

A LA UNE :

LA REFORME PRUD'HOMALE

Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, passé curieusement inaperçu compte-tenu de la « loi Travail », a réformé en profondeur la procédure prud'homale.

Voici, en synthèse, les principaux changements.

La saisine par requête motivée

Depuis le 1^{er} août 2016, la saisine du Conseil de prud'hommes doit s'effectuer sous la forme d'une requête (C. trav., art. R. 1452-1).

Celle-ci doit contenir, à peine de nullité, un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionner chacun des chefs de celle-ci (C. trav., art. R. 1452-2).

Les pièces que le demandeur souhaite présenter à l'appui de ses prétentions doivent être jointes et un bordereau récapitulatif doit être annexé.

Outre l'exemplaire destiné à la juridiction, la requête et le bordereau doivent être établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs.

Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Sont joints un exemplaire de la requête ainsi que le bordereau énumérant les pièces adressées par le demandeur.

Il demeure possible de saisir le Conseil de prud'hommes par présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.

Les nouveaux pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation (« BCO »)

L'orientation des affaires

Le bureau de conciliation et d'orientation a désormais pour mission d'orienter les affaires vers la formation de jugement adéquate :

- la formation classique composée de deux conseillers de chaque collège ;
- la formation restreinte composée d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié, statuant sous 3 mois, si le litige porte sur un licenciement ou sur une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, avec l'accord des parties ;
- la formation composée de deux conseillers de chaque collège et présidée par un magistrat, si la nature du litige le justifie ou si les parties le demandent.

Lorsque le défendeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués (C. trav., art. R. 1454-13).

La mise en état des affaires

La fixation d'un calendrier de communication des pièces et conclusions est désormais une obligation (C. trav., art. R. 1454-1).

Le non-respect de ce calendrier est sanctionné par la radiation de l'affaire ou le renvoi à la première date utile du bureau de jugement.

Sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et

dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense (C. trav., art. R. 1454-19).

L'encadrement procédural spécifique en présence d'avocats

Lorsque toutes les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit et son assistées ou représentées par un avocat elles sont tenues, dans leurs conclusions, de formuler expressément les prétentions ainsi que les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées (C. trav., art. R. 1453-5).

Un bordereau énumérant les pièces est annexé aux conclusions.

Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. Le bureau de jugement ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif.

Les parties doivent reprendre, dans leurs dernières conclusions, les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnées et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées.

La réforme de la procédure d'appel

Autre changement majeur, depuis le 1^{er} août 2016, l'appel est toujours porté devant la chambre sociale de la cour d'appel mais il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire (C. trav., art. R. 1461-2).

La représentation devient obligatoire

Les parties doivent nécessairement être représentées par un avocat ou, le cas échéant, un défenseur syndical (C. trav., art. R. 1461-1).

La procédure devient écrite

Tous les actes de procédure doivent être réalisés par RPVA (réseau informatique sécurisé de la profession d'avocat), à

l'exception de ceux effectués par les défenseurs syndicaux qui doivent être établis sur papier et remis au greffe.

Les délais procéduraux sont modifiés :

- l'appelant dispose d'un délai de trois mois à compter de la déclaration d'appel pour conclure ;
- l'intimé dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant pour conclure ou former un appel incident ;
- l'intimé à un appel incident dispose d'un délai de deux mois pour conclure en réponse.

Des conventions sont toutefois actuellement négociées entre le Barreau de Paris et les cours d'appel de Paris et Versailles afin d'assouplir cette procédure.

La disparition du principe d'unicité de l'instance

L'article R. 1452-6 du code du travail a été supprimé, ce qui entraîne la disparition du principe de l'unicité de l'instance.

Est désormais recevable devant le Conseil de prud'hommes une demande qui concerne les mêmes parties et le même contrat de travail, alors même qu'un jugement est intervenu concernant ce même contrat et entre les mêmes parties (mais pas les mêmes demandes).

L'article R. 1552-7 du code du travail qui permettait de formuler des demandes nouvelles même en cause d'appel a également été supprimé.

Il n'est plus possible de formuler des demandes nouvelles en appel, si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557

La Cour de cassation consacre l'immunité des lanceurs d'alerte en matière d'infractions pénales, sur le fondement de l'article 10§1 de la

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui protège la liberté d'expression.

Le champ de protection jurisprudentielle des lanceurs d'alerte est plus large que celui prévu par l'article L. 1132-3-3 du code du travail, issu de la loi 6 décembre 2013, qui ne vise que la dénonciation de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime alors que l'expression « *infraction pénale* » utilisée en l'espèce inclut les contraventions.

Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 15-11.138

Les dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail fixant les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée (CDD) ne sont pas applicables à une promesse d'embauche, pourvu qu'un CDD ait été régulièrement conclu après celle-ci et signé par le salarié.

Cass. soc., 6 juillet 2016, n°14-20.323

Le fait pour un employeur d'adresser au salarié les documents de fin de contrat antérieurement à la décision d'homologation, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit donc attendre la date d'expiration du contrat de travail pour remettre les documents de fin de contrat au salarié, cette date étant nécessairement postérieure à la décision d'homologation.

CA Paris, 15 juillet 2016, n° 15/24432

La Cour d'appel de Paris affirme que l'expert-comptable du comité d'entreprise peut demander, pour les besoins de sa mission, à accéder aux orientations stratégiques du groupe alors même que, par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le législateur a limité la consultation du comité d'entreprise aux orientations stratégiques « *de l'entreprise* » (C. trav., art. L. 2323-10).

Cet arrêt s'inscrit dans l'esprit de la loi Rebsamen du 17 août 2015 et notamment des dispositions de l'article L.2325-5 du code du travail issues de cette loi qui laissent à l'expert-comptable du comité d'entreprise le soin de déterminer les documents utiles à sa mission.

Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-11.386

Le principe « *à travail égal, salaire égal* » consacré en droit du travail oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique. Néanmoins, des différences de traitement peuvent être justifiées si elles reposent sur des raisons objectives et pertinentes.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation affirme que la disparité du coût de la vie existant entre des zones géographiques est de nature à justifier une différence de rémunération entre des salariés réalisant des prestations de travail identiques.

EN BREF

Une circulaire ministérielle du 18 juillet 2016 et une Instruction DGT n°2016/03 du 12 juillet 2016, mises en ligne le 3 août 2016, précisent les sanctions administratives et pénales

applicables aux employeurs par les inspecteurs du travail et présentent leurs règles d'articulation.

LE COIN DU PRATICIEN

LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de*

l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (C. trav., art. L. 1222-9, al. 1).

Les règles applicables au télétravail ont d'abord été définies par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005

puis codifiées aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail.

Le télétravail peut prendre plusieurs formes : télétravail à domicile, travail alterné, télétravail en centre de proximité ou travail nomade.

Un salarié se connectant occasionnellement au réseau de l'entreprise depuis son domicile ne peut toutefois être considéré comme télétravailleur, un travail régulier hors des locaux de l'entreprise devant être accompli.

Ce mode d'organisation du travail peut concerner toute personne salariée de l'entreprise bien qu'en pratique celui-ci ne soit pas adapté à tous les postes et à tous les individus puisqu'il nécessite une certaine autonomie.

Quelles sont les modalités de mise en place ?

Le télétravail **peut être mis en place dès l'embauche ou ultérieurement sur la base du volontariat.**

L'employeur peut refuser d'accorder le télétravail à un salarié tout comme le salarié peut refuser un poste de télétravailleur, son refus ne pouvant constituer un motif de rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 1222-9, al. 3).

Pour mettre en place le télétravail, **la conclusion d'un accord collectif de branche ou d'entreprise n'est pas obligatoire.** La négociation d'un accord collectif est toutefois recommandée si l'entreprise entend généraliser cette pratique. L'employeur peut aussi établir une charte.

En tout état de cause, l'employeur doit transmettre par écrit au salarié les informations relatives aux conditions d'exécution du travail, y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc (Article 2 de l'ANI).

Avant de proposer le télétravail aux salariés, l'employeur doit **informer et consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel** (C. trav., art. L. 2323-6). Dans la mesure où il s'agit d'une modification de l'organisation du travail,

l'employeur doit également **obtenir l'avis du CHSCT** (C. trav., art. L. 4612-8).

Le télétravail est subordonné à l'accord écrit du salarié. **Le contrat de travail ou l'avenant** (selon que le télétravail est mis en place dès l'embauche ou ultérieurement) **doit comporter :**

- **les conditions de passage en télétravail ;**
- **les modalités de contrôle du temps de travail, à défaut d'accord collectif applicable ;**
- **les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail (C. trav., art. L. 1222-9 et suivants).**

Enfin, **une période d'adaptation** doit être prévue, pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance librement défini (Article 2 de l'ANI).

Quels sont les droits et obligations de l'employeur ?

L'employeur doit **fournir, installer et entretenir les équipements de travail nécessaires** (ordinateur, logiciels, abonnement internet, etc.). Si le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. En contrepartie, le salarié s'engage à en prendre soin.

Il est également tenu de :

- prendre en charge les **coûts découlant directement de l'exercice du télétravail** (remboursement par le versement d'une indemnité forfaitaire couvrant l'ensemble des frais engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone, etc), prise en charge directe des abonnements internet et des communications téléphoniques ou encore remboursement sur justificatifs des factures de téléphone, internet, etc) ;
- informer le salarié de toute **restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique** et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

- lui donner **priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail** qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- organiser un **entretien annuel** destiné à évaluer le télétravailleur, ses conditions d'activité ainsi que sa charge de travail ;
- fixer, en concertation avec lui, les **plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter**, afin d'assurer le respect de sa vie privée (C. trav., art. L. 1222-10).

De plus, l'employeur est tenu de **verser au salarié une contrepartie financière au titre de l'occupation du domicile à des fins professionnelles et à la demande de l'employeur** (Cass. soc., 7 avril 2010, n°08-44.865). Cette indemnité dépend notamment du temps passé à travailler à son domicile et de l'espace affecté pour les besoins de l'activité professionnelle.

L'employeur doit également veiller au **strict respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail** par le salarié. A des fins de contrôle, le CHSCT, les délégués du personnel et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu de travail du télétravailleur, sous réserve d'obtenir l'accord préalable du salarié s'il exerce son activité à son domicile (Article 8 de l'ANI).

Enfin, l'employeur doit prendre **toute mesure pour prévenir l'isolement du télétravailleur** par rapport aux autres salariés. A cet effet, le salarié doit pouvoir

rencontrer régulièrement sa hiérarchie (Article 9 de l'ANI).

Quels sont les droits et obligations du salarié ?

Le télétravailleur bénéficie des **mêmes droits individuels et collectifs** que les autres salariés au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, **l'employeur doit veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail** (durées maximales de travail par jour et par semaine, temps de repos quotidien et hebdomadaire, etc.) (Articles 4, 9, 10 et 11 de l'ANI).

Enfin, le **télétravailleur doit être identifié comme tel sur le registre unique du personnel** (Article 11 de l'ANI).

Comment mettre fin au télétravail ?

Le télétravail peut être remis en cause durant la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut y mettre fin moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

A l'issue de cette période, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail doivent être prévues dans le contrat ou l'avenant (**clause de réversibilité**). Il peut s'agir d'un délai de prévenance, du formalisme à adopter, de l'énumération des situations autorisant la fin du télétravail, etc.

En tout état de cause, **le salarié dispose d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail au sein de l'entreprise** (C. trav., art. L. 1222-10).

VIE DU CABINET

Le Cabinet a le plaisir de vous informer de l'arrivée de **Marie Hindré**, en qualité d'Associée, qui vient renforcer le Pôle Droit Economique et de la Concurrence. Nous lui souhaitons la bienvenue parmi nous.

[Mickaël d'Allende](#) a écrit un article au sein de la Semaine Juridique – Social n°35 du 6 Septembre 2016 intitulé : « *Travail de nuit* :

quelques changements dans la continuité » (numéro spécial sur la loi « Travail »).

[Mickaël d'Allende](#) a écrit un article au sein de la revue Option Droit & Affaires – n° 322 du 21 septembre 2016 intitulé « *Loi « travail » : le renouveau des accords de groupe* ».

