

PARIS

120 avenue des Champs-Élysées
75008 Paris
Tél. : 01 42 67 79 78
Fax. : 01 42 67 98 36

NANCY

165 bd d'Haussonville
CS 34 120
54041 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 27 21 35
Fax. : 03 83 90 33 30

ÉPINAL

7 rue Roland Thiéry
88000 Épinal
Tél. : 03 29 81 89 89
Fax. : 03 29 81 89 88

METZ

2/4 rue François de Curel
57000 METZ
Tél. : 03 87 74 24 54
Fax. : 03 87 36 71 98

I. LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

RÉSEAUX DE FRANCHISE D'AU MOINS 300 SALARIÉS EN FRANCE

La Loi Travail du 8 août 2016 a prévu une instance de dialogue social commune.

Un décret du 4 mai 2017 en fixe les modalités malgré de nombreuses oppositions.

Mais le Conseil Constitutionnel a validé le texte de loi avec réserves et a censuré les règles de financement.

HANDICAPÉS

Les conditions d'accès à la retraite anticipée sont assouplies à compter du 1^{er} septembre 2017.

Décret du 10.05.2017
Liaisons Sociales du 29.05.2017

RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

En principe interdite, elle peut être **autorisée** par l'Inspecteur du travail après avis du médecin du travail si le nombre de salariés demandeurs est inférieur à 25.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'autorisation administrative est remplacée par une simple **déclaration** adressée à l'Inspecteur du travail et au médecin du travail.

- Un arrêté du 4 mai précise le **contenu** de cette déclaration. Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017. Cette déclaration doit indiquer :
- L'identité de l'employeur et le n° Siret de l'établissement,
 - Le secteur d'activité,
 - Le nombre de salariés concernés
 - Et surtout les caractéristiques du local permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

RÉSILIATION D'UN CONTRAT D'ASSURANCE EMPRUNTEUR (IMMOBILIER)

Le droit de résiliation annuelle est instauré à compter du 1^{er} janvier 2018.

Loi du 21.02.2017

LES SOCIÉTÉS DE PORTAGE SALARIAL...

... doivent justifier d'une garantie financière (comme les sociétés d'intérim) depuis un décret du 30 décembre 2015.

- Le Conseil d'État a jugé le 31 mars 2017 que le niveau fixé n'est pas disproportionné.
- Une nouvelle convention collective pour les salariés portés a été signée le 15 mars 2017.

Liaisons Sociales du 26.04.2017

LES ENTREPRISES D'AU MOINS 500 SALARIÉS DOIVENT METTRE EN PLACE UN PLAN ANTICORRUPTION AVANT LE 1^{ER} JUIN 2017.

Cela résulte de la Loi Sapin II du 9 décembre 2016 en prolongement de la Loi Sapin de 1993.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le règlement européen 2016/67 entrera en vigueur le 25 mai 2018.

- Mais les entreprises ont intérêt dès à présent à examiner les mesures qu'elles vont devoir prendre.

LANCEURS D'ALERTE

Dans les entreprises d'au moins **50 salariés**, les procédures de recueil des alertes, prévues par la Loi Sapin II et fixées par un décret du 19 avril n° 2017-584, entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

AUTORISATION D'ABSENCES POUR SUIVRE LA FORMATION...

... initiale (et continue) des conseillers prud'homaux.

Décret du 28.04.2017
Liaisons Sociales du 05.05.2017

- Un rapport remis au Ministre de la justice le 28 avril estime que la réforme Macron concernant les prud'hommes a produit un effet positif... mais que ceux-ci manquent toujours de moyens.

LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES (CPRI)...

... pour les salariés et employeurs des TPE sont mises en place par un décret du 29 avril.

Liaisons Sociales du 03.05.2017

FORMATION CONTINUE COMMUNE AUX EMPLOYEURS ET SALARIÉS POUR AMÉLIORER LES PRATIQUES DU DIALOGUE SOCIAL

Prévue par la Loi Travail du 8 août 2016 (art. L 2212-1), un décret du 2 mai n° 2017-714 précise les modalités de mise en œuvre de cette formation sous l'égide de l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

CONTESTATION D'UN AVIS D'INAPTITUDE

Depuis le 1^{er} janvier 2017, cette contestation relève du **Conseil des Prud'hommes en formation de référé** pour demander la désignation d'un médecin-expert dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis d'inaptitude (art. L 4624-7 et R 4624-45 du Code du Travail).

Un décret du 10 mai n° 2017-1008 apporte des précisions sur cette procédure, notamment :

- La décision de la formation de référé se substitue à l'avis d'inaptitude,
- C'est le président qui fixe la rémunération de l'expert, qui sera consignée à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC),
- « *La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante.* » (art. L 4624-7 du Code du Travail).

DÉTACHEMENT – LUTTE CONTRE LES FRAUDES

Un décret du 5 mai n° 2017-825 fixe les modalités des obligations de vigilance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre prévues par la Loi Travail.

Celles-ci seront applicables au 1^{er} juillet 2017.

MODIFICATION DES RÈGLES DE TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES À LA SUITE DU DÉCRET DU 14 MARS

À compter du 1^{er} janvier 2018 :

- La tarification **collective** sera applicable aux entreprises dont l'effectif global est de moins de 20 salariés,
 - La tarification mixte pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 150 salariés,
 - La tarification individuelle au-delà de 150 salariés.
- NB : mais au 1^{er} janvier 2018 la part individuelle sera prise en compte à hauteur de 10 % et non plus de 1 %... ce qui va nécessairement accroître le taux mixte.
- En outre, pour les entreprises d'au moins 10 salariés (relevant de la tarification collective), une **majoration forfaitaire** sera appliquée lorsqu'au moins un accident (suivi d'arrêt de travail) sera survenu au cours de chacune des 3 dernières années. Cette majoration est plafonnée à 10 %.

DÉTACHEMENT EN FRANCE

L'obligation de vigilance du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre prévue par la Loi Travail est renforcée par un décret du 5 mai 2017 :

- Outre le devoir de vigilance imposé à l'entreprise utilisatrice,
 - Celle-ci devra faire une **déclaration préalable** à l'Inspection du travail (art. R 1263-8-1),
 - Déclaration de **l'accident du travail** également à l'Inspection du travail (art. R 1262-2),
 - Affichage dans les entreprises de BTP des règles concernant la durée du travail, le salaire minimum, l'hébergement, la prévention des chutes de hauteur, l'équipement, l'exercice du droit de retrait (art. D 1263-21),
 - L'affiche doit être traduite dans l'une des langues officielles parlées dans chaque État d'appartenance des salariés (dans le local vestiaire).
- En cas de fraude, l'art. L 8272-2 du Code prévoit des sanctions administratives (fermeture temporaire de 3 mois maximum – art. R 8272-9).

LA RECONDUCTION DES CONTRATS SAISONNIERS EST FACILITÉE

Ordonnance 2017-647 du 27.04.2017 – articles 1244-2-1 et 1244-2-2

- Après 2 contrats, le salarié a droit au nouvel emploi saisonnier à pourvoir,
 - L'ancienneté totalise la durée des contrats, même discontinus.
- Entrée en vigueur depuis le 7 mai 2017 selon l'arrêté du 5 mai.

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

CONGÉS NON PRIS DU FAIT D'UNE ABSENCE POUR MALADIE

Ils peuvent être reportés sur une période de 15 mois après l'année en cours, selon la directive temps de travail (art. 7) CJUE du 22 novembre 2011, mais seulement pour le congé de **4 semaines** prévu par la directive.

Le Conseil d'État a fait application de cette jurisprudence pour les fonctionnaires.

CE 26.04.2017 avis n° 406009

➤ Par contre, pour les salariés soumis au Code du Travail, la Cour de Cassation ne s'est pas encore prononcée sur ce délai de 15 mois... ce qui ne saurait plus tarder.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL (ART. L 1153-1 DU CODE DU TRAVAIL)...

... peut ouvrir droit à **deux indemnités** distinctes :

- L'une pour l'acte de harcèlement,
- L'autre pour défaut d'intervention de l'employeur.

Cass. Soc. 17.05.2017 n° 15-19.300

Un fait **unique** peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel (contrairement au harcèlement moral qui suppose une répétition) – même arrêt.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT EN CAS D'ARRÊT MALADIE (ART. L 1234-9 ET L 1132-1)

Elle se calcule sur la base des 3 ou 12 derniers mois **précédant** l'arrêt.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 15-22.223

INAPTITUDE

- Le défaut de consultation des DP et/ou l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne peuvent être sanctionnés que par **une seule indemnité** au moins égale à 12 mois de salaire.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 16-10.580

- L'employeur qui s'abstient d'organiser la 2^{ème} visite médicale pour licencier un salarié est condamné à des dommages et intérêts.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 15-26.941

LES ASTREINTES NE PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE...

... par un contrat de travail, mais par un accord collectif ou, à défaut, après consultation des représentants du personnel.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 15-24.507

CONGÉS PAYÉS – LE CONGÉ DE RECLASSEMENT...

... ne constituant pas du travail effectif, son indemnisation n'ouvre pas droit à congés payés.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 16-12.369

CHÔMAGE

- Rupture conventionnelle pour un salarié en mi-temps thérapeutique

La rupture conventionnelle est possible.

Mais le salaire de référence **pour le chômage** est celui de la période précédant la date à laquelle la situation a cessé d'être normale.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 16-10.785

- Pôle Emploi ne peut être débouté de sa demande de remboursement des allocations chômage dès lors que le salarié a continué d'exercer une **activité bénévole** (!) chez son dernier employeur.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 15-25.377

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUÉE...

... après une première décision de refus est valablement opposable aux deux parties. Le salarié ne peut donc plus en demander l'annulation au-delà de son délai de rétractation.

➤ En l'espèce, le salarié s'est montré (inutilement) tenace en allant jusqu'à la Cour de Cassation... !

Cass. Soc. 12.05.2017 n° 15-24.220

LICENCIEMENT POUR ABSENCES PROLONGÉES

L'employeur doit démontrer :

- Non seulement l'impossibilité de pourvoir ce poste dans le cadre d'un CDD ou d'une mission d'intérim,
- Mais aussi qu'il a dû embaucher un remplaçant en CDI
- Et surtout que ces absences ont entraîné une perturbation sur le fonctionnement **de l'entreprise** (jurisprudence constante).

➤ En l'espèce, la Cour de Cassation **assouplit** sa jurisprudence en estimant que la perturbation **d'un seul service** peut justifier le licenciement si ce service est **essentiel** dans le bon fonctionnement de l'entreprise.

LICENCIEMENT NUL – RÉINTÉGRATION ET CONGÉS PAYÉS

Si le salarié a droit à une indemnisation correspondant aux salaires perdus pendant la période d'éviction (août 2008 à septembre 2014 !!), il ne peut prétendre aux congés payés pour cette période.

Cass. Soc. 11.05.2017 n° 15-19.731

LICENCIEMENT FAISANT SUITE À UNE LETTRE DE REPROCHES

La Cour d'Appel, suivie par la Cour de Cassation, a, à juste titre, considéré que cette lettre de reproches constituait un avertissement et que, dès lors, le licenciement pour les mêmes faits était dénué de cause réelle et sérieuse.

➤ Attention par conséquent à la rédaction des lettres d'observations ou reproches qui peuvent être considérées comme une première sanction disciplinaire.

Cass. Soc. 03.02.2017 n° 15-11.433

DISCRIMINATION

Dès lors que la Cour d'Appel a considéré, dans le cadre de son pouvoir souverain, que le salarié n'exerçait pas les mêmes fonctions que ses 5 collègues auxquels il se comparait, il n'a pas lieu d'accéder à sa demande de communication de leurs contrats de travail et de leurs rémunérations.

Cass. Soc. 15.06.2017 n° 16-13.834

LE TRANSFERT LÉGAL DES CONTRATS...

... se justifie dès lors qu'il y a « *transfert d'une entité économique autonome ayant son identité propre* », même si l'activité poursuivie a un caractère accessoire.

➤ La reprise d'une partie seulement des salariés de cette entité ne peut donc suffire.

Cass. Soc. 14.06.2017 n° 16-12.348

LA LETTRE DE DÉPART À LA RETRAITE...

... adressée par le salarié à son employeur dans un contexte particulièrement conflictuel **s'analyse en une prise d'acte**.

Cass. Soc. 15.06.2017 n° 15-29.085

LA PÉNALITÉ APPLIQUÉE PAR UN RÉGIME SOCIAL...

... en cas d'exercice non autorisé d'une activité pendant un arrêt maladie ne peut pas être réduite par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale sous prétexte que l'assurée a « *fraudé par nécessité* ».

Cass. 2° Civ. 15.06.2017 n° 16-19.198

INAPTITUDE

Il ne peut être reproché à un employeur de ne pas avoir proposé comme reclassement des tâches confiées à des stagiaires, car ceux-ci ne sont pas des salariés de l'entreprise et exercent des tâches ponctuelles.

Cass. Soc. 11.05.2017 n° 16-12.191

CDD REQUALIFIÉ EN CDI (ART. L 1221-1 DU CODE)

Le rappel de salaire dû au titre des périodes interstitielles porte sur la différence entre la moyenne des salaires qu'il aurait dû percevoir et ceux effectivement perçus, **sans possibilité de tenir compte des allocations chômage**.

Cass. Soc. 09.06.2017 n° 16-17.634

UN COURRIEL D'UNE MESSAGERIE PROFESSIONNELLE...

... peut être produit comme preuve en justice par l'employeur, même si celui-ci n'a pas fait la « **déclaration préalable simplifiée** » auprès de la CNIL (dès lors que cette messagerie n'était pas pourvue d'un système de contrôle de l'activité des salariés).

Cass. Soc. 01.06.2017 n° 15-23.522
Liaisons Sociales du 12.06.2017

➤ NB : par contre, un dispositif de contrôle de l'activité des salariés doit faire l'objet d'une « **déclaration normale** », à défaut de quoi le courriel ne pourra servir de preuve.

LE LICENCIEMENT NOTIFIÉ PAR UNE PERSONNE ÉTRANGÈRE À L'ENTREPRISE (L'EXPERT-COMPTABLE) N'EST PAS VALABLE.

Cass. Soc. 26.04.2017 n° 15-25.204

PRISE D'ACTE...

... rejetée pour défaut de paiement de primes en 2006 et 2007... mais régularisé avant la prise d'acte.

Cass. Soc. 21.04.2017 n° 15-19.353

III. RELATIONS COLLECTIVES

LE CONSEILLER DU SALARIÉ DANS LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT...

... est un salarié protégé, même si l'article L 2422-1 ne le précise pas.

Cass. Soc. 17.05.2017 n° 16-14.979

SANOFI A DÉMENTI LE 9 JUIN AVOIR PRATiqué UN CLASSEMENT SOUS-ÉVALUÉ DE SES SALARIÉS POUR FACILITER LEUR LICENCIEMENT.

FO dénonce une méthode consistant à déterminer par avance un taux de 10 % d'évaluations négatives fin 2015 et 7 % fin 2016.

- Cela rappelle la pratique du « ranking » mise en œuvre par Jacky Welch (compagnie électrique) il y a quelques années... !!

HEURES DE DÉLÉGATION

Le salarié ne peut pas être privé des jours de repos compensateur du fait de ses heures de délégation.

- En cas de rupture du contrat avant que le salarié ait pu bénéficier de la contrepartie en repos, il a droit à une indemnité en espèce.

Cass. Soc. 23.05.2017 n° 15-25.250

CHSCT – PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'EXPERTISE PAR L'EMPLOYEUR

- Alors que le Conseil Constitutionnel avait décidé le 27 novembre 2015 que cette prise en charge est contraire à la Constitution (n° 2015-500 QPC du 27 novembre) mais avait estimé devoir la maintenir jusqu'au 1^{er} janvier 2017,
- La Cour de Cassation a jugé le 30 mai 2017 (n° 16-16.949) que cette décision de délai au 1^{er} janvier 2017 est justifiée par la nécessité de protéger la santé et, par conséquent, que l'expert a droit au paiement de ses honoraires malgré l'annulation de la délibération du CHSCT.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Dès lors que l'entreprise réserve sa contribution aux salariés justifiant d'une **ancienneté continue de 12 mois**, excluant par conséquent les salariés en CDD ayant travaillé plus de 12 mois discontinus, l'employeur ne peut invoquer une **catégorie objective** et être exonéré des cotisations de Sécurité Sociale.

Cass. 2^e Civ. 15.06.2017 n° 16-18.532

LES INDEMNITÉS, PRIMES ET MAJORATIONS PRÉVUES...

... par une disposition légale entrent dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, **même si l'employeur ne les a pas réglées.**

Cass. 2^e Civ. 15.06.2017 n° 16-19.162

LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION...

... résultant d'une convention collective ou d'un accord collectif constitue **un avantage acquis incorporé** au contrat de travail.

- Il s'en déduit que l'employeur ne peut la modifier sans l'accord de chacun, même s'il estime qu'elle leur serait plus favorable.

Cass. Soc. 14.06.2017 n° 16-12.373

LE FAIT DE REFUSER DE PRÉSENTER LES DOCUMENTS RÉCLAMÉS...

... par l'Inspecteur du travail ou de lui fournir des informations inexactes est un **délit d'obstacle** au contrôle.

Cass. Crim. 25.04.2017 n° 16-81.793

TRAVAIL DISSIMULÉ

La responsabilité pénale de la personne morale ne peut être engagée que pour les infractions commises, pour son compte, par ses organes de direction.

- Au sujet de l'emploi d'étrangers non munis d'une autorisation de travail ou de séjour.

Cass. Crim. 07.06.2017 n° 15-87.124

1^{ÈRE} ACTION DE GROUPE LANCÉE PAR LA CGT LE 23 MAI...

... contre la société Safran pour discrimination syndicale.

- Ce n'est sûrement qu'un début pour ce type de contentieux, prévu par la loi Justice du XXI^{ème} siècle du 18 novembre 2016.

Le décret 2017-888 du 6 mai prévoit la mise en œuvre à compter du 11 mai.

DUP

Le délai de prévenance de l'employeur 8 jours à l'avance pour pouvoir cumuler les heures de délégation ou se les répartir (mutualisation) n'est pas excessif.

Conseil d'État 31.03.2017 n° 399957

IV. RÉFÉRENCES RH

LES SALARIÉS PROTÉGÉS

Dossier de Jurisprudence Liaisons Sociales du 13.06.2017

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Dossier pratique Liaisons Sociales du 12.06.2017

RECRUTER UN JEUNE POUR UN JOB D'ÉTÉ

Les règles à respecter.

Liaisons Sociales du 09.06.2017

NÉGOCIER SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Dossier pratique Liaisons Sociales du 16.03.2017

NÉGOCIER SUR LA GESTION DES FINS DE CARRIÈRE

Dossier pratique Liaisons Sociales du 07.06.2017

LE DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Dossier Liaisons Sociales du 23.06.2017

Jacques BROUILLET
Cabinet ACD
Avocat au barreau de Paris
j.brouillet@acd.fr – tél. 01 42 67 79 78