fixer le montant des rappels de salaire. Il forme alors un pourvoi en cassation considérant que *« la requalification de la relation contractuelle qui confère au salarié le statut de travailleur permanent de l'entreprise, doit replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée »* et *« que dès lors, le salarié ne peut prétendre à des rappels de salaires couvrant les périodes non travaillées pour son employeur, que déduction faite des indemnités chômage perçues au titre du régime des intermittents »*.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette ce raisonnement et valide le mode de calcul adopté par les juges du fond.

Les Hauts magistrats considèrent que le calcul des rappels de salaire ne doit pas être affecté par les sommes qui ont pu être versées au salarié au titre de l'assurance chômage lors des périodes interstitielles : *« le calcul des rappels de salaire consécutifs à la requalification de contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée, qui s'effectue selon les conditions contractuelles fixant les obligations de l'employeur telles qu'elles résultent de cette requalification, n'est pas affecté par les sommes qui ont pu être versées au salarié par l'organisme compétent au titre de l'assurance chômage »*.

Voilà une solution qui a le mérite de préserver les intérêts du salarié et d'être susceptible (on l'espère) de dissuader l'employeur d'user de contrats à durée déterminée successifs...