

PARIS

55 boulevard de Sébastopol
75001 Paris
Tél. : 01 42 67 79 78
paris@acd.fr

NANCY

165 boulevard d'Haussonville
CS 34120
54041 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 27 21 35
nancy@acd.fr

ÉPINAL

7 rue Roland Thiery
88000 Épinal
Tél. : 03 29 81 89 89
epinal@acd.fr

METZ

2/4 rue François de Curel
57000 METZ
Tél. : 03 87 74 24 54
metz@acd.fr

I. LOIS ET RÉGLEMENTATION

TRAVAIL DISSIMULÉ ET URSSAF

Un décret du 25 septembre définit les conditions dans lesquelles un cotisant peut apporter des garanties à l'Urssaf pour éviter des mesures conservatoires ou en solliciter la mainlevée.

Liaisons Sociales du 05.10.2017

LE VAPOTAGE AU BUREAU EST INTERDIT À PARTIR DU 1^{ER} OCTOBRE 2017

Loi du 26.01.2016 et Décret du 24.09.2017

- À défaut, le salarié risque une amende de 150 € (2^{ème} classe) plus une sanction disciplinaire, et l'employeur une amende de 3^{ème} classe, soit 450 € pour la personne physique et 2 250 € pour la personne morale.

LA PARTICIPATION, L'INTÉRESSEMENT ET LE PEE SERONT POSSIBLES...

... en 2018 pour toutes les entreprises ?

C'est ce qu'a annoncé le Président Macron dans son émission télévisée du 15 octobre. Il entend ainsi permettre « *de revoir l'objet social des entreprises qui n'est défini dans le Code civil que sous le seul angle de la réalisation des bénéfices dans l'intérêt des actionnaires* ».

Ainsi serait renforcée la notion de partage du capital et du travail, chère au Général de Gaulle.

Actuellement, 8,6 millions de salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale.

Déjà en 2011 le Président Sarkozy avait instauré une **prime obligatoire** dans les entreprises de plus de 50 salariés, déterminée par accord d'entreprise avec un **plafond annuel** de 1 200 €. Le succès a été très relatif, avec une moyenne de 200 € en 2013 pour 1,3 million de salariés. Cette prime a été supprimée par le Président Hollande dans la **Loi Croissance de 2015**... élaborée par le Ministre de l'Économie de l'époque, Monsieur Macron.

DÉLAI DE CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR DES EXPERTISES DEMANDÉES PAR LE CHSCT

Le délai de 15 jours prévu par la Loi Travail du 8 août 2016 a été validé par le Conseil Constitutionnel le 13 octobre.

Pour les sages, cette limite du recours en amont n'empêche pas en effet de faire un recours en aval pour coût final de l'expertise.

INÉLIGIBILITÉ DES SALARIÉS MIS À DISPOSITION...

... au sein de la délégation unique (DUP) de l'entreprise d'accueil :

Dans une autre décision du 13 octobre, le Conseil Constitutionnel a validé ce principe prévu par la Loi Rebsamen du 17 août 2015.

Par contre, ces salariés sont éligibles au sein des instances séparées (CE, DP, CHSCT) de l'entreprise utilisatrice.

- Dans le cadre du nouveau Comité Social et Économique (CSE) prévu par l'ordonnance du 22 septembre 2017, le texte mentionne expressément que les salariés mis à disposition sont **inéligibles** mais sont électeurs après une présence de 12 mois.

Liaisons Sociales du 17.10.2017

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

La 6^{ème} réforme « balai » a été publiée au JO du 21 décembre.

- Problème : on finit par s'y perdre entre les textes publiés le 25 septembre, les modifications apportées par divers amendements parlementaires et celles issues de cette 6^{ème} ordonnance... qui risque d'être également amendée !!

LES DONS DE CONGÉS PAYÉS OU RTT ENTRE SALARIÉS...

... vont être élargis aux aidants de personnes âgées.

C'est la proposition de loi (UDI) adoptée le 7 décembre par les députés, qui devra être confirmée par le Sénat.

Déjà, une loi du 9 mai 2014 a permis de tels dons pour les parents d'enfants gravement malades.

Et c'est une loi de 2015 qui a créé le **statut aux aidants**... mais non rémunérés et donc peu appliqué. Mais les entreprises n'y sont pas hostiles puisque le coût est nul car il s'agit d'un simple transfert.

LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION...

... des données (RGPD) entrera en vigueur le 25 mai 2018.

LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2018 (ART. 13)...

... prévoit que toute personne reprenant ou créant une entreprise à compter du 1^{er} janvier 2019 pourra bénéficier, sous condition de revenus, d'une exonération de cotisations de Sécurité Sociale.

CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

À compter du 1^{er} janvier 2018, la procédure simplifiée prévue par une ordonnance de septembre 2017 s'appliquera. Le salarié pourra saisir le CPH en référé.

Décret du 15.12.2017
Liaisons Sociales du 20.12.2017

LE SMIC HORAIRE PASSE DE 9,76 € À 9,88 €...

... à compter du 1^{er} janvier 2018 et le minimum garanti (MG) est fixé à 3,57 €.

RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES MALADIE DE 6 POINTS...

... pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 Smic, en remplacement du CICE à compter du 1^{er} janvier 2019.

Loi de financement de la SS pour 2018 (art. 9)

LE RENVOI SYSTÉMATIQUE DEVANT LE BUREAU DE JUGEMENT...

... en cas de départage est effectif depuis le 1^{er} janvier 2018.

Décret du 15.12.2017

CHARGE SUR SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018

La cotisation patronale maladie est portée à 13 %, tandis que la cotisation salariale est supprimée (sauf pour les non-résidents).

La cotisation chômage diminue.

Les cotisations pénibilité sont supprimées.

Loi de financement de la SS pour 2018 (art. 8)

LETTRE DE LICENCIEMENT

Possibilité de préciser les motifs énoncés dans :

- Les 15 jours de la notification du licenciement si c'est à l'initiative de l'employeur,
- Les 15 jours de la demande de précisions par le salarié formulée dans les 15 jours de la notification.

Décret 2017-1702 du 15.12.2017

➤ 3 cas à examiner

1. Si le salarié n'a pas formulé de demande et que le juge estime la motivation insuffisante, le licenciement n'est pas nécessairement privé de cause réelle et sérieuse, mais le salarié pourra réclamer une indemnité d'**1 mois** de salaire maximum.
2. Si le salarié a formulé une demande restée sans réponse de l'employeur, le juge pourra estimer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.
3. Si l'employeur a répondu ou a pris l'initiative de préciser sa lettre, le juge appréciera la réalité du motif.

➤ NB : selon les modèles-types de lettre de licenciement proposés par le décret du 29 décembre, l'employeur devrait (?) mentionner expressément dans la lettre de licenciement cette faculté offerte au salarié de demander des précisions ? À suivre...

LES COTISATIONS SALARIALES MALADIE ET CHÔMAGE...

... sont supprimées au 1^{er} janvier 2018.

Loi SS pour 2018 – Art. 8 et annexe B

LES MODÈLES DE DÉCLARATION ET D'ATTESTATION DE DÉTACHEMENT...

... sont accessibles sur le site SIPSI : www.sipsi.travail.gouv.fr

LES MODALITÉS DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Décret 2017-416 du 27.03.2017

Circulaire CNAV du 18.08.2017

Circulaire du 12.12.2017

Liaisons Sociales du 08.02.2018

NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES ?

Un décret du 15 décembre 2017 précise les modalités de la pénalité financière.

CONGÉ PATERNITÉ ?

Le gouvernement a commandé le 24 janvier un rapport sur l'allongement du congé de paternité de 11 jours créé en 2002.

FORMATION OBLIGATOIRE DES RECRUTEURS À LA NON-DISCRIMINATION

La Loi Égalité et Citoyenneté entrée en vigueur implique d'organiser une formation obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

ORDONNANCES MACRON

Le Sénat a adopté le 24 janvier le projet de loi de ratification des 5 ordonnances, avec toutefois quelques mesures concernant le CSE.

Liaisons Sociales du 26.01.2018

➤ Difficile de s'y retrouver pour connaître les dispositions finalement applicables.

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET SALARIÉ PROTÉGÉ

Pas de recours devant le Conseil de Prud'hommes pour vice du consentement, mais seulement devant le Tribunal administratif.

Cass. Soc. 20.12.2017 n° 16-14.870

LE DÉLAI DE 12 MOIS POUR CONTESTER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE...

... court à compter de la date d'homologation, même si le salarié ne connaît pas celle-ci avec certitude.

➤ En fait, il peut s'informer auprès de l'Inspection du travail.

UN HARCELEUR PEUT ÊTRE CONDAMNÉ À RÉPARER...

... le préjudice d'image de l'employeur devant le **juge pénal**.

C'est une décision de la Cour de Cassation Criminelle du 14.11.2017 n° 16-85.161.

HARCÈLEMENT SEXUEL

La Cour de Cassation transpose au harcèlement sexuel le raisonnement appliqué au harcèlement moral (Cass. Soc. 01.06.2016 n° 14-19.702), à savoir :

➤ La responsabilité de l'employeur est engagée pour manquement à son obligation de sécurité (art. L 1153-5) dès lors qu'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 et notamment pas mis en œuvre les actions d'information et formation.

Cass. Soc. 13.12.2017 n° 16-14.999

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Le montant de la contrepartie pécuniaire doit être identique quel que soit le mode de rupture (licenciement ou démission).

Cass. Soc. 18.01.2018 n° 15-24.002

UN EMPLOYEUR PEUT DÉDUIRE DU SALAIRE...

... le montant des commissions payées sur des contrats effectivement réalisés mais annulés ou impayés.

Cass. Soc. 17.01.2018 n° 16-19.645

➤ Ceci ne peut être assimilé à une sanction pécuniaire.

INFORMATION DES EXPATRIÉS SUR LEUR RÉGIME RETRAITE

Selon la convention du Syntec, l'employeur d'un **salarié expatrié** a l'obligation de l'informer du maintien ou non du **régime de retraite** et doit lui garantir le bénéfice d'une assurance contre le risque vieillesse en **procédant d'office à l'assurance volontaire**.

➤ Cette obligation concerne en fait la plupart des expatriés.

Cass. Soc. 18.01.2018 n° 16-19.033

RÉSILIATION JUDICIAIRE JUSTIFIÉE...

... lorsque l'employeur a procédé à de multiples modifications de son contrat, avec notamment une réduction de ses responsabilités hiérarchiques, même si ses fonctions auraient été officiellement maintenues.

Cass. Soc. 18.01.2018 n° 16-21.621

LE LICENCIEMENT DU SALARIÉ DÉNONÇANT...

... un comportement abject n'est pas nul s'il n'a pas qualifié lui-même les faits de harcèlement.

Cass. Civ. 13.09.2017

DIVULGUER DES SALAIRES DONT ON A CONNAISSANCE...

... dans le cadre de ses fonctions peut entraîner un licenciement pour faute grave.

Cass. Soc. 22.11.2017 n° 16-24.068

➤ L'obligation de confidentialité inhérente à certaines fonctions peut utilement être rappelée dans le contrat de travail et le règlement intérieur.

L'ATTENTE D'UN TITRE DE SÉJOUR...

... n'est pas un motif de recours au CDD.

Cass. Soc. 22.11.2017 n° 16-23.788

➤ L'article L 1242-2 donne en effet une liste limitative des cas de recours. Tandis que l'article L 8251-1 du Code rappelle qu'un employeur ne peut employer un étranger non muni d'une carte de séjour.

MATERNITÉ ET LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE À L'ISSUE DU CONGÉ

C'est possible pour un motif autre que la maternité et en cas d'impossibilité de maintenir le contrat.

Cass. Soc. 07.12.2017 n° 16-23.190

LE TEMPS DE TRAVAIL NE PEUT PAS ÊTRE CONTRÔLÉ PAR GÉOLOCALISATION...

... s'il peut l'être par un autre moyen, même moins efficace comme les documents déclaratifs.

CE du 15.12.2017 n° 403776 ODEALIS c/ CNIL

LA PRÉSUMPTION D'INNOCENCE...

... n'interdit pas à l'employeur de prononcer une sanction disciplinaire sans attendre le résultat d'une procédure pénale.

Dans un **arrêt du 13 décembre 2017 n° 16-17.193**, la Cour de Cassation infirme la décision de la Cour d'Appel de Paris qui avait conclu à la **nullité du licenciement** d'un salarié qui avait reconnu au cours d'une enquête de police s'être fourni en cannabis, considérant qu'il y avait atteinte à la **présomption d'innocence** qui est une liberté fondamentale.

La Cour de Cassation estime en effet que, dès lors que ce salarié n'avait pas été mis en examen ni poursuivi pénalement, on ne pouvait pas invoquer la présomption d'innocence pour s'opposer à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

➤ Par contre, dans un arrêt du 7 novembre 1991 n° 90-42.645, la Cour de Cassation a jugé que, postérieurement au licenciement disciplinaire d'un salarié **poursuivi au pénal** mais finalement relaxé, le juge prud'homal est tenu à déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Liaisons Sociales du 09.01.2018

III. RELATIONS COLLECTIVES

TRANSFERT CONVENTIONNEL DE PERSONNEL – UN REVIREMENT DE LA JURISPRUDENCE

Cass. Soc. 30.11.2017 n° 16-20.530

En cas de perte d'un marché de service (n'entrant pas dans le cadre de l'art. L 1224-1 du Code), des accords de branche ont organisé la reprise du personnel en obligeant le nouvel employeur à maintenir les avantages contractuels, ce qui entraîne une différence de traitement avec le personnel en place.

Par un arrêt du 15 janvier 2014 n° 12-25.402, la Cour de Cassation avait invoqué le respect du **principe d'égalité** permettant aux salariés en place de bénéficier des avantages des salariés transférés, position confirmée par un arrêt du 16 septembre 2015 n° 13-26.788.

Dans son arrêt du 30 novembre 2017, la Cour de Cassation revient sur ce point en considérant que le maintien des avantages **aux seuls salariés transférés est justifié par ces accords conclus pour garantir leur emploi** et donc n'est pas contraire au principe d'égalité.

Ce revirement résulte notamment de l'évolution de la jurisprudence sur la **présomption de légitimité** des différences de traitement résultant d'un accord collectif :

- Pour des avantages catégoriels (Cass. Soc. 27.01.2015 n° 13-14.773),
- Étendue aux salariés exerçant une fonction distincte au sein d'une même catégorie (Cass. Soc. 08.06.2016 n° 15-11.034),
- Puis entre établissements d'une même entreprise (Cass. Soc. 04.10.2017 n° 16-17.517 FS PBRI).

Cette position est en outre confirmée par le nouvel article L 1224-3-2 du Code du Travail et l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 n° 1387.

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Pimkie (chaîne de prêt-à-porter féminin)...

... a renoncé le 9 janvier à son projet de supprimer 208 postes devant l'opposition de CGT / FO / CFDT.

PSA...

... propose le 9 janvier 1 300 ruptures conventionnelles collectives + 900 dispenses d'activité pour les seniors, avec en compensation l'embauche de 1 300 CDI + 2 000 jeunes en alternance.

CGC + CFDT + CFTC semblent vouloir accepter cette procédure tandis que la CGT et FO s'y opposent.

Notion de co-employeur ?

Une société-mère ne peut être considérée comme co-employeur du seul fait que la politique du groupe ait une incidence sur l'activité économique et sociale de sa filiale. Encore faut-il qu'il existe un réel **lien de subordination** à l'égard du personnel employé par celle-ci.

Cass. Soc. 17.01.2018 n° 15-26.065

SALARIÉS DÉTACHÉS ET CERTIFICATS E101 (REPLACÉS ACTUELLEMENT PAR LES CERTIFICATS A1)

La Cour de Cassation assemblée plénière du 22 décembre 2017 n° 528.777 a confirmé la solidité des certificats E101 dès lors qu'ils ont été émis sans fraude.

Elle applique ainsi la solution déjà retenue par la CJUE, lors d'une question préjudicielle le 27 avril 2017 – affaire C-620-15, en considérant que la validité de ces certificats ne peut être contestée par un autre État membre, ni par un tribunal du pays d'accueil, ni par l'Urssaf, mais seulement en respectant la procédure prévue par le Règlement européen, à savoir saisir la **Commission administrative** mise en place pour interpréter les règlements de coordination.

Liaisons Sociales Europe du 11.01.2018

EN L'ABSENCE DE LOCAL PROFESSIONNEL...

... un salarié utilisant son domicile pour travailler doit être indemnisé.

Cass. Soc. 08.11.2017 n° 16-18.499

IV. RÉFÉRENCES RH

MAINTIEN DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

L'article 4 de la Loi Évin du 31 décembre 1989 a été modifié par une Loi du 14 juin 2013.

La Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2016, du 21 décembre 2015, complétée par un décret du 21 mars 2017, a procédé à la **généralisation de la complémentaire santé** mais en limitant aux 3 premières années **l'encadrement des tarifs** applicables aux salariés quittant l'entreprise, à savoir :

- Maintien du **tarif collectif** la 1^{ère} année,
- Tarif pouvant être augmenté de 25 % la 2^{ème} année,
- Tarif pouvant être augmenté de 50 % la 3^{ème} année,
- Pas de plafonnement au-delà de la 3^{ème} année.

Liaisons Sociales du 12.01.2018

LE SUIVI DES RÉFORMES SOCIALES...

... peut être consulté sur www.liaisons-sociales-quotidien.fr rubrique « Les plus > réformes en cours ».

NÉGOCIER SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE

Dossier Liaisons Sociales du 31.01.2018

APRÈS LE BURN-OUT ET LE BORE-OUT... C'EST MAINTENANT AU TOUR DU BROWN-OUT

C'est-à-dire ce sentiment de perte de sens au travail, analysé par le Docteur François Baumann.

<https://www.preventica.com/actu-interview-baumann-universite-paris-v-descartes.php>

GÉRER LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE

Liaisons Sociales du 30.11.2017

LE DROIT DE RETRAIT

Liaisons Sociales du 01.12.2017

NÉGOCIER SUR LES MOYENS D'EXPRESSION DES SALARIÉS...

... à propos de la QVT et/ou santé au travail.

Liaisons Sociales du 04.12.2017

- Exemples de clauses tirées d'accords obligatoires sur l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail.

BARÈME DES FRACTIONS SAISSABLES DES SALAIRES

Liaisons Sociales du 11.01.2018

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE EN DROIT DU TRAVAIL

Dossier Liaisons Sociales du 26.01.2018

INAPTITUDE MÉDICALE DU SALARIÉ

Dossier Liaisons Sociales du 06.02.2018

L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

De Patrick Gilbert et Jocelyne Yalenios – Ed. de la Découverte – Déc. 2017 – 126 pages – 10 €

Un ouvrage démontrant l'intérêt d'évaluer les salariés tout en soulignant les divergences entre spécialistes des sciences de la gestion, avec la sociologie économique, et autres sciences humaines.

- L'évaluation n'a pas d'intérêt en elle-même mais elle en a par les intentions qui l'accompagnent et les projets qu'elle sert. En tout cas, elle ne doit pas être un moyen d'assujettissement des individus.

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