



BULLETIN JURIDIQUE UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Édito

Dans ce numéro, nous publions un arrêt précisant qu'un salarié peut réclamer à son employeur des dommages et intérêts pour **avoir été exposé au tabagisme passif**. L'employeur commet en effet une faute en laissant fumer des salariés sur le lieu de travail

Il a été jugé le 6 mai 2015 que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excède pas les limites de la liberté d'expression.

Dans un arrêt du 8 juillet 2015, il a été jugé que seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10% des suffrages exprimés lors de ces dernières élections professionnelles".

Depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social, la DUP rassemble désormais, non seulement les délégués du personnel (DP) et le comité d'entreprise (CE), mais également le CHSCT, grande nouveauté mais aussi car elle peut désormais être mise en place dans les entreprises de **moins de 300 salariés** (contre 200).

Nous évoquons la loi Macron du 6 août 2015 qui officialise et insère le statut de défenseur syndical dans le code du travail pour assister ou représenter le salarié ou l'employeur devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale.

Vous retrouverez également dans ce numéro la publication des modifications apportées par la Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, **sur le travail le dimanche et le travail de nuit**.

Dans un arrêt du 9 juillet 2015, les juges ont précisé que l'abus par le salarié de sa liberté d'expression ne justifie pas nécessairement un licenciement pour faute grave

Dans un autre arrêt du 8 juillet, la Cour de Cassation juge que le renouvellement de la période d'essai doit être bien formaliser pour qu'il soit valable.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Le salarié exposé au tabagisme passif a droit à des dommages et intérêts

En laissant les salariés fumer sur le lieu de travail, l'employeur commet une faute et court notamment le risque que les salariés exposés au tabac prennent acte de la rupture de leur contrat de travail ou en demandent la résiliation judiciaire. Dans un cas comme dans l'autre, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 29 juin 2005, n° 03-44412, BC V n° 219 ; cass. soc. 6 octobre 2010, n° 09-65103, BC V n° 215).

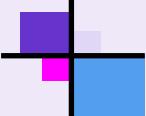
Le salarié n'est pas obligé de prendre l'initiative de rompre le contrat de travail : il peut par exemple réclamer à l'employeur des dommages et intérêts pour tabagisme passif, à la suite de son licenciement.

Ainsi, dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. L'intéressée avait alors saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes, parmi lesquelles le versement de dommages et intérêts pour tabagisme passif.

La cour d'appel avait débouté la salariée de cette demande, au prétexte que, dans un entretien d'évaluation, elle s'était déclarée très satisfaite des relations avec ses collègues, qu'elle ne s'était jamais plainte du fait que les autres salariés fumaient au travail, que sa présence au sein de l'entreprise était très réduite et que l'affection qui avait conduit à son inaptitude ne présentait aucun lien avec le tabagisme passif.

Autant d'arguments que la Cour de cassation balaie d'un revers de la main, aucun n'étant de nature à exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'exposition de la salariée au tabagisme passif.

Cass. soc. 3 juin 2015, n° 14-11324 D



Un salarié peut-il être licencié pour des propos exprimés en dehors de l'entreprise ?

Dans un arrêt en date du 6 mai 2015 (1), la Cour de cassation a rappelé sa jurisprudence relative à l'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise et les conditions nécessaires à réunir pour justifier un licenciement.

Pour mémoire, la liberté d'expression consacrée par la jurisprudence s'exerce tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur et son usage ne peut être sanctionné qu'en cas d'abus, caractérisé par des propos excessifs, injurieux ou diffamatoires.

En l'espèce, un salarié, non protégé, avait été licencié pour faute grave, en raison de propos tenus dans deux articles publiés sur un site Internet d'informations sociales, dans lesquels il s'interrogeait sur le licenciement d'un de ses collègues.

D'après l'employeur, constituait un abus de la liberté d'expression le fait pour un salarié de mettre en ligne, sur un site In-

ternet accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, un article affirmant que l'un de ses collègues de travail avait été « sanctionné pour avoir soi-disant mal répondu à son chef d'équipe, motif monté de toutes pièces », celui-ci résidant dans la circonstance que ce « jeune salarié avait osé revendiquer l'application du Code du travail », et précisant qu'en participant à une réunion de négociation avec le directeur régional, lui et ses collègues avaient subi « chantage et menaces déguisés ».

Pour les juges du fond, comme pour la Cour de cassation, aucun élément ne permettait ici de retenir l'abus :

- s'agissant de la teneur des propos : ceux-ci n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires, ne s'en prenaient ni aux produits, ni aux services fournis par l'entreprise, ni à son image ;
- s'agissant du contexte dans lequel ils ont été tenus : il exis-

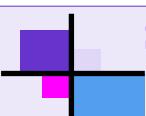
tait une situation de conflit ayant donné lieu à un mouvement de grève;

- s'agissant de la publicité qui leur a été donnée : le site Internet revêtait un caractère quasiment confidentiel, son audience étant très limitée. Le licenciement a donc été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excède pas les limites de la liberté d'expression.

Source :

Cour de cassation, chambre sociale du 6 mai 2015, n° 14-10.781



Syndicat représentatif dans l'entreprise : pouvez-vous nommer un représentant dans chaque établissement ?

Les élections professionnelles permettent d'établir la représentativité d'un syndicat sur plusieurs niveaux : dans l'établissement, l'entreprise, un groupe d'entreprises, une branche professionnelle ou au niveau national interprofessionnel. Cela a une incidence majeure sur la possibilité pour un syndicat de nommer un représentant dans un comité d'entreprise notamment. Mais qu'advient-il de cette faculté si le syndicat est représentatif dans l'entreprise sans l'être dans un de ses établissements ?

Une entreprise conteste la nomination d'un représentant syndical au sein d'un comité d'établissement. Elle a donc saisi le Tribunal d'instance d'une **demande en annulation de cette désignation**. Le Tribunal d'instance a fait droit à cette demande. Le syndicat en cause a introduit un recours contre cette décision devant la Cour de cassation. Il arguait du fait qu'un **syndicat représentatif au niveau de l'entreprise** peut tout à fait désigner un représentant au sein de chacun des comités d'établissement la composant quand bien même, il ne serait

pas représentatif dans les établissements concernés.

La représentativité du syndicat à l'échelle de l'entreprise lui permet-elle ou non de **désigner un représentant dans le comité d'un établissement** appartenant à celle-ci bien qu'il n'y soit pas représentatif ?

Ce qu'ont décidé les juges

La Cour de cassation a confirmé la décision des premiers juges tendant à l'annulation de la désignation du représentant du syndicat auprès du comité d'établissement. Les juges motivent

Syndicat représentatif dans l'entreprise : pouvez-vous nommer un représentant dans chaque établissement ? (suite et fin)

leur décision par le fait que **le syndicat en cause n'était pas représentatif à l'échelon de l'établissement** au sein duquel il avait désigné un représentant syndical. Bien qu'ayant recueilli un nombre suffisant de voix pour le rendre représentatif à l'échelle de l'entreprise, le syndicat n'avait pas réussi à obtenir au moins 10% des suffrages exprimés au sein de l'établissement en question.

Ainsi, "seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, **les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10% des suffrages exprimés lors de ces dernières élections professionnelles**".

La désignation d'un représentant syndical dans un comité d'établissement

Les syndicats ont la faculté de nommer un représentant syndical dans un comité d'éta-

bissement, subordonnée au respect d'une condition sine qua non : **la représentativité**.

Il faut savoir que les règles ont changé récemment en la matière. La loi n°2014-288 du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est, en effet, venue modifier le critère qui permet à un syndicat de nommer un représentant au sein du CE.

Auparavant, cette possibilité était conditionnée par la présence d'élus au CE appartenant au même syndicat.

Désormais, ce n'est que lorsque le syndicat en cause est représentatif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il peut alors désigner un représentant syndical qui siège au CE à titre consultatif (article [L2324-2](#) du Code du travail).

La représentativité d'un syndicat s'apprécie au regard de certains critères cumulatifs listés par

l'article [L2121-1](#) du Code du travail :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le secteur professionnel et géographique concerné ;
- audience aux élections professionnelles ;
- influence ;
- un effectif d'adhérent et des cotisations suffisant.

La condition liée à l'audience est remplie si les résultats obtenus par un syndicat au premier tour des élections des membres titulaires du CE ou des délégués du personnel représentent au moins **10 % des suffrages exprimés dans une entreprise ou un établissement** (article [L2122-1](#) du Code du travail).

Vous êtes un syndicat, prenez soin de vérifier votre représentativité avant de désigner un représentant syndical

En tant que syndicat, ne croyez pas que votre succès aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise vous donne le droit de désigner un représentant syndical par établissement composant cette entreprise !

Il vous faut prendre garde à ce que votre syndicat ait obtenu au moins 10% des suffrages exprimés dans l'établissement comprenant le comité dans lequel vous souhaitez nommer un représentant.

A défaut, cette désignation sera susceptible d'être annulée à l'initiative de l'entreprise du fait que le critère de la représentativité syndicale dans l'établissement concerné n'est pas rempli.

Un syndicat peut donc être représentatif dans l'entreprise sans pour autant l'être dans tous les établissements relevant de celle-ci.

Référence : Cass. Soc. 8 Juillet 2015, n°[14-60726](#)

Le nouveau visage de la DUP : une délégation unique du personnel élargie et modifiée en profondeur par la loi Rebsamen

La délégation unique du personnel (DUP) vient de subir un rafraîchissement total par la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. En effet, désormais c'est une DUP élargie qui voit le jour puisqu'elle rassemble dé-

sormais, non seulement les délégués du personnel (DP) et le comité d'entreprise (CE), mais également le CHSCT, grande nouveauté mais aussi car elle peut désormais être mise en place dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre

200). Voici le visage de la nouvelle DUP (mise en place, composition, heures de délégation, fonctionnement, suppression...).

Sommaire :

- I. Mise en place, élections, et

Le nouveau visage de la DUP : une délégation unique du personnel élargie et modifiée en profondeur par la loi Rebsamen (suite)

composition

- II. Attribution et fonctionnement
- III. Crédit d'heures de délégation
- IV. Conditions relatives à la suppression de la DUP
- V. Quand ces nouvelles dispositions entreront-elles en vigueur ?

I. Mise en place, élections, et composition

La condition d'**effectif** pour pouvoir mettre en place une DUP dans l'entreprise passe de 200 à **300 salariés** (1).

Désormais, la délégation peut réunir les **3 instances** que sont les **délégués du personnel**, le **CE** mais également, et cela est nouveau, le **CHSCT**. L'employeur doit donc désormais, avant de prendre sa décision de fusion, consulter préalablement les 3 instances si elles existent dans l'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution « de l'une des trois institutions représentatives ou lors de leur renouvellement.

Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une DUP est mise en place au sein de chaque établissement distinct.

Les membres de la DUP sont élus **dans les mêmes conditions que tout comité d'entreprise** (2).

Le **nombre** de représentants qui compose la DUP sera **prochainement défini par décret**, sachant que ce nombre peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives (3).

II. ATTRIBUTION ET FONCTIONNEMENT

Dans le cadre de la DUP, les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions (4).

Un **secrétaire** (exerce les missions normalement dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT) doit être désigné selon des conditions qui seront prochainement définies par

décret (5).

La DUP est **convoqué au moins 1 fois tous les 2 mois** par l'employeur (contre une fois par mois avant la loi) (6) avec un ordre du jour commun communiqué au moins 5 jours avant la séance.

Afin de préserver le rôle du CHSCT, au moins 4 réunions annuelles portent, en tout ou partie, sur des sujets qui relèvent des attributions du CHSCT.

Précisons tout de même que si l'employeur ne retient pas la DUP comme fonctionnement, il y a beaucoup plus de réunions par an : 6 réunions du CE pour les entreprises de moins de 150 salariés, 12 réunions dans les entreprises de 150 salarié et plus, 12 réunions des délégués du personnel, 4 réunions du CHSCT. On passe donc de 28 réunions à 6 dans les entreprises ayant au moins 150 salariés ! Nous pouvons nous demander dans quelles mesures tous les sujets pourront être évoqués en profondeur en seulement 6 réunions annuelles ! A moins qu'une seule réunion ne

s'étale sur une journée complète voire 2 !

L'avis de la DUP est rendu dans les délais applicables au CE.

En cas d'absence des membres titulaires, les membres suppléants participent aux réunions, avec voix délibérative. De ce fait, cela signifie qu'ils n'assistent pas aux réunions, sauf en cas d'absence (contrairement à l'ancien fonctionnement de la CUP où les suppléants assistent aux réunions). Ils participent de droit, avec voix consultative, aux réunions qui ont lieu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

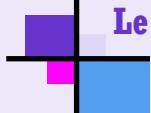
III. Crédit d'heures de délégation

Actuellement, les membres de la DUP disposent d'un crédit ne pouvant excéder, sauf circonstances exceptionnelles, 20 heures par mois.

Lors de la prochaine mise en place de la DUP, les règles en matière de **crédit d'heures** pour chacune des institutions sont adaptées comme suit (7) :

- les membres titulaires disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions, qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, **un nombre d'heures fixé prochainement par décret** en fonction des effectifs et du nombre de représentants ;
- les membres titulaires peuvent chaque mois **répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures** de délégation dont ils disposent, sous certaines conditions,





Le nouveau visage de la DUP : une délégation unique du personnel élargie et modifiée en profondeur par la loi Rebsamen (suite et fin)

Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables en la matière.

IV. Conditions relatives à la suppression de la DUP

L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la DUP, décider de ne pas la renouveler à l'échéance des mandats de ses membres. Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des DP, du CE et du CHSCT (8)

V. Quand ces nouvelles dispositions entreront-elles en vigueur ?

Pour les entreprises ayant mis en place une DUP à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la

loi du 18 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

En quelques mots, cela facilitera certainement le quotidien des employeurs : moins de réunions, moins de représentants donc moins de salariés protégés, moins d'heures de délégation (donc moins "d'heures perdues")...

A l'inverse, pour les représentants du personnel, cela nous semble un peu plus compliqué : ils vont devoir jongler avec de nombreuses notions et domaines d'informations et consultations, tout cela, avec un nombre d'heures de délégation amoindri par rapport à un fonctionnement "classique" de représentation du personnel.

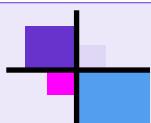
L'application de la loi devrait donc rendre l'activité des représentants du personnel à la DUP plus difficile... Quant aux salariés, ils seront certainement moins bien accompagnés, car un seul crédit d'heures pour mener de front 3 sortes de re-

présentations devrait conduire à moins de temps de disponibilité des représentants pour les salariés.

Également, la loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoit un possible regroupement, dans les entreprises de 300 salariés et plus, des 3 IRP que sont les DP, le CE et le CHSCT !

Références :

- (1) Nouvel article L2326-1 du Code du travail
- (2) Nouvel article L2326-2 du Code du travail
- (3) Nouvel article L2326-3 du Code du travail
- (4) Nouvel article L2326-4 du Code du travail
- (5) Nouvel article L2326-5 du Code du travail
- (6) Nouvel article L2326-6 du Code du travail
- (7) Nouvel article L2326-7 du Code du travail
- (8) Nouvel article L2326-8 du Code du travail



Création d'un statut de défenseur syndical

La loi Macron officialise et insère le statut de défenseur syndical dans le code du travail pour assister ou représenter le salarié ou l'employeur devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale.

Rappelons qu'auparavant la défense syndicale aux prud'hommes était prévue à l'article R1453-2 du code du travail, sans qu'il en découle des droits spécifiques, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. (crédit d'heures, protection spéciale contre le licenciement).

La liste des défenseurs syndicaux sera établie par l'autorité administrative sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions qui restent à définir par un décret à paraître en octobre 2015.

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire pour exercer de ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois. Ses absences sont ré-

munérées par son employeur sans aucune diminution du salaire ou des avantages liés à un travail effectif (congés payés notamment). L'État rembourse à l'employeur les salaires maintenus ainsi que les avantages et les charges sociales correspondants.

Le défenseur syndical bénéficie d'autorisations d'absence supplémentaires afin de suivre une formation, dans la limite de 2 semaines et par période de 4 ans à la suite de la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

Travail de nuit et travail en soirée, ce qui change en août 2015

Le travail de nuit vient d'être quelque peu modifié. En effet,



la loi n° 015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques met en place une nouvelle dérogation au travail de nuit : le travail en soirée.

La Loi a été publiée au Journal officiel le 7 août 2015.

Avant de vous expliquer ce que change cette loi, revenons tout d'abord sur la définition du travail de nuit.

Qu'est-ce que le travail de nuit ?

Est considéré comme étant du travail de nuit, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures (1).

Néanmoins, cette période comprise entre 21 heure et 6 heures peut être modifiée :

- sous certaines conditions, par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. En effet, une convention ou accord collectif peut définir comme étant du travail de nuit toute autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures. Il faut toutefois impérativement que cette autre période de 9 heures inclue l'intervalle compris entre 24

heures et 5 heures.

- à défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

Le principe est que le **recours au travail de nuit est exceptionnel** (2).

La **mise en place** dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit est subordonnée à la conclusion préalable d'une **convention ou d'un accord collectif** de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement (3).

C'est cet accord ou convention qui doit indiquer les contreparties auxquelles a droit un salarié, dans le cadre du travail de nuit.

Les dérogations au travail de nuit

Travail de nuit et secteur de la rédaction, de la presse, des activités audiovisuelles et cinématographiques

Par dérogation, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de **travail de nuit** est fixée entre **24 heures et 7 heures** (4).

Là encore, une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra nécessairement comprendre l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Une nouvelle dérogation : le travail en soirée pour les ZTI

La loi Macron, du 6 août 2015, met en place un régime dérogatoire au travail de nuit dans les zones touristiques internationales (ZTI).

En effet, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans ces zones, le début de la période de **travail de nuit peut être reporté jusqu'à minuit**. En tout état de cause, même lorsqu'il est fixé au-delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures (5).

Le cas échéant, le travail de 21 heures à minuit est considéré comme étant du **travail en soirée** et non comme du travail de nuit.

La faculté d'employer des salariés **entre 21 heures et 24 heures** est applicable aux entreprises ou établissements couverts par un **accord collectif** de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant cette faculté.

Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le **double de la rémunération** normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

L'**accord collectif** doit prévoir, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

- la **mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur** qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- les **mesures** destinées à faciliter la **conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** des salariés et, en particulier, les

Travail de nuit et travail en soirée, ce qui change en août 2015 (suite et fin)

mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;

- la fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis.

Pour les salariées en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent

travailler en soirée, entre 21 heures et 24 heures.

Références :

- (1) Article L3122-29 du Code du travail
- (2) Article L3122-32 du Code du travail
- (3) Article L3122-33 du Code du travail
- (4) Article L3122-30 du Code du travail
- (5) Article L3122-29-1 du Code du travail

Le travail du dimanche : ce que la Loi Macron change

Le travail du dimanche vient d'être redéfini. En effet, la loi n° 015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques redéfinit les contours du travail du dimanche et plus spécifiquement les exceptions au repos dominical. Nous vous présentons dans cette actualité les nouveautés concernant le travail dominical.



Par principe et dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche (1).

Le travail dominical est toutefois une exception possible.

La loi Macron est parue au Journal Officiel. Voici ce qu'elle change.

Des dérogations au travail dominical accordées par le préfet

Rappelons que lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compro-

mettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes (2) :

- un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;
- du dimanche midi au lundi midi ;
- le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à tout ou partie des salariés.

La loi ajoute que ces autorisations sont accordées pour une durée qui ne peut excéder 3 ans (3).

Mais quelles sont les zones qui pourront bénéficier de ces autorisations ?

Des dérogations sur un fondement géographique : de nouvelles zones sont définies

Peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des

biens et des services et qui sont situés dans :

- des zones commerciales (ZC) caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immédiate d'une zone frontalière (4). Présons qu'elles remplacent les PUCE (périmètres d'usage de consommation exceptionnel) ;
- des zones touristiques (ZT) caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes (5). Elles remplacent les zones déclarées d'intérêt touristique ;
- des zones touristiques internationales (ZTI) (6).

Par exemple, tel devrait être le cas de Cannes, de Deauville ou encore du Boulevard Haussmann ou des Champs Elysées à Paris ;

- des gares : les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans l'emprise d'une gare qui n'est pas incluse dans l'une des zones ci-dessus définies (ZC, ZT, ZTI)

Le travail du dimanche : ce que la Loi Macron change (suite et fin)

caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers dans cette gare (7).

Devraient figurer les gares parisiennes de Lyon, de l'Est Saint-Lazare, Montparnasse, Austerlitz, mais également la gare Marseille Saint-Charles, la gare Bordeaux Saint-Jean, la gare Lyon Part-Dieu,...

Les ZC et ZT seront définies par le préfet tandis que les ZTI seront définies par les ministres en charge du travail, du tourisme et de commerce et les gares par les ministres chargés des transports, du travail et du commerce.

Travail du dimanche dans ces zones, des conditions préalables sont nécessaires : accord collectif et contreparties

Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, les établissements situés dans ces 4 nouvelles zones, doivent être couverts par un accord collectif (accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise d'établissement, conclu à un niveau territorial...) (8).

Ces accords collectifs doivent nécessairement :

- prévoir une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche ;
- fixer les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou

- de personnes handicapées.
- prévoir les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, l'employeur doit consulter les salariés concernés sur les mesures prévues qui doivent alors être approuvées par la majorité d'entre eux.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche (9).

L'accord collectif ou les mesures proposées par l'employeur déterminent les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

Les dimanches du maire : leur nombre et leur rémunération sont modifiés

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal.

Le nombre de ces dimanches ne peut excéder 12 par an, contre 5 avant (10).

La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante.

Les salariés travaillant un di-

manche autorisé par le maire et donc privé de repos dominical, doivent percevoir une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps (11).

Les spécificités liées aux commerces de plus de 400 m² : majoration de rémunération et impact des jours fériés

Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400m², les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30% par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente (12).

Pour ces commerces, lorsque les jours fériés, à l'exception du 1er mai, sont travaillés, ils sont déduits par l'établissement des dimanches désignés par le maire, dans la limite de 3 (13). Cela porte donc à 9 le nombre de dimanches avec ouverture dominicale.

Références :

- (1) Article L3132-3 du Code du travail
- (2) Article L3132-20 du Code du travail
- (3) Article L3132-21 du Code du travail
- (4) Article L3132-25-1 du Code du travail
- (5) Article L3132-25 du Code du travail
- (6) Article L3132-24 du Code du travail
- (7) Article L3132-25-6 du Code du travail
- (8) Article L3132-25-3 du Code du travail
- (9) Article L3132-25-4 du Code du travail
- (10) Article L3132-26 du Code du travail
- (11) Article L3132-27 du Code du travail
- (12) Article L3132-13 du Code du travail
- (13) Article L3132-26 du Code du travail

L'abus par le salarié de sa liberté d'expression ne justifie pas nécessairement un licenciement pour faute grave

En cas d'usage abusif de sa liberté d'expression, le salarié s'expose à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Toutefois, l'employeur avant de sanctionner le salarié, doit bien veiller à prendre en compte les circonstances dans lesquelles les faits reprochés se sont produits. A défaut, la sanction prononcée peut être remise en cause par les juges.

Suite à une altercation avec son employeur au cours de laquelle il avait tenu des propos injurieux à son encontre, un salarié a été licencié pour faute grave. Il a alors saisi le Conseil de prud'hommes pour contester le bien-fondé de ce licenciement et obtenir la condamnation de son employeur au paiement de diverses sommes (rappel de salaire pour mise à pied injustifiée, indemnités de rupture et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

L'employeur pouvait-il licencier pour faute grave, le salarié ayant fait un usage abusif de sa liberté d'expression ?

Ce qu'ont décidé les juges

La Cour de cassation précise que si la matérialité des faits reprochés au salarié est établie, il y a, cependant, lieu de prendre en compte les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.



Ainsi, il a été jugé qu'en raison de l'attitude provocante de l'employeur à l'encontre du salarié justifiant d'une ancienneté de 11 ans et de leur caractère isolé, ces faits n'empêchaient pas le maintien du salarié dans l'entreprise et ne constituaient pas une faute grave. L'employeur est condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il doit donc verser au salarié un rappel de salaire, des indemnités de rupture et des dommages et intérêts.

Comment sanctionner un salarié qui fait un usage abusif de sa liberté d'expression ?

L'employeur ne peut pas apporter de restrictions aux droits de son salarié et à ses libertés individuelles et collectives, notamment à sa liberté d'expression, qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L1121-1 du Code du travail).

Le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression (Cass. Soc. 28 avril 2011, n°10-30107).

Toutefois, s'il abuse de cette liberté, l'employeur peut prendre à l'encontre de son salarié, une sanction disciplinaire (Cass. Soc. 25 janvier 2000, n°97-45044). L'abus de droit est caractérisé lorsque le salarié emploie des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Il a été jugé que justifie son licenciement pour :

- cause réelle et sérieuse, le fait pour un salarié de mettre en cause, dans un courrier adressé à un ancien mandataire social, la moralité du représentant de l'entreprise dans des actes relevant de sa vie privée (Cass. Soc. 21 septembre 2011, n°09-72054) ;
- faute grave, le fait pour un salarié d'exprimer publiquement certaines revendications et de mettre en cause la probité de sa hiérarchie de manière violemment et agressive (Cass. Soc. 16 octobre 2013, n°12-11971).

L'employeur doit tenir compte des circonstances entourant l'usage abusif de la liberté d'expression pour prendre sa décision. Si, en principe, il peut sanctionner un salarié qui abuse de sa liberté d'expression, il ne peut pas toujours le licencier pour ce motif.

Les circonstances dans lesquelles ces propos ont été tenus sont, en effet, de nature à influencer la qualification de la faute (Cass. Soc. 10 mai 1994, n°92-43848). L'employeur doit donc être prudent avant de sanctionner son salarié dans une telle situation.

C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation en invalidant le licenciement pour faute prononcé à l'encontre d'un salarié ayant tenu des propos injurieux lors d'une altercation avec son employeur : "en raison de l'attitude de l'employeur confinant à

L'abus par le salarié de sa liberté d'expression ne justifie pas nécessairement un licenciement pour faute grave (suite et fin)

de la provocation, la Cour d'appel a pu en déduire qu'au regard de l'ancienneté du salarié et de leur caractère isolé, ces faits n'empêchaient pas le maintien du salarié dans l'entreprise et ne constituaient pas une faute grave".

Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur risque dans un tel cas d'être condamné à verser à son salarié, une indemnité compensatrice de préavis (article L1234-1 du Code du travail), une indemnité de licenciement (article L1234-9 du Code du travail) et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui sont évalués par les juges en

fonction du préjudice subi (article L1235-5 du Code du travail). En l'espèce, les sommes que l'employeur a été condamné à verser à son salarié, s'élevaient à plus de 19.000 euros.

Référence : Cass. Soc. 9 juillet 2015, n° [13-21528](#)

Le renouvellement de la période d'essai doit être bien formaliser pour qu'il soit valable

Pour renouveler une période d'essai, il faut tout d'abord que



cette possibilité soit prévue par un accord de branche étendu ou une convention collective nationale étendue (c. trav. [art. L. 1221-21](#)) et également par le contrat de travail (c. trav. [art. L. 1221-23](#)).

De plus, pour que ce renouvellement soit valable il faut obtenir l'accord du salarié (circ. DGT [2009-5](#) du 17 mars 2009, p. 3). Cet accord doit être exprès, résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque et intervenir au cours de la période initiale (cass. soc. 25 novembre 2009, n° [08-43008](#), BC V n° 265).

La Cour de cassation avait déjà précisé que le fait qu'un em-

ployeur remette à un salarié une lettre l'informant du renouvellement et que le salarié ait continué de travailler sans protester ne signifiait pas que le salarié ait donné son accord au renouvellement (cass. soc. 23 mars 1989, n° [86-41102](#), BC V n° 249).

Dans le même ordre d'idée, le fait qu'un salarié ait signé un courrier de l'employeur, lui notifiant le renouvellement de sa période d'essai, en y apposant la mention manuscrite « lettre remise en main propre contre décharge » ne signifie pas qu'il a accepté le renouvellement de sa période d'essai.

Pour les juges, il importait peu que le salarié :

- n'ait pas contesté qu'il s'agissait de sa signature ;
- n'ait pas émis de réserves par la suite ;
- cadre de haut niveau, n'ait pas pu se méprendre sur les effets de cette notification et de sa signature.

L'employeur qui souhaite recueillir valablement l'acceptation d'un salarié au renouvel-

lement de sa période d'essai privilégiera donc un autre type d'écrit (ex. : avenant au contrat de travail signé du salarié). Il doit d'ailleurs respecter l'éventuel formalisme prévu par la convention collective. À défaut la période d'essai n'est pas considérée comme renouvelée, et une fois sa durée initiale terminée, l'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail doit mettre en œuvre une procédure de licenciement.

Cass. soc. 8 juillet 2015, n° [14-11762 D](#)

Responsable Juridique

Union Syndicale Solidaires

Willem SAMSON

juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO

meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidaires-assurance.org/>

Blog de Thierry RENARD

<http://www.droit-travail.org/>