



## 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
Surchargés 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
Informers 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 préélectoral .....	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



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 préélectoral ..... [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 préélectoral ..... [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 besoin 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 préélectoral, 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 salariées 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 ..... [N°26, p7](#)
- Renouvellement du CHSCT: revirement de jurisprudence ..... [N°29, p8](#)

## Rupture conventionnelle

- il faut impérativement remettre au salarié un exemplaire de la convention ..... [N°12, p3](#)
- 4 nouvelles précisions de la Cour de Cassation ..... [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 ..... [N°13, p3](#)
- Forfait annuel en heures : le salarié n'est pas entièrement libre de ses horaires de travail ..... [N°27, p3-4](#)

## Egalité de traitement

- Le principe d'égalité de traitement en matière de prévoyance et retraite ..... [N°14, p2](#)
- Différence de rémunération entre deux collègues justifiée ..... [N°17, p3](#)
- Inégalité de traitement et salaire ..... [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 ..... [N°15, p2](#)
- Représentant syndical au CE : il suffira d'être représentatif ..... [N°21, p1-2](#)

## Grève

- Attention à la qualification de la faute imputable au salarié en cas de grève ..... [N°15, p3](#)
- L'obligation de sécurité ne peut pas être utilisée pour briser la grève ..... [N°22, p1-2](#)
- Droit de grève : l'information sur les revendications n'est soumise à aucune formalité ..... [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 ? ..... [N°16, p4](#)
- Un représentant du personnel ne peut pas être muté contre son gré ..... [N°20, p6](#)
- Mutation sans l'accord du salarié protégé ..... [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 ? ..... [N°18, p2-3-4](#)
- Travail du dimanche, vers où aller ? ..... [N°21, p4-5](#)
- Conditions de recours au travail de nuit et ouverture des magasins le dimanche : position du juge constitutionnel ..... [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 ..... [N°21, p2](#)
- Visite médicale : en cas de manquement de l'employeur, le salarié doit agir vite ..... [N°24, p 5-6](#)

## Conseil de Prud'hommes

- Saisine du conseil de prud'hommes est de nouveau gratuite ..... [N°21, p3](#)
- De nouvelles autorisations d'absence pour les salariés conseillers prud'hommes ..... [N°24, p4](#)



- **Prise d'acte de la rupture du contrat de travail** ..... [N°27, p3](#)
- **AT/MP : l'obligation de sécurité de l'employeur ne se discute pas aux prud'hommes** ..... [N°29, p5-6](#)
- **Prud'hommes : le principe de l'unicité de l'instance ne prive pas les parties de leur droit d'accès au juge** ..... [N°29, p8](#)

## **PSE**

- **Si l'employeur ne paie pas l'expert du comité d'entreprise, le PSE doit être retoqué** ..... [N°21, p6](#)
- **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°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 !** ..... [N°22, p6](#)
- **Suppression des heures supplémentaires : L'accord du salarié n'est pas nécessaire** ..... [N°26, p3-4](#)

## **Œuvres 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** ..... [N°26, p5-6](#)
- **Nouvelles précisions par la Cour de cassation sur l'assiette de calcul des budgets du C.E** ..... [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 ..... [N°24, p5](#)
- Salariés à temps partiel : toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle sont majorées de 25% ..... [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](#)

