

Réunion d'actualité

Droit social

Patricia GOMEZ-TALIMI



Actualité législative et réglementaire

1. Relations collectives de travail

❖ Modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE

➤ La composition et les moyens des membres de l'instance

Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 fixe le **nombre d'élus au CSE** (de 1 à 35) et l'ampleur du **crédit mensuel d'heures de délégation** (de 10h à 34h) qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise (en l'absence d'accord collectif).

Dans les entreprises de + de 500 salariés, **les représentants syndicaux au CSE** bénéficient d'un crédit mensuel ne pouvant excéder 20h (comme actuellement).

Le décret précise les modalités de **report ou de mutualisation des heures de délégation** ainsi que la manière de les décompter :

- ↪ possibilité d'utiliser les heures cumulativement dans la limite de 12 mois, sans que le titulaire puisse utiliser dans le même mois 1 fois $\frac{1}{2}$ son crédit d'heures.
- ↪ les membres du CSE peuvent se répartir les heures de délégation, sans que l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'1 fois $\frac{1}{2}$ le crédit d'heures mensuel.

1. Relations collectives de travail

❖ Modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE

➤ La composition et les moyens des membres de l'instance

Le décret prévoit les nouvelles les modalités de calcul des heures de délégation des salariés en forfait jours :

- ↪ le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuels de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait. Une demi-journée correspond à 4h de mandat.
- ↪ lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4h, le représentant du personnel bénéficiera d'une demi-journée en plus.



Les réunions des commissions non déduites des heures de délégation.

C. trav., art. L. 2315-7 ; D. n° 2017- 1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc

1. Relations collectives de travail

❖ Modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE

➤ Procédure de contestation du nombre et du périmètre des établissements distincts

En vue de l'installation du CSE, les ordonnances du 22 septembre 2017 permettent à l'employeur de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts **par décision unilatérale** (à défaut d'accord collectif).

Le décret 29 décembre 2017 détaille la procédure pour contester, auprès de l'administration du travail puis en justice, cette décision unilatérale.

↪ Les organisations syndicales (représentatives ou qui ont simplement constitué une section syndicale) ou le CSE peuvent, dans un **délai de 15 jours** à compter de leur information, contester la décision de l'employeur auprès du DIRECCTE.

↪ L'administration dispose d'un **délai de 2 mois** à compter de la réception de la contestation pour prendre sa décision. En cas de silence : décision implicite de rejet.

1. Relations collectives de travail

❖ Modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE

➤ Procédure de contestation du nombre et du périmètre des établissements distincts

- ↪ Les **syndicats représentatifs** (à l'exclusion donc des syndicats qui ont seulement constitué une section syndicale), ou **le CSE**, peuvent alors saisir le tribunal d'instance dans un **délaï de 15 jours**.
- ↪ Le juge peut demander au DIRECCTE communication d'un rapport précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision.
- ↪ Le tribunal d'instance statue en dernier ressort dans un **délaï de 10 jours**.
- ↪ La décision est notifiée aux parties dans les 3 jours.
- ↪ Un pourvoi en cassation possible dans les 10 jours.

*D. n° 2017- 1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc
C. Trav., art. R.2313-1 et s.*

1. Relations collectives de travail

❖ Modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE

➤ Limitation des budgets de fonctionnement du CSE

Le décret du 29 décembre 2017 limite à 10% le reliquat issu de la subvention des activités sociales et culturelles (ASC) qui peut être transféré chaque année au profit d'associations.

D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc..

1. Relations collectives de travail

❖ Modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE

➤ Publication de formulaires Cerfa pour les élections des membres du CSE

Le Ministère du Travail a mis en ligne sur le site <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/> plusieurs formulaires :

- ↪ les 2 formulaires Cerfa de PV à remplir lors des élections du CSE (titulaires et suppléants)
- ↪ le formulaire Cerfa du PV de carence sur tous les collèges, ainsi qu'une notice explicative
- ↪ Une notice explicative Cerfa relative au remplissage des PV des élections des membres du CSE.

Rappel : les PV peuvent faire l'objet d'une saisine en ligne sur le même site internet.

2. Rupture du contrat de travail

➤ Les employeurs peuvent désormais utiliser des modèles types de lettres pour notifier des licenciements

Le décret du 29 décembre 2017 crée des **6 modèles types** de lettres de licenciement, en fonction du motif à l'origine de la rupture.

Ces modèles doivent être adaptés à la situation du salarié et aux dispositions conventionnelles et contractuelles qui lui sont applicables.

Ces modèles sont entrés en vigueur le 31 décembre 2017.

D. n° 2017-1820, 29 déc. 2017: JO, 30 déc.

➤ Licenciement économique : les offres de reclassement peuvent être collectives

Le décret du 21 décembre 2017 précise pour satisfaire à son obligation de reclassement, l'employeur peut désormais choisir entre :

➤ la transmission d'offres individuelles et personnalisées au salarié ;

➤ la diffusion d'une liste d'offres à l'ensemble des salariés.

D. n° 2017-1725, 21 déc. 2017 : JO, 22 déc.

Actualité jurisprudentielle

1. Contrat de travail et rémunération

➤ Le CDD ne doit pas impérativement indiquer sa date de conclusion

Un contrat à durée déterminée qui ne mentionne pas sa date de conclusion n'a pas à être requalifié en CDI.

La date de conclusion du contrat ne figure pas au titre des mentions obligatoires du CDD (*C. trav., art L.1242-12*) de sorte que son absence n'est pas de nature à emporter seule la requalification du contrat.

Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-25.251

➤ Intéressement : si les objectifs sont atteints, mais après la date fixée par l'accord, la prime n'a pas à être versée

Lorsque l'intéressement est défini en fonction des objectifs de l'entreprise, ces derniers doivent être appréciés à la date fixée au sein de l'accord d'intéressement pour permettre le calcul de la prime. Peu importe qu'il soient atteints *a posteriori*.

Cass. soc., 18 janvier 2018, n° 16-25.820

1. Contrat de travail et rémunération

➤ Un cadre dirigeant doit participer à la direction de l'entreprise

La Cour de cassation rappelle récemment les critères de définition des cadres dirigeants :

- ↪ grande indépendance d'organisation de l'emploi du temps
- ↪ rémunération située dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans l'établissement
- ↪ pouvoir de prendre des décisions de façon largement autonome
- ↪ **participation à la direction de l'entreprise** : un cadre qui n'a pas de pouvoir de décision au-delà de la gestion courante de son établissement ne répond pas à ce critère.

Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-19.853

2. Rupture du contrat de travail

➤ **La contrepartie à la clause de non-concurrence est due en cas de rupture conventionnelle**

Le montant de la contrepartie financière à la CNC ne peut être différent selon les modes de rupture du contrat de travail.

Par conséquent même si la convention collective ne prévoit pas expressément l'hypothèse de la rupture conventionnelle, la contrepartie financière est tout de même versée.

Cass. soc., 18 janvier 2018, n° 15-24.002

➤ **Pas de licenciement pour faute après un constat d'inaptitude**

Dès lors que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, la procédure liée à l'inaptitude doit s'appliquer jusqu'à son terme.

Le salarié ne peut être licencié que pour inaptitude et non pour faute (en l'espèce faute grave pour fausse déclaration d'accident du travail).

Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.983

2. Rupture du contrat de travail

➤ Obligation de respecter la procédure liée à l'inaptitude en cas de licenciement économique

L'employeur ne peut licencier pour **motif économique** un salarié déclaré inapte que s'il respecte la procédure **liée à l'inaptitude** (notamment en menant à terme l'obligation de reclassement).

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, si l'obligation de reclassement du salarié inapte n'est pas respectée, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à l'indemnité légale spécifique (*C. trav., art. L.1226-15* : 12 mois de salaire avant le 24 septembre 2017, 6 mois depuis).

Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-11.201

➤ Licenciement pour inaptitude pendant la période de protection liée à la maternité : importance de la formulation de la lettre de notification

Lorsqu'une salariée est déclarée inapte à l'issue de son congé de maternité, pendant la période de protection, la lettre de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement doit également mentionner **l'impossibilité de maintenir le contrat** ou **une faute grave**.

2. Rupture du contrat de travail

➤ Une indemnité transactionnelle de 5.000 € après une faute grave n'est pas dérisoire

Le salarié demandait l'annulation de la transaction au motif que le montant de l'indemnité était dérisoire au regard de son ancienne rémunération mensuelle (plus de 6 000 euros) et de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en justice.

La Cour de cassation constate toutefois que le licenciement pour faute grave n'ouvrait droit à aucune indemnité de licenciement de sorte qu'il existait un aléa judiciaire. Par conséquent, il y a bien eu des **concessions réciproques** lors de la transaction.

Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-23.026

➤ Rupture conventionnelle : le délai de rétractation n'est pas respecté, la rupture est nulle

Si l'employeur adresse sa demande d'homologation avant la fin du délai de rétractation, l'administration doit refuser l'homologation.

A défaut, le salarié, **privé d'une garantie prévue par la loi** peut en obtenir l'annulation sans avoir besoin d'établir l'existence d'un vice du consentement. ¹⁵

Cass. soc., 6 décembre 2017, n° 16-16.851

2. Rupture du contrat de travail

➤ **Le juge judiciaire ne peut apprécier la validité du consentement à la rupture conventionnelle d'un salarié protégé**

En raison du **principe de séparation des pouvoirs**, le juge judiciaire ne peut apprécier la validité de la rupture conventionnelle d'un salarié protégé autorisée par l'administration, y compris si le salarié soutient que son consentement résulte d'un harcèlement moral.

Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 14-880

➤ **Le juge judiciaire peut requalifier en CDI le contrat d'un salarié protégé dont le transfert a été refusé**

La décision administrative de rejet de l'autorisation de transfert d'un salarié protégé n'interdit pas à la juridiction prud'homale de statuer sur la demande, à l'égard de l'employeur d'origine, de requalification du contrat en CDI.

Cass. soc., 24 janvier 2018, n° 16-13.589

2. Rupture du contrat de travail

➤ **Refus de modification de contrat pour motif économique : l'employeur peut modifier son projet de réorganisation**

Lorsque plus de 10 salariés refusent la modification de leur contrat de travail pour motif économique, l'employeur n'est pas dans l'obligation de les licencier.

Il peut décider de n'en licencier que certains en modifiant son projet de réorganisation et **éviter ainsi la mise en place d'un PSE.**

Cass. soc., 24 janvier 2018, n° 16-22.940

3. Relations collectives de travail

➤ **Représentativité dans l'entreprise : seul compte le score cumulé des établissements**

Pour être reconnu représentatif au niveau de l'entreprise et désigner un DS central, il est inutile de présenter des candidats dans tous les établissements.

Un syndicat peut valablement faire l'impasse sur certains établissements dès lors qu'il remplit, à l'échelle de l'entreprise, le critère d'audience des 10 % au premier tour des élections professionnelles.

Cass. soc., 17 janvier 2018, n° 16-26.965 ; Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008

➤ **Règles d'arbitrage en cas de listes concurrentes d'une même confédération aux élections professionnelles**

Les syndicats affiliés à une même confédération ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège lors des élections professionnelles.

En cas de dépôt de listes concurrentes, ce sont les statuts du syndicat qui tranchent, et à défaut, seule la liste déposée en premier lieu est retenue.

Cass. soc., 24 janvier 2018, n° 16-22.168¹⁸

3. Relations collectives de travail

➤ Budgets du CE : revirement de jurisprudence et mise en conformité avec les nouvelles règles du CSE

La saga jurisprudentielle de l'assiette de calcul du budget de fonctionnement du CE et de la contribution aux activités sociales et culturelles prend fin : par 2 arrêts du 7 février 2018 la Cour de cassation met sa jurisprudence à l'unisson avec les nouvelles règles applicables au CSE.

Le recours au compte 641 du plan comptable général comme assiette des budgets du CE n'est plus pertinent compte tenu de l'évolution de la jurisprudence excluant de cette assiette diverses sommes y figurant.

Par conséquent, et en adéquation avec les nouvelles règles applicables au CSE, sauf engagement plus favorable, l'assiette à retenir s'entend de la **masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale**.

↳ Revirement de jurisprudence.

Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-16.086 et 16-24.231

4. Santé et sécurité au travail

➤ Un "management par la peur" peut entraîner la condamnation de l'entreprise

Lorsque des salariés subissent une dégradation de leurs conditions de travail en raison d'un « **mode de management par la peur** » (fondé sur l'irrespect, les pressions psychologiques, l'hyper surveillance, l'incitation à la délation), **l'entreprise peut être condamnée** pour manquement à son obligation de prévention des risques.

Selon la Cour de cassation, la faute est caractérisée même si le harceleur a été relaxé au pénal du chef de harcèlement moral.

Cass. soc. 6 décembre 2017, n° 16-10.885 à 16-10.891 (7 arrêts)

➤ La réorganisation engendrant des risques psychosociaux doit être suspendue

Si, dans le cadre d'une réorganisation, l'employeur minimise les conséquences de celle-ci sur la santé et la sécurité de ses salariés en n'évaluant pas les risques, il s'expose à la **suspension de sa mesure** et à une **condamnation pour violation de son obligation de sécurité de résultat**.



Patricia Gomez-Talimi & Mathieu Bombard
174, avenue Victor Hugo – 75116 PARIS
Téléphone : 01.44.05.38.77 – Télécopie : 01.44.05.21.05
patricia.gomez-talimi@pdgb.com
Mathieu.bombard@pdgb.com