

# ACTUALITES JURIDIQUES

2008

N° .6

## ✚ --- LEGISLATION ---

- **Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie et réforme du temps de travail**

Cette loi réforme les règles de représentativité syndicale, les conditions de validité d'un accord collectif, de désignation d'un délégué syndical et les règles relatives au temps de travail :

### ✚ **Rénovation de la démocratie sociale**

#### - Représentativité syndicale

Pour être représentatif, un syndicat doit désormais respecter les critères de l'article L.2121-1 du code du travail et recueillir un minimum de suffrages lors des élections professionnelles, soit 10% au niveau de l'entreprise.

#### - Election professionnelles

Les nouvelles dispositions sont d'applications immédiates. Les salariés mis à disposition pourront choisir de voter dans l'entreprise d'accueil s'ils disposent d'un an d'ancienneté et être éligible s'ils disposent de deux ans d'ancienneté. Dans ce cas, ils ne votent plus pour les élections organisées par leur employeur.

#### - Mandat des délégués syndicaux

Pour pouvoir être désigné délégué syndical, le salarié doit dorénavant être candidat aux élections professionnelles et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages. Les délégués syndicaux désignés avant le 22 août 2008 conservent leur mandat jusqu'aux prochaines élections. S'ils ne recueillent pas 10 % des suffrages exprimés lors des prochaines élections, ils perdent leur mandat.

#### - Représentant syndical

Tout syndicat représentatif peut désigner un salarié de la société qui dispose au moins d'un an d'ancienneté, en qualité de représentant syndical ; il dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical, hormis celle de négocier un accord collectif et dispose d'un crédit de délégation de 4 heures par mois.

#### - Validité d'un accord collectif

Un accord collectif n'est désormais valable qu'à deux conditions :

- être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli 30% des voix aux élections professionnelles
- ne pas avoir fait l'objet d'une opposition dans les 8 jours de sa notification de la part des syndicats majoritaires.

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa – 75016 PARIS : Tél :01.56.43.49.50 – mail : [philippe@falconnier.fr](mailto:philippe@falconnier.fr)

En l'absence d'évaluation de l'audience syndicale, l'accord collectif doit faire l'objet d'une ratification par les salariés.

### **Réforme du temps de travail**

#### - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par accord d'entreprise ou par accord de branche

La loi ne modifie pas les règles concernant la majoration des heures supplémentaires.

Toute référence au repos compensateur disparaît. Il sera désormais dû au salarié, une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure accomplie au-delà du contingent. Cette contrepartie pourra être fixée par accord d'entreprise ou de branche. A défaut d'accord, la contrepartie par heure au-delà du contingent est de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés
- 100 % pour les entreprises de plus de 100 salariés.

#### - Conventions de forfait

La loi précise les catégories de salariés susceptibles de signer une convention de forfait en heure dans l'année :

- Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés
- Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

#### - Aménagement du temps de travail

La loi fusionne sous un même régime tous les dispositifs d'aménagement du temps de travail (modulation, temps partiel modulé sur l'année, travail par cycle, attribution des jours de repos sur quatre semaines et de jours de repos dans le cadre de l'année

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019347122&dateTexte=>

### -- JURISPRUDENCE --

#### - **Licenciement**

- **La création d'un nouveau niveau hiérarchique n'est pas rétrograder**

La création d'un niveau hiérarchique intermédiaire entre un salarié et son supérieur hiérarchique ne constitue pas en soi une rétrogradation. Il appartient au juges d'apprécier si le salarié a conservé ses responsabilités et sa rémunération. (Cass Soc 15 mai 2008).

- **L'employeur peut contrôler les connexions Internet de ses salariés**

Les connexions Internet effectuées pendant le temps de travail et sur l'ordinateur de l'entreprise sont présumées avoir un caractère professionnel. Dès lors, l'employeur est libre de les contrôler même en l'absence du salarié et de sanctionner les éventuels abus. (Cass Soc 9 juillet 2008).

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa 75016 PARIS : Tél :01.56.43.49.50 – mail : [philippe@falconnier.fr](mailto:philippe@falconnier.fr)

**- Inaptitude**

- **L'employeur doit rechercher sérieusement à reclasser le salarié**

Avant de procéder au licenciement d'un salarié inapte à tout emploi dans la société, l'employeur doit rechercher une possibilité de reclassement dans l'entreprise mais aussi dans le groupe. Il peut proposer une mutation, une transformation ou un aménagement de poste au salarié. ( Cass Soc 9 juillet 2008)

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

**SCP FALCONNIER** : 10, rue Cimarosa 75016 PARIS : Tél :01.56.43.49.50 – mail : [philippe@falconnier.fr](mailto:philippe@falconnier.fr)