



Table des matières

Sommaire des bulletins	1
Index thématique	11

Sommaire des bulletins

N°1 - 2 JUIN 2012

Délégué Syndical Central et Représentant de Section Syndicale d'établissement une incompatibilité ?	1
Périmètre de désignation du Délégué Syndical. L'usage ne suffit pas	1
1+1 = 1 : La notion de liste commune de deux syndicats affiliés à la même confédération n'existe pas !	1 & 2
Candidat titulaire et suppléant : quid de la candidature au deuxième tour ?	2
Fin du mandat du DS ou du RS premier ou dernier ressort ?	2

N°2 - 25 JUIN 2012

Egalité de traitement entre les OS représentatives	1
Accord sur l'exercice du droit syndical	1 & 2
Pas de RTT sur un jour férié !	2



N°2 bis - 25 JUIN 2012 - Numéro Spécial consacré aux congés

L'ouverture du droit à congé	1
Le nombre de jours acquis	1
Les congés par anticipation	1 & 2
La prise des congés payés	2
La période de prise des congés	2
La durée des congés	2
Le calendrier des départs en congés	2
L'information des salariés	2
La rémunération des congés payés	2
Le calcul de l'indemnité	2
Le versement de l'indemnité	2

N°03 - 02 JUILLET 2012

L'incapacité de travail pendant les vacances reporte le droit à congés	1 & 2
Inaptitude : reclassement	2

N°04 - 15 JUILLET 2012

Application de la Loi du 20 Août 2008 : L'impossible activité syndicale	1 & 2
---	-------



N°05 - 23 SEPTEMBRE 2012

Nullité du licenciement et le droit à réintégration	1
Le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise doit en informer l'employeur	1 & 2
Le management rattrapé par le droit	2

N°06 - 02 OCTOBRE 2012

Les méthodes de gestion d'un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral	1
Organisation du scrutin par l'employeur : le non respect des modalités retenues n'entraîne pas nécessairement l'annulation des élections	1 & 2
Quitter la négociation, c'est quand même y participer	2
Saisine de la Direccte : les mandats sont prorogés	3
L'enregistrement audio à l'insu d'une personne est recevable devant le Juge pénal	3

N°07 - 25 OCTOBRE 2012

Établissement distinct : le périmètre déterminé lors du précédent scrutin reste valable en l'absence d'accord ou de décision administrative	1 & 2
Comment traiter l'aptitude au travail « sous réserve » ?	2
Le délai de 15 jours pour contester la désignation du RSS court à compter du moment où les syndicats sont informés	2

N°08 - 05 NOVEMBRE 2012

L'informatique sur le lieu de travail	1 & 2
---	-------



N°09 - 25 NOVEMBRE 2012 - Numéro spécial Loi n° 2008-789 du 20 août 2008

Périmètre du DS inférieur au périmètre du CE/Accord/convention/attention	1 & 2 & 3
Appréciation des deux ans d'ancienneté du syndicat et modification des statuts	3
Représentativité de Branche et Nationale et Interprofessionnelle Compétence de la Cour Administrative d'Appel de Paris	3

N°10 - 05 DÉCEMBRE 2012

Le salarié stressé peut invoquer la "faute inexcusable"	1
Une mésentente persistante peut justifier une prise d'acte	1 & 2
L'application d'une clause de mobilité doit respecter la vie personnelle et familiale du salarié	2
Harcèlement sexuel : mise en ligne d'un site internet par le gouvernement	2
Laisser travailler un salarié pendant un arrêt maladie peut coûter cher	2

N°11 - 06 JANVIER 2013

Un-e salarié-e peut être délégué syndical d'entreprise avec des suffrages obtenus dans un établissement distinct	1
Droit Syndical : moyens de diffusion	1
Discrimination reconnue pour un salarié dont l'employeur a pris en compte ses activités syndicales pour modifier ses missions	1 & 2
Égalité hommes-femmes : les obligations des entreprises sont renforcées	2



N°12 - 15 FÉVRIER 2013

Qui peut obliger l'employeur à organiser une réunion du CHSCT ?	1
Le Représentant du Personnel, victime de harcèlement moral, doit obtenir réparation de son préjudice	1 & 2
Application de la Loi du 20 août 2008 (Sources : Blog de Thierry RENARD)	2 & 3
Rupture conventionnelle : il faut impérativement remettre au salarié un exemplaire de la convention	3

N°13 - 14 MARS 2013

Revirement de jurisprudence en matière de travail dissimulé : le cumul des indemnités est désormais possible	1
Application de la Loi du 20 Août 2008 : Liberté syndicale et proximité des délégués syndicaux avec les salariés de l'établissement	1 & 2 & 3
La clause de répartition des ETAM entre les deux premiers collèges ne nécessite pas l'unanimité des syndicats	3
Respect de la durée maximale de travail : la charge de la preuve incombe à l'employeur	3

N°14 – 03 MAI 2013

Congés payés : l'arrêt pour maladie non professionnelle ne permet pas d'acquérir des jours de congés	1 & 2
Le principe d'égalité de traitement en matière de prévoyance et retraite	2
Surcharge de travail : attention au burn out	3
Absences injustifiées : pas forcément un motif de licenciement pour faute grave	3



N°15 – 28 AOUT 2013

Négociation du protocole d'accord préélectoral, des réserves ?	1 & 2
Précision pour désigner un représentant au comité d'établissement	2
Attention à la qualification de la faute imputable au salarié en cas de grève	3
Informer l'employeur de l'existence d'un mandat extérieur	3 & 4
Représentants du personnel et temps de trajet	4

N°16 – 19 SEPTEMBRE 2013

Heures de délégation et contestation	1
Convocation à un entretien préalable de licenciement : bien calculer le délai minimum	2
L'abus des connexions sur le web peut être dangereux pour son travail	2 & 3
Transfert du contrat chez un nouvel employeur sans l'accord du salarié	3 & 4
Reclassement du salarié protégé : nécessairement compatible avec le mandat ?	4
Recrutement : attention aux questions	4

N°17 – 02 OCTOBRE 2013

Un syndicat ne peut pas être condamné pour diffamation, mais ses représentants légaux, oui !	1 & 2
Discrimination syndicale et charge de la preuve	2
Différence de rémunération entre deux collègues justifiée	3
Mobilité volontaire sécurisée : les précisions apportées par la Circulaire N° 2013-18 du 2 septembre 2013	3 & 4



N°18 – 18 OCTOBRE 2013

Désignation du Représentant de Section Syndicale et restructurations dans l'entreprise	1 & 2
Travail le dimanche : que dit exactement la loi ?	2 & 3 & 4
Le DIF et son impact sur la lettre de licenciement	4 & 5
Travailleur handicapé : pas d'obligation à la charge du salarié d'en informer son employeur	5 & 6
Salarié et véhicule professionnel : qui doit payer les amendes ?	6 & 7

N°19 – 04 NOVEMBRE 2013

Quid de l'information incomplète du CHSCT sur la réorganisation d'un service ?	1
Le CHSCT n'est pas compétent en cas d'inaptitude	2
Licenciement : valeur de la preuve par e-mail	2 & 3
L'entretien annuel d'évaluation : quelles sont les règles à connaître avant sa mise en place ?	3 & 4 & 5
Candidature frauduleuse au CHSCT : quel délai de Contestation ?	6
CHSCT et employeur : le recours à l'expertise peut être multiple	6

N°20 – 02 DÉCEMBRE 2013

Mise à pied conservatoire : l'employeur doit justifier son temps de réflexion	1 & 2
Fractionner les congés payés = jours de congés supplémentaires	2 & 3
Le temps de travail des représentants syndicaux doit être aménagé sous peine de délit d'entrave	3
Aider un proche handicapé ou dépendant : salariés quels sont vos droits ?	3 & 4
Désignation du délégué syndical : à quelle date vérifier les critères de représentativité ?	5
L'employeur ne peut rompre le CDD en cas de refus de changement des conditions de travail	5 & 6
Un représentant du personnel ne peut pas être muté contre son gré	6



N°21 – 10 JANVIER 2014

Représentant syndical au C.E : il suffira d'être représentatif	1 & 2
Visite médicale d'embauche : l'employeur doit s'assurer de sa réalisation	2
La saisine du conseil de prud'hommes est de nouveau gratuite	3
2014 sera-t-elle synonyme du rétablissement de l'égalité entre les salariés de sexe différent ?	3 & 4
Travail du dimanche, vers où aller ?	4 & 5
Si l'employeur ne paie pas l'expert du comité d'entreprise, le PSE doit être retoqué	6

N°22 – 10 FÉVRIER 2014

L'obligation de sécurité ne peut pas être utilisée pour briser la grève	1
Même sans préjudice, on peut se plaindre de harcèlement moral	2
Report de l'entretien préalable à la demande du salarié : l'employeur n'est pas tenu de lui adresser une nouvelle convocation	2 & 3
Harcèlement sexuel	3 & 4
Ne pas donner de travail au représentant du personnel n'est pas toujours une discrimination	4 & 5
Protocole d'accord préélectoral, pourquoi émettre des réserves ?	5
Pas besoin d'accord collectif pour le dépouillement optique du vote par correspondance	6
Preuve des heures sup' : salariés, fournissez des éléments précis !	6



N°23 – 10 MARS 2014

Obligation de reclassement en cas d'inaptitude du salarié : le télétravail est une option à prendre au sérieux	1
Réintégrer un salarié suite à un licenciement nul dans un emploi équivalent	2
Lieu de résidence : un nouveau motif de discrimination prohibé	2
Modification du périmètre de l'entreprise et représentativité	2 & 3 & 4
Les œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise sont elles soumises à cotisations ?	4 & 5 & 6
Représentation des salariés au CHSCT : grande nouveauté	6 & 7
Suspension de la décision du DIRECCTE dans le cadre d'un plan de sauvegarde d'un plan de sauvegarde de l'emploi : l'urgence doit être démontrée	7

N°24 – 07 AVRIL 2014

La loi du 5 mars 2014 modifie les règles du protocole d'accord préelectoral	1 & 2
Réorganisation : l'absence d'avis du CE dans les délais impartis vaut bien avis négatif	3
Licencier à la reprise en temps partiel thérapeutique ?	3 & 4
De nouvelles autorisations d'absence pour les salariés conseillers prud'hommes	4
Temps partiel : demander la requalification en temps plein et un rappel de salaire	5
Visite médicale : en cas de manquement de l'employeur, le salarié doit agir vite	5 & 6



N°25 – 03 MAI 2014

Le fait d'allouer un local syndical commun dans une entreprise de moins de 1000 salariés constitue-t-il une atteinte à la liberté syndicale ?	1
Un courriel peut constituer une sanction disciplinaire	1 & 2
Double compétence du CE et du CCE en cas d'examen annuel des comptes	2
En cas de récidive, l'employeur peut invoquer des faits prescrits ou déjà sanctionnés	3
Extension de l'ANI sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle	3 & 4
Le refus d'un salarié de se déplacer pour les besoins de son activité professionnelle est-il caractéristique d'une faute ?	4
Le refus d'octroyer une prime en raison d'absences pour fait de grève n'est pas nécessairement discriminatoire	4 & 5
Conditions de recours au travail de nuit et ouverture des magasins le dimanche : position du juge constitutionnel	5 & 6

N°26 – 09 JUIN 2014

Mise en cause d'un usage par un accord collectif ayant le même objet : quels effets à l'égard des anciens salariés ?	1 & 2
Licenciement et candidature aux élections professionnelles : l'employeur était pourtant au courant !	3
Suppression des heures supplémentaires : L'accord du salarié n'est pas nécessaire	3 & 4
Pas de forfait annuel en heures sans un accord collectif le prévoyant	4
Un salarié qui passe sept ans sans formation subit un préjudice	4 & 5
Expertise du CHSCT : le risque peut être actuel alors même que l'exposition au danger a cessé	5
Calcul du budget du CE : la Cour de cassation infléchit sa jurisprudence	5 & 6
Portabilité des garanties frais de santé au 1er juin 2014	6 & 7
Consulter le CHSCT en cas de changement de la classification professionnelle	7



N°27 - 17 JUILLET 2014

Un syndicat catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord inter-catégoriel	1 & 2
Prise d'acte de la rupture du contrat de travail	3
Forfait annuel en heures : le salarié n'est pas entièrement libre de ses horaires de travail	3 & 4
Mutation sans l'accord du salarié protégé	4 & 5
Inégalité de traitement et salaire	5
Délégués syndicaux et accord prévoyant une différence de traitement	5 & 6
Retour de congé maternité : une nouvelle affectation s'impose-t-elle à la salariée ?	6
Nouvelles précisions par la Cour de cassation sur l'assiette de calcul des budgets du CE	7 & 8

N°28 – 12 SEPTEMBRE

Action en justice du syndicat : un champ élargi	1 & 2
Délégués syndicaux : attention aux risques d'impartialité lorsque vous devenez partie à un litige !	2
Opposition à un accord collectif : à qui la notifier ?	3
A l'issue de la période probatoire, le salarié peut refuser de retourner à son ancien poste	3 & 4
Licenciement pour motif personnel : faut-il une faute ?	4 & 5
La protection de la salariée dont l'état de grossesse débute après le licenciement	5
Salariés à temps partiel : toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle sont majorées de 25%	6
Les autorisations d'absence du conjoint de la femme enceinte	6
Joignable ou pas en vacances : les obligations légales	7
Salariés, cadres : Management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques/SMS hors des heures de travail = harcèlement moral	7 & 8



N°29 – 10 NOVEMBRE 2014

Un employeur peut-il licencier un salarié qui envoie trop de mails privés ?	1 & 2
Droit de grève : l'information sur les revendications n'est soumise à aucune formalité	2 & 3
Harcèlement moral : la faute grave n'est pas automatiquement caractérisée	4 & 5
AT/MP : l'obligation de sécurité de l'employeur ne se discute pas aux prud'hommes	5 & 6
L'employeur peut imposer au comité d'entreprise un nouveau local plus petit	6 & 7
Activité syndicale et évaluation professionnelle : l'action en discrimination est possible	7
Renouvellement du CHSCT: revirement de jurisprudence.....	8
Prud'hommes : le principe de l'unicité de l'instance ne prive pas les parties de leur droit d'accès au juge	8



Index thématique

Loi du 20 août 2008

➤ Désignation du R.S.S dans le périmètre d'un établissement distinct	N°1, p1 , N°4, p1
➤ Périmètre de désignation du Délégué Syndical	N°1, p1
➤ Liste commune	N°1, p1
➤ Candidat Titulaire et Suppléant	N°1, p2
➤ Fin du mandat du DS ou du RS	N°1, p2
➤ Egalité de traitement entre les OS représentatives	N°2, p1
➤ Contestation désignation R.S.S.	N°7, p2
➤ Périmètre du DS inférieur au périmètre du CE/Accord/convention/attention.....	N°9, p1
➤ Appréciation des deux ans d'ancienneté du syndicat et modification des statuts	N°9, p3
➤ Représentativité de Branche et Nationale et Interprofessionnelle Compétence de la Cour Administrative d'Appel de Paris ..	N°9, p3
➤ Un-e salarié-e peut être délégué syndical d'entreprise avec des suffrages obtenus dans un établissement distinct	N°11, p1
➤ RSS : la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence très important	N°12, p2-3
➤ Liberté syndicale et proximité des délégués syndicaux avec les salariés de l'établissement	N°13, p1-2-3
➤ Désignation du Représentant de Section Syndicale et restructurations dans l'entreprise	N°18, p1-2
➤ Désignation du délégué syndical : à quelle date vérifier les critères de représentativité ?	N°20, p5
➤ Modification du périmètre de l'entreprise et représentativité	N°23, p2-3-4
➤ Un syndicat catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord inter-catégoriel	N°27, p1-2

Accords

➤ Droit Syndical	N°2, p2
➤ Aménagement et de réduction du temps de travail	N° 2, p2
➤ Accord préelectoral	N°6, p1-2
○ La clause de répartition des ETAM entre les deux premiers collèges ne nécessite pas l'unanimité des syndicats	N°13, p3
○ La loi du 5 mars 2014 modifie les règles du protocole d'accord préelectoral	N°24, p1-2
➤ Forfait annuel	
○ Pas de forfait annuel en heures sans un accord collectif le prévoyant	N°26, p4
➤ Opposition à un accord collectif : à qui la notifier ?	N°28, p3



Congés

- Nouvelles Règles de décompte des droits à congés payés [N°2 bis, p1-2](#)
- Droits à congés payés et maladie [N°3, p1-2](#)
- L'arrêt pour maladie non professionnelle ne permet pas d'acquérir des jours de congés [N°14, p1-2](#)
- Fractionner les congés payés = jours de congés supplémentaires [N°20, p 2-3](#)
- Retour de congé maternité : une nouvelle affectation s'impose-t-elle à la salariée ? [N°27, p6](#)
- Joignable ou pas en vacances : les obligations légales [N°28, p7](#)

Autorisations d'absences

- Les autorisations d'absence du conjoint de la femme enceinte [N°28, p6](#)

Inaptitude

- Reclassement [N°3, p2](#)
- Comment traiter l'aptitude au travail « sous réserve » ? [N°7, p2](#)
- Obligation de reclassement en cas d'inaptitude du salarié : le télétravail est une option à prendre au sérieux [N°23, p 1](#)
- Licencier à la reprise en temps partiel thérapeutique ? [N°24, p3-4](#)

Licenciement

- Nullité du licenciement et le droit à réintégration [N°5, p1](#)
- Absences injustifiées : pas forcément un motif de licenciement pour faute grave [N°14, p3](#)
- Convocation à un entretien préalable de licenciement : bien calculer le délai minimum [N°16, p2](#)
- Valeur de la preuve par e-mail [N°19, p2-3](#)
- Mise à pied conservatoire : l'employeur doit justifier son temps de réflexion [N°20, p1-2](#)
- Report de l'entretien préalable à la demande du salarié : l'employeur n'est pas tenu de lui adresser une nouvelle convocation [N°22, p2-3](#)
- Réintégrer un salarié suite à un licenciement nul dans un emploi équivalent [N°23, p2](#)
- Un courriel peut constituer une sanction disciplinaire [N°25, p1-2](#)
- En cas de récidive, l'employeur peut invoquer des faits prescrits ou déjà sanctionnés [N°25, p3](#)



- Le refus d'un salarié de se déplacer pour les besoins de son activité professionnelle est-il caractéristique d'une faute ? [N°25, p4](#)
- Licenciement et candidature aux élections professionnelles : l'employeur était pourtant au courant ! [N°26, p3](#)
- Licenciement pour motif personnel : faut-il une faute ? [N°28, p4-5](#)
- La protection de la salariée dont l'état de grossesse débute après le licenciement [N°28, p5](#)

Mandat extérieur

- Obligation d'information de l'employeur [N°5, p1-2,](#)
- Informer l'employeur de l'existence d'un mandat extérieur [N°15, p3-4](#)

Organisation collective du travail

- Le benchmark [N°5, p2](#)

Harcèlement moral

- Méthodes de gestion d'un supérieur hiérarchique [N°6, p1](#)
- Le Représentant du Personnel, victime de harcèlement moral, doit obtenir réparation de son préjudice [N°12, p1-2](#)
- Même sans préjudice, on peut se plaindre de harcèlement moral [N°22, p2](#)
- Salariés, cadres : Management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques/SMS hors des heures de travail = harcèlement moral [N°28, p7-8](#)
- Harcèlement moral : la faute grave n'est pas automatiquement caractérisée [N°29, p4-5](#)

Négociations

- Protocole électoral : quitter la négociation, c'est quand même y participer [N°6, p2-3](#)
- Négociation du protocole d'accord préelectoral, des réserves ? [N°15, p1-2](#)
- [N°22, p5](#)

Enregistrement audio à l'insu d'une personne

- L'enregistrement audio à l'insu d'une personne est recevable devant le Juge pénal [N°6, p3](#)



Etablissement distinct

- Le périmètre déterminé lors du précédent scrutin reste valable en l'absence d'accord ou de décision administrative [N°7, p1](#)

L'informatique sur le lieu de travail

- L'accès, par l'employeur, aux fichiers informatiques du salarié [N°8, p1](#)
- L'utilisation, par le salarié, de la messagerie électronique professionnelle [N°8, p1-2](#)
- L'utilisation d'Internet, par le salarié, sur le lieu de travail [N°8, p2](#)
- Les règles applicables aux chartes informatiques [N°8, p2](#)
- L'abus des connexions sur le web peut être dangereux pour son travail [N°16, p2-3](#)
- Un employeur peut-il licencier un salarié qui envoie trop de mails privés ? [N°29, p1-2](#)

La faute inexcusable

- Le salarié stressé peut invoquer la "faute inexcusable" [N°10, p1](#)

Prise d'acte

- Une mésentente persistante peut justifier une prise d'acte [N°10, p1-2](#)

Contrat de travail

- A l'issue de la période probatoire, le salarié peut refuser de retourner à son ancien poste [N°28, p3-4](#)

Mobilité - Clause de mobilité

- L'application d'une clause de mobilité doit respecter la vie personnelle et familiale du salarié [N°10, p2](#)
- Mobilité volontaire sécurisée : les précisions apportées par la Circulaire N° 2013-18 du 2 septembre 2013 [N°17, p3-4](#)



Harcèlement sexuel

- Mise en ligne d'un site internet par le gouvernement [N°10, p2](#)
- Ce qu'il faut savoir sur le harcèlement sexuel [N°22, p3-4](#)

Droit Syndical

- Moyens de diffusion [N°11, p1](#)
- Délégués syndicaux et accord prévoyant une différence de traitement [N°27, p5-6](#)

Discrimination

- Discrimination reconnue pour un salarié dont l'employeur a pris en compte ses activités syndicales pour modifier ses missions [N°11, p1-2](#)
- Discrimination syndicale et charge de la preuve [N°17, p2](#)
- Ne pas donner de travail au représentant du personnel n'est pas toujours une discrimination [N°22, p4-5](#)
- Lieu de résidence : un nouveau motif de discrimination prohibé [N°23, p2](#)
- Le refus d'octroyer une prime en raison d'absences pour fait de grève n'est pas nécessairement discriminatoire [N°25, p4-5](#)
- Activité syndicale et évaluation professionnelle : l'action en discrimination est possible [N°29, p7](#)

Égalité hommes-femmes

- Les obligations des entreprises sont renforcées [N°11, p2](#)
- 2014 sera-t-elle synonyme du rétablissement de l'égalité entre les salariés de sexe différent ? [N°21, p3-4](#)
- Extension de l'ANI sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle [N°25, p3-4](#)

CHSCT

- Qui peut obliger l'employeur à organiser une réunion du CHSCT ? [N°12, p1](#)
- Quid de l'information incomplète du CHSCT sur la réorganisation d'un service ? [N°19, p1](#)
- Le CHSCT n'est pas compétent en cas d'inaptitude [N°19, p2](#)
- Candidature frauduleuse au CHSCT : quel délai de Contestation ? [N°19, p6](#)
- CHSCT et employeur : le recours à l'expertise peut être multiple [N°19, p6](#)
- Représentation des salariés au CHSCT : grande nouveauté [N°23, p6-7](#)
- Expertise du CHSCT : le risque peut être actuel alors même que l'exposition au danger a cessé [N°26, p5](#)



- Consulter le CHSCT en cas de changement de la classification professionnelle
- Renouvellement du CHSCT: revirement de jurisprudence

[N°26, p7](#)
[N°29, p8](#)

Rupture conventionnelle

- il faut impérativement remettre au salarié un exemplaire de la convention
- 4 nouvelles précisions de la Cour de Cassation

[N°12, p3](#)
[N°23, p6](#)

Travail dissimulé

- Revirement de jurisprudence : le cumul des indemnités est désormais possible

[N°13, p1](#)

Durée du travail

- Respect de la durée maximale de travail : la charge de la preuve incombe à l'employeur
- Forfait annuel en heures : le salarié n'est pas entièrement libre de ses horaires de travail

[N°13, p3](#)
[N°27, p3-4](#)

Egalité de traitement

- Le principe d'égalité de traitement en matière de prévoyance et retraite
- Différence de rémunération entre deux collègues justifiée
- Inégalité de traitement et salaire

[N°14, p2](#)
[N°17, p3](#)
[N°27, p5](#)

Surcharge de travail

- Attention au burn out

[N°14, p3](#)

Désignation du Représentant Syndical au comité d'établissement

- Précision pour désigner un représentant au comité d'établissement
- Représentant syndical au CE : il suffira d'être représentatif

[N°15, p2](#)
[N°21, p1-2](#)

Grève

- Attention à la qualification de la faute imputable au salarié en cas de grève
- L'obligation de sécurité ne peut pas être utilisée pour briser la grève
- Droit de grève : l'information sur les revendications n'est soumise à aucune formalité

[N°15, p3](#)
[N°22, p1-2](#)
[N°29, p2-3](#)



Délégués syndicaux

- Délégués syndicaux : attention aux risques d'impartialité lorsque vous devenez partie à un litige !

[N°28, p2](#)

Représentants du personnel

- Temps de trajet

[N°15, p4](#)

Heures de délégation

- Heures de délégation et contestation

[N°16, p1](#)

Transfert du contrat de travail

- Transfert du contrat chez un nouvel employeur sans l'accord du salarié

[N°16, p3-4](#)

Salarié protégé

- Reclassement du salarié protégé : nécessairement compatible avec le mandat ?
- Un représentant du personnel ne peut pas être muté contre son gré
- Mutation sans l'accord du salarié protégé

[N°16, p4](#)

[N°20, p6](#)

[N°27, p4-5](#)

Recrutement

- attention aux questions

[N°16, p4](#)

Diffamation

- Un syndicat ne peut pas être condamné pour diffamation, mais ses représentants légaux, oui !

[N°17, p1-2](#)

Travail le dimanche

- que dit exactement la loi ?
- Travail du dimanche, vers où aller ?
- Conditions de recours au travail de nuit et ouverture des magasins le dimanche : position du juge constitutionnel

[N°18, p2-3-4](#)

[N°21, p4-5](#)

[N°25, p5-6](#)



Le DIF

- Le DIF et son impact sur la lettre de licenciement

[N°18, p5](#)

Véhicule professionnel

- Salarié et véhicule professionnel : qui doit payer les amendes ?

[N°18, p6-7](#)

Entretien annuel d'évaluation

- quelles sont les règles à connaître avant sa mise en place ?

[N°19, p3-4-5](#)

Délit d'entrave

- Le temps de travail des représentants syndicaux doit être aménagé sous peine de délit d'entrave

[N°20, p3](#)

Aider un proche handicapé ou dépendant

- Salariés quels sont vos droits ?

[N°20, p3-4](#)

CDD

- L'employeur ne peut rompre le CDD en cas de refus de changement des conditions de travail

[N°20, p5-6](#)

Visite médicale d'embauche

- L'employeur doit s'assurer de sa réalisation
- Visite médicale : en cas de manquement de l'employeur, le salarié doit agir vite

[N°21, p2](#)
[N°24, p 5-6](#)

Conseil de Prud'hommes

- Saisine du conseil de prud'hommes est de nouveau gratuite
- De nouvelles autorisations d'absence pour les salariés conseillers prud'hommes

[N°21, p3](#)
[N°24, p4](#)



- Prise d'acte de la rupture du contrat de travail
- AT/MP : l'obligation de sécurité de l'employeur ne se discute pas aux prud'hommes
- Prud'hommes : le principe de l'unicité de l'instance ne prive pas les parties de leur droit d'accès au juge

[N°27, p3](#)
[N°29, p5-6](#)
[N°29, p8](#)

PSE

- Si l'employeur ne paie pas l'expert du comité d'entreprise, le PSE doit être retoqué
- Suspension de la décision du DIRECCTE dans le cadre d'un plan de sauvegarde d'un plan de sauvegarde de l'emploi : l'urgence doit être démontrée

[N°21, p6](#)
[N°23, p7](#)

Vote par correspondance

- Pas besoin d'accord collectif pour le dépouillement optique du vote par correspondance

[N°22, p6](#)

Heures supplémentaires

- Preuve des heures sup' : salariés, fournissez des éléments précis !
- Suppression des heures supplémentaires : L'accord du salarié n'est pas nécessaire

[N°22, p6](#)
[N°26, p3-4](#)

Oeuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise

- Sont-elles soumises à cotisations ?

[N°23, p4-5-6](#)

Moyens de fonctionnement du comité d'entreprise

- L'employeur peut imposer au comité d'entreprise un nouveau local plus petit

[N°29, p6-7](#)

Budget du Comité d'Entreprise

- Calcul du budget du C.E : la Cour de cassation infléchit sa jurisprudence
- Nouvelles précisions par la Cour de cassation sur l'assiette de calcul des budgets du C.E

[N°26, p5-6](#)
[N°27, p7-8](#)

Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

- Réorganisation : l'absence d'avis du CE dans les délais impartis vaut bien avis négatif

[N°24, p3](#)



Temps partiel

- Temps partiel : demander la requalification en temps plein et un rappel de salaire
- Salariés à temps partiel : toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle sont majorées de 25%

[N°24, p5](#)
[N°28, p6](#)

Liberté syndicale

- Le fait d'allouer un local syndical commun dans une entreprise de moins de 1000 salariés constitue-t-il une atteinte à la liberté syndicale ?

[N°25, p1](#)

Lutte contre la concurrence sociale déloyale (loi du 10 juillet 2014)

- Action en justice du syndicat : un champ élargi

[N°28, p1-2](#)

Examen annuel des comptes

- Double compétence du CE et du CCE en cas d'examen annuel des comptes

[N°25, p2](#)

Formation

- Un salarié qui passe sept ans sans formation subit un préjudice

[N°26, p4-5](#)

Usage d'entreprise

- Mise en cause d'un usage par un accord collectif ayant le même objet : quels effets à l'égard des anciens salariés ? ...

[N°26, p1-2](#)

Frais de santé

- Portabilité des garanties frais de santé au 1er juin 2014

[N°26, p7](#)

