

## Loi ALUR : l'encadrement des loyers applicable à Paris dès le 1<sup>er</sup> août 2015.

L'encadrement des loyers prévu par la loi ALUR définit un loyer maximum que les logements mis en location ne devront pas dépasser. Ce montant est arrêté par le préfet par catégorie de logement sur la base des données d'un observatoire local des loyers. Un complément de loyer pourra être appliqué aux logements présentant des qualités particulières (de localisation ou de confort) selon des caractéristiques et principes définis par un décret du 10 juin 2015. A Paris, l'encadrement des loyers pourra entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2015, après publication de l'arrêté préfectoral. (Décret n°2015-650 du 10 juin 2015).

## La loi Renseignement en cours d'adoption.

Le 16 juin 2015, les députés et sénateurs réunis en commission mixte paritaire sont parvenus à un accord sur le texte final de cette loi controversée. Le projet de loi, présenté par le gouvernement au nom de la lutte antiterroriste, mais décrié par nombre de professionnels sur le terrain de la surveillance de masse (« boîtes noires » ou algorithmes chez les fournisseurs d'accès internet, recours aux « IMSI-catchers » ces antennes qui permettent d'intercepter des conversations téléphoniques), passera en lecture définitive à l'Assemblée nationale le 24 juin 2015, avant son examen par le Conseil Constitutionnel.

## EN BREF

### Vers une évolution jurisprudentielle de la convocation à entretien préalable du salarié ?

Une jurisprudence naissante, se fondant sur les garanties d'information du salarié prévues aux articles 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et 7 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail, impose à peine de nullité du licenciement que la convocation à entretien préalable mentionne les griefs invoqués à l'encontre du salarié (Cour d'appel de Paris, 7 mai 2014 n°12/02642).

### Prévoyance.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, le régime de portabilité des garanties de prévoyance est aligné sur celui des garanties « frais de santé ». Ainsi, le financement du maintien des droits est mutualisé (donc gratuit pour le salarié), et est plafonné à 12 mois (au lieu de 9 auparavant).

## Droit du Travail

### Contrats de travail à temps partiel et communication des horaires de travail par l'employeur.

Lorsqu'un contrat de travail à temps partiel prévoit, par écrit, les modalités de communication au salarié sur le temps de travail (indication des plannings, répartition) et que ces modalités ne sont pas respectées par l'employeur, le salarié est réputé avoir été à la disposition de ce dernier à temps complet entraînant la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet (Cass. Soc. 12 mai 2015, n°14-10623).

### Infos rapides

#### Modification des mentions obligatoires des assignations et des requêtes depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015.

Toute assignation, requête ou déclaration qui saisit la juridiction de 1<sup>ère</sup> instance devra préciser les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige, sauf justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public.

Cette obligation n'est pas sanctionnée par la nullité de l'acte, mais s'il n'est pas justifié, lors de l'introduction de l'instance des diligences entreprises pour parvenir à une résolution amiable du litige, le juge peut proposer aux parties une mesure de conciliation ou de médiation (Décret n°2015-282 du 11 mars 2015).

### Faculté des syndicats à saisir le Conseil de Prud'hommes.

Lorsqu'une institution représentative du personnel dont la consultation est légalement obligatoire, n'a pas été consultée, il y a atteinte à l'intérêt collectif de la profession concernée, et le syndicat peut donc agir en justice (Cass. Soc. 28 mai 2015, n°13-28680).

### Discrimination au salaire.

Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié de l'augmentation prévue par un accord de négociation annuelle des salaires, contrairement à ses collègues appartenant à la même catégorie, l'employeur doit justifier, sous peine de condamnation, sa décision par des éléments objectifs et matériellement vérifiables (Cass. Soc. 6 mai 2015, n°13-25821).

### Désinformation sur la Convention Collective et conséquences.

L'absence d'information au salarié de la Convention Collective applicable, par l'employeur, cause nécessairement un préjudice au salarié qui doit être réparé (Cass. Soc. 4 mars 2015, n°13-26312).

### Consultation du CHSCT.

Le CHSCT dispose de prérogatives particulièrement étendues. La Cour de cassation a jugé que le CHSCT, qui est doté de la personnalité morale, est en droit de poursuivre l'employeur « en réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives ». Il convient donc d'être particulièrement vigilant et de ne pas oublier de consulter cette instance dès lors que cela est nécessaire.