

Quinzaine du 1^{er} au 15 mai 2017

Textes	
Instance de dialogue social dans les réseaux de franchise de plus de 300 salariés	<i>Décret n° 2017-773 du 4 mai 2017 relatif à l'instance de dialogue social mise en place dans les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France liés par un contrat de franchise</i>
Liste des branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé	<i>Arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé</i>
Publicité des accords collectifs	<i>Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs</i>
Formation au dialogue social	<i>Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique</i>
Assurance chômage : durée minimale d'indemnisation	<i>Décret n° 2017-692 du 2 mai 2017 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage</i>
Vapoter au travail : entre liberté et interdiction	<i>Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif</i>
Zoom	
Assurance chômage : ce qui change à partir du 1^{er} octobre 2017	
Jurisprudence	
Le Conseil constitutionnel confirme le statut de défenseur syndical	<i>Décision n° 2017-623 QPC du 7 avril 2017</i>
Requalification des voyages d'affaires en avantages en nature	<i>Cass. Civ., 30 mars 2017 : n° 16-12132</i>
L'employeur doit produire les éléments qu'il détient pour le calcul du salaire	<i>Cass. soc., 1^{er} mars 2017 : n° 15-28.198 F-D</i>
La protection du candidat aux élections dépend de la date de sa convocation à l'entretien préalable	<i>Cass. Soc., 22 mars 2017 : n° 15-23.103 F-D</i>



Textes



Instance de dialogue social dans les réseaux de franchise de plus de 300 salariés

Décret n° 2017-773 du 4 mai 2017 relatif à l'instance de dialogue social mise en place dans les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France liés par un contrat de franchise

Initialement envisagée pour le mois de décembre 2016, la publication du décret relatif à l'instance de dialogue social devant être mise en place dans les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France liés par un contrat de franchise, est finalement intervenue au Journal Officiel du 6 mai 2017.

Pris pour l'application de l'article 64 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le décret n° 2017-773 du 4 mai 2017 fixe ainsi les modalités de négociation et les caractéristiques de l'instance de dialogue social en l'absence d'accord mettant en place cette instance.

Dans les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France, liés par un contrat de franchise qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées, le franchiseur engage une négociation visant à mettre en place une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau, comprenant des représentants des salariés et des franchisés et présidée par le franchiseur à la demande d'une organisation syndicale :

- représentative au sein de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau,
- ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau.

Cette instance formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau.

Un accord collectif doit organiser la mise en place de cette instance (composition, mode de désignation de ses membres, durée de leur mandat) et ses modalités de fonctionnement (fréquence des réunions, crédit d'heures de délégation, dépenses de fonctionnement de l'instance et d'organisation des réunions).

A défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les modalités de mise en place et les caractéristiques de l'instance de dialogue social.

C'est ce décret qui a été publié au JO du 6 mai 2017.

Il détermine :

- les dispositions relatives à la négociation de l'accord mettant en place l'instance de dialogue social (articles 1^{er} à 3 du décret) ;
- les dispositions relative à l'instance de dialogue social mise en place en l'absence d'accord (articles 4 à 8 du décret) ;
- les règles relatives aux contestations relatives à la mise en place et au fonctionnement de l'instance de dialogue social (articles 9 du décret).



Liste des branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé

Ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction

Arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé

L'ordonnance 2017-647 du 27 avril 2017 est prise en application de l'article 86 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail.

Les articles L 1244-2-1 et L 1244-2-2 du code du travail issus de l'ordonnance du 27 avril 2017 s'appliquent dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du ministre chargé du travail, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise sur les points qu'elle règle.

L'arrêté du 5 mai 2017 fixe la liste des branches concernées :

Sociétés d'assistance	IDCC 1801
Casinos	IDCC 2257
Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	IDCC 1286
Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière	IDCC 1513
Espaces des loisirs, d'attractions et culturels	IDCC 1790
Hôtellerie de plein air	IDCC 1631
Hôtels, cafés, restaurants	IDCC 1979
Centres de plongée (Sport)	IDCC 2511
Jardineries et graineteries	IDCC 1760
Personnels des ports de plaisance	IDCC 1182
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	IDCC 1077
Remontées mécaniques et domaines skiables	IDCC 454
Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs	IDCC 1557
Thermalisme	IDCC 2104
Tourisme social et familial	IDCC 1316
Transports routiers et activités auxiliaires du transport	IDCC 16
Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	IDCC 493

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que ces 2 conditions sont réunies :

- il a effectué au moins 2 mêmes saisons dans cette entreprise sur 2 années consécutives ;
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec sa qualification (article L 1244-2-1 nouveau).

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur doit informer le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, sauf motif dûment fondé (article L 1244-2-1 nouveau).

Aux termes de l'article L 1244-2 du code du travail, pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

L'ordonnance du 27 avril 2017 précise que pour l'application de ce texte, sont considérés comme successifs les contrats saisonniers conclus dans une même entreprise sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise (article L 1244-2-2 nouveau).

Ces dispositions peuvent être appliquées depuis le 7 mai 2017, date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 5 mai 2017.



Publicité des accords collectifs

Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs

Ce décret est pris pour l'application de l'article 16 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2017, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement seront rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu sera publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent toutefois acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Cet acte, précise le décret, doit être signé d'une part, par la majorité des organisations syndicales signataires de la convention ou de l'accord et, d'autre part (article R 2231-1-1 nouveau) :

- pour les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement, par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ;
- pour les accords interentreprises, par les représentants légaux des différentes entreprises concernées ;
- pour les accords de branche, par une ou plusieurs organisations patronales signataires.

Cet acte doit également être motivé. Il doit en effet préciser les raisons pour lesquelles la convention ou l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale. Cette motivation est toutefois sans incidence sur la légalité de la convention ou de l'accord (article R 2231-1-1 nouveau).

Les partenaires sociaux peuvent ainsi faire valoir que la convention ou l'accord en cause contient des informations sensibles sur la situation de l'entreprise, sa stratégie ou sa politique en matière de ressources humaines, ou encore des informations qui relèvent du secret industriel et commercial.

Cet acte ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version destinée à la publication sont joints au dépôt (article L 2231-5-1, al. 2 nouveau).

On rappellera que les conventions et accords sont déposés en 2 exemplaires, dont une version papier signée des parties et une version sur support électronique, soit auprès des services centraux du ministre du travail (s'agissant des conventions de branche et accords professionnels ou interprofessionnels) soit auprès de la DIRECCTE (s'agissant des autres conventions et accords) (articles L 2231-6, L 2232-35, D 2231-2 à D 2231-4).

Une fois ces formalités effectuées, la version tronquée de la convention ou de l'accord est publiée avec l'indication que la publication est partielle, sauf s'il s'agit d'une convention ou d'un accord étendu : dans ce cas, la convention ou l'accord est publié dans une version intégrale (article R 2231-1-1 nouveau).

A défaut pour les partenaires sociaux de faire part de leur décision de ne publier qu'une partie du texte conventionnel, ce dernier est publié dans une version intégrale, sauf demande de l'employeur ou d'une

organisation signataire de suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires (article R 2231-1-1 nouveau).

Cette demande d'anonymisation est transmise au moment du dépôt de l'accord par la partie la plus diligente. Les autres signataires peuvent formuler la même demande dans un délai d'un mois suivant ce dépôt (article R 2231-1-1 nouveau).

La demande comporte (article R 2231-1-1 nouveau) :

- l'indication par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou par les représentants légaux dans le cas d'un accord interentreprises ou par l'organisation syndicale signataire du nom, prénom et qualité de son représentant dûment mandaté à cet effet,
- l'intitulé de la convention ou de l'accord,
- la date et le lieu de sa signature.

Toutefois, à titre transitoire et jusqu'au 1^{er} octobre 2018, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissements conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires. La version ainsi rendue anonyme de l'accord est déposée par la partie la plus diligente, en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D 2231-2 et suivants du code du travail, relatifs aux formalités de dépôt (article 2 du décret).



Formation au dialogue social

Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique

Le décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique a été publié au Journal Officiel.

Cette disposition réglementaire modifie le code du travail et :

- concerne les salariés, les employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, les magistrats judiciaires et administratifs et les agents de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.
- permet la mise en œuvre des formations, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation, visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats et aux agents de la fonction publique.

L'article 33 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels avait instauré la possibilité de suivre une formation commune pour les acteurs de la négociation collective.

Les formations communes, qui ont pour objet d'améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, sont suivies par des salariés et des employeurs ou leurs représentants respectifs conjointement sur un même site.

Des magistrats judiciaires, des magistrats administratifs et des agents de la fonction publique peuvent, le cas échéant, y participer.

L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle définit un cahier des charges général auquel doivent répondre les formations communes qui détermine :

- les thématiques traitées par les formations communes, qui portent notamment sur les questions économiques et sociales, la dynamique de la négociation et son environnement juridique
- les principes que doivent respecter les formations communes, notamment le respect de la neutralité dans l'analyse et la présentation du rôle des parties à la négociation
- les critères destinés à garantir la qualité des formations communes, notamment la mise en œuvre d'une pédagogie centrée sur les relations entre acteurs.

L'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle conçoit et dispense des formations communes, directement ou par l'intermédiaire d'un réseau de partenaires qu'il anime.

Le suivi d'une formation commune s'effectue dans le cadre :

- soit du congé de formation économique, sociale et syndicale,
- soit du plan de formation pour les actions de formation mentionnées aux 2° et 8° de l'article L 6313-1 ;



Assurance chômage : durée minimale d'indemnisation

Décret n° 2017-692 du 2 mai 2017 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage

Dans le cadre de la renégociation de la convention sur l'assurance chômage, les partenaires sociaux ont porté à 53 ans l'âge à partir duquel un travailleur involontairement privé d'emploi senior peut bénéficier d'une durée maximale d'indemnisation plus longue. La durée maximale de cette indemnisation est fixée selon leur âge à la fin du contrat de travail.

L'allocation d'assurance est accordée pour des durées limitées qui tiennent compte de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces durées ne peuvent être inférieures aux durées déterminées par décret en Conseil d'État.

Le décret n° 2017-692 du 2 mai 2017 tire les conséquences de ces évolutions sur les dispositions réglementaires du code du travail régissant les règles d'indemnisation.

Ainsi, est supprimé le principe selon lequel la durée pendant laquelle l'allocation d'assurance est accordée ne peut être inférieure à la durée d'activité du salarié au cours des 28 mois précédant la fin du dernier contrat de travail dans la limite de 730 jours ou, pour les salariés âgés de 50 ans ou plus, à la durée d'activité au cours des 36 mois précédant la fin de ce contrat dans la limite de 1095 jours.

Il est précisé que la durée pendant laquelle l'allocation d'assurance est accordée ne peut être inférieure à 122 jours s'entendant comme des jours calendaires.

Ces dispositions n'entreront cependant en vigueur que lorsque la nouvelle convention d'assurance chômage sera agréée. En conséquence, ces dispositions entrent en vigueur avec l'arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés.



Vapoter au travail : entre liberté et interdiction

Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif

Depuis janvier 2016, il est interdit de s'adonner au plaisir coupable de la cigarette électronique dans les locaux de travail fermés et couverts à usage collectif, c'est à dire dans certaines parties de l'entreprise (article L 3513-6 du code de la santé publique).

Mais le texte de loi ne prévoyait pas ni les lieux concernés ni les sanctions. Le décret du 25 avril 2017 vient de préciser les lieux de travail concernés par l'interdiction et sera applicable dès le 1^{er} octobre 2017.

Il impose à l'entreprise de mettre en place une signalisation apparente et fixe les sanctions encourues par les salariés contrevenants et par l'employeur.

C'est désormais clair, il est interdit de vapoter dans les open-space et les bureaux partagés. Mais les salariés pourront vapoter en toute tranquillité, sauf règlement intérieur contraire :

- dans leurs bureaux individuels, sauf indication contraire du règlement intérieur ;
- dans les locaux de travail accueillant du public : ces locaux sont expressément exclus par le décret.

Le salarié qui enfreindra cette interdiction s'exposera à l'amende pénale prévue pour les contraventions de 2^{ème} classe (c'est-à-dire une amende pouvant aller jusqu'à 150 €).

L'employeur devra rappeler l'interdiction de vapoter par une signalisation apparente. Il devra également rappeler les conditions d'application de cette interdiction dans l'enceinte des lieux, par voie d'affichage.

A défaut, il encourra l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe, soit une amende pénale pouvant aller jusqu'à 450 €.

Zoom



Assurance chômage : ce qui change à partir du 1^{er} octobre 2017

Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés

Protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage

Convention Unédic du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

Après l'accord finalisé le 28 mars 2017, les partenaires sociaux ont signé le 14 avril 2017 la convention d'assurance chômage qui remplace, à compter du 1^{er} octobre 2017, celle du 14 mai 2014.

A la veille de l'élection présidentielle, les partenaires sociaux ont trouvé un accord sur l'assurance chômage le 28 mars 2017, signé par tous à l'exception de la CGT.

Les modifications qu'il prévoit ont été transcrites dans une nouvelle convention d'assurance chômage signée le 14 avril 2017 et dans de nouveaux textes réglementaires annexés, qui ont été agréés par l'arrêté du Gouvernement du 4 mai 2017 publié au Journal Officiel du 6 mai 2017.

La convention est conclue pour une durée déterminée de 3 ans, du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2020 (article 13 Convention). Certaines modifications qu'elle prévoit en matière de prestations entreront en vigueur plus tard, le 1^{er} novembre 2017.

Contributions

La recrudescence des CDD courts était le sujet sensible de la négociation. Finalement un compromis a été trouvé : dans les secteurs les plus concernés par l'intensification du recours aux contrats de travail très courts, des négociations vont s'ouvrir afin d'identifier des solutions (article 2.1 Accord). En contrepartie, la *surtaxation* des CDD courts est remplacée par une contribution exceptionnelle et temporaire sur tous les contrats.

En 2013, la mise en place de la *surtaxation* des CDD courts avait eu pour contrepartie la création d'une exonération pour embauche d'un jeune de moins de 26 ans. La suppression de la *surtaxation* s'accompagne aujourd'hui de la suppression de cette exonération.

Une contribution exceptionnelle temporaire au taux de 0,05 % est instituée

Une contribution exceptionnelle temporaire à la charge de l'ensemble des employeurs est mise en place. Applicable à l'ensemble des contrats de travail, elle est due au taux de 0,05 % sur une assiette identique à celle utilisée pour la contribution générale à l'assurance chômage (article 4 Convention). Le taux global de la contribution patronale chômage est donc porté à 4,05 %. Le taux de la contribution salariale reste quant à lui fixé à 2,40 %.

Remarque : la contribution exceptionnelle temporaire vise tous les contrats de travail, donc aussi bien les CDD, quelle que soit leur durée, que les contrats à durée indéterminée

Selon les déclarations du Medef, pour que l'impact soit neutre pour les entreprises, cette contribution exceptionnelle devrait être intégralement compensée par une baisse de la cotisation versée à l'AGS.

La contribution exceptionnelle et temporaire est mise en place à la date d'entrée en vigueur de la convention du 14 avril 2017, à savoir le 1^{er} octobre 2017, pour une durée maximale de 36 mois (article 2.2 Accord). Elle cessera donc de s'appliquer au plus tard le 30 septembre 2020 (article 4 Convention).

Toutefois, un comité de pilotage se réunira une fois par an pour dresser un bilan de l'accord et notamment vérifier l'issue des négociations de branche sur l'intensification des contrats courts (article 11 Accord). A chaque bilan du comité, les partenaires sociaux pourront, compte tenu de l'avancée de ces négociations, décider de l'abrogation de la contribution exceptionnelle (article 2.2 Accord). Ainsi, les branches justifiant de négociations satisfaisantes pourront obtenir une abrogation anticipée de la contribution exceptionnelle.

La surtaxation des CDD courts et l'exonération en faveur des jeunes sont supprimées

L'exonération temporaire de la contribution patronale chômage pour l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans est supprimée à compter de l'entrée en vigueur de la convention du 14 avril 2017 (article 4 Convention).

Toutefois, cette exonération continuera de s'appliquer jusqu'à son terme, à la demande de l'employeur, dès lors que toutes les conditions pour en bénéficier, dont notamment la confirmation de la période d'essai du salarié, seront remplies au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur de la convention du 14 avril 2017 (article 50 § 3 Règlement).

Quant à la *surtaxation* des CDD courts, elle est supprimée dans les conditions suivantes (article 4 Convention) :

- pour les CDD d'usage : 18 mois après la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf décision contraire du comité de pilotage ;
- pour tous les autres CDD : à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention du 14 avril 2017.

On rappelle que, depuis 2013, la contribution patronale d'assurance chômage, qui est en principe de 4 %, est due à un taux majoré pour les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité et les CDD d'usage d'une durée d'au plus 3 mois. Du fait de cette surtaxation, la contribution patronale due pour ces contrats est portée à :

- 5,5 % (ou 7 % si le contrat a une durée d'au plus 1 mois) pour les CDD de 3 mois au plus conclus pour accroissement temporaire d'activité ;
- 4,5 % pour les CDD d'usage d'au plus 3 mois.

S'agissant de la date d'effet de la suppression de la *surtaxation* des CDD courts pour accroissement temporaire d'activité, la convention du 14 avril 2017 manque de précision. Elle ne dit pas, en effet, si cette suppression s'appliquera à tous les contrats, y compris à ceux en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention, ou si elle concernera uniquement les contrats conclus à compter de cette date. Ce point sera probablement prochainement clarifié par l'Unédic.

Prestations

Les modifications touchant aux prestations d'assurance chômage développées ci-après s'appliquent aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat ou l'engagement de la procédure de licenciement économique est postérieure au 1^{er} novembre 2017, à l'exception des mesures relatives au cumul des allocations avec les revenus d'activité non salariée qui s'appliqueront au 1^{er} janvier 2018 (article 14 § 3 et § 4 Convention).

Les jours travaillés pris en compte pour le calcul et le versement des allocations

Les modalités de calcul et de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont modifiées pour se baser sur les données inhérentes aux jours travaillés. Selon les partenaires sociaux, cette modification ne devrait avoir de conséquences que pour les personnes alternant de courtes périodes de chômage et de courtes périodes d'emploi, afin qu'elles ne touchent pas un revenu global supérieur à celui d'une personne en CDI à temps plein.

L'annexe IV du règlement Unédic, relative aux salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire, est supprimée en conséquence (article 1 Accord).

La durée minimale d'affiliation est fixée à 88 jours travaillés (au lieu de 122 jours calendaires) ou, sans changement, à 610 heures au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat.

Pour les salariés âgés d'au moins 53 ans à la date de leur privation involontaire d'emploi (et non plus 50 ans), cette durée minimale d'affiliation s'apprécie au cours des 36 mois précédant la fin du contrat, en application du recul de l'âge d'entrée dans la filière senior (article 3 § 1 Règlement).

Durée minimale d'affiliation <i>(Application aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin du contrat de travail interviendra à compter du 1^{er} octobre 2017)</i>	
Avant le 1^{er} octobre 2017	Après le 1^{er} octobre 2017
122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail
122 jours ou 610 heures au cours des 36 derniers mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans	88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail

Le salaire journalier de référence (SJR) servant au calcul de l'ARE est déterminé en divisant le salaire de référence, correspondant au total des rémunérations habituelles soumises aux contributions d'assurance chômage comprises et afférentes à la période des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé, par le nombre de jours travaillés durant cette période de référence (dans la limite de 261 jours) multiplié par 1,4 (correspondant au quotient de 7 jours sur 5) pour convertir ce nombre sur une base calendaire (article 1.2 Accord ; article 13 Règlement).

Le calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et de sa durée de versement tient compte des jours travaillés dans la limite de 5 jours par semaine. Les modalités de détermination et de notification de l'allocation versée mensuellement sont adaptées dans le règlement pour en tenir compte, tout en conservant les deux principes suivants :

- la durée totale du droit à allocation reste calculée sur la base du principe « 1 jour payé = 1 jour indemnisé » ;
- le versement de l'allocation s'effectue toujours sur la base de jours calendaires (article 3.1 Accord ; article 2 § 2 Convention).

En particulier, afin de déterminer cette durée sur une base calendaire, le nombre de jours travaillés est multiplié par 1,4. Le résultat est arrondi à l'entier supérieur (article 9 § 1 al. 1 Règlement).

Le différé spécifique d'indemnisation est adouci

Le différé spécifique d'indemnisation est un report du point de départ du versement des allocations de chômage calculé en fonction du montant des indemnités de rupture ou de toute autres sommes supérieures aux minima légaux dont le principe et les modalités de calcul sont fixés par la loi.

L'assiette de calcul de ce différé reste la même : sont prises en compte les indemnités ou sommes prévues par des dispositions autres que législatives (indemnité conventionnelle ou transactionnelle pour la part dépassant l'indemnité légale de licenciement, indemnité de non-concurrence) ou celles dont le montant n'est pas directement déterminé par la loi. Sont en revanche exclues de l'assiette de calcul les indemnités et autres sommes inhérentes à la rupture du contrat allouées par le juge (article 21 § 2, al. 1 à 3 Règlement).

Le montant des sommes prises en compte est divisé par 91,4 (au lieu de 90 en application de la convention du 14 mai 2014) pour obtenir le nombre de jours composant ce différé.

Ce diviseur sera revalorisé chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale (article 1.3 Accord ; article 21 § 2, a Règlement).

Par ailleurs, la durée maximale du différé spécifique d'indemnisation diminue : son plafond passe de 180 à 150 jours (article 21 §2, a Règlement). En cas de rupture pour motif économique, le plafond reste fixé à 75 jours (article 21 §2, b Règlement).

Exemple : soit un salarié licencié pour motif personnel le 1^{er} décembre 2017 et percevant lors de son licenciement 5 000 € d'indemnités supra-légales, le différé spécifique sera égal à : $5\,000 / 91,4$, soit 54 jours

Rappel : pour la détermination du point de départ du versement de l'ARE, le différé spécifique d'indemnisation s'ajoute au délai d'attente de 7 jours et au différé d'indemnisation *congés payés*, qui résulte de la division, par le salaire journalier de référence, du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur.

Chômeur entre 50 et 55 ans, la durée maximale d'indemnisation diminue

Jusqu'à présent, pour les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 50 ans, la durée maximale de versement des allocations d'aide au retour à l'emploi était égale à 36 mois (1095 jours).

Au 1^{er} novembre 2017, seuls les chômeurs ayant au moins 55 ans au moment de la perte de leur emploi bénéficient de cette durée maximale d'indemnisation de 36 mois.

Pour les personnes âgées de 50 à 52 ans, la durée maximale d'indemnisation est alignée sur le régime de droit commun et réduite à 24 mois (730 jours) (article 6 Accord ; article 9 § 1 Règlement).

Pour les personnes âgées de 53 à 54 ans au moment de la perte de leur emploi, la durée maximale d'indemnisation est fixée à 30 mois (913 jours). A cette durée s'ajoute le cas échéant la période de versement de l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF), dans la limite de 6 mois supplémentaires, à condition que l'intéressé justifie d'un nombre de jours travaillés supérieur à 652 jours, que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 1095 jours calendaires et que la formation effectuée ne le soit pas dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (article 2 § 3 Convention ; article 9 § 2 Règlement).

En contrepartie, les demandeurs d'emploi ayant plus de 50 ans et moins de 55 ans au moment de l'ouverture des droits bénéficient, s'ils mobilisent leur compte personnel de formation (CPF) pendant la période d'indemnisation, d'un abondement de leur compte correspondant au nombre d'heures complémentaires nécessaire au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures. Ils ne peuvent bénéficier qu'une seule fois de cet abondement de 500 heures (article 6 Accord).

Ces 500 heures sont mentionnées dans le CPF de l'intéressé dès l'ouverture de ces droits (article 2 § 3 Convention).

Les modalités de cumul de l'ARE avec des revenus d'activité non salariée changent

Les modalités de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec les revenus issus d'une activité professionnelle non salariée sont modifiées pour limiter les situations de régularisation qui, selon les partenaires sociaux, portent parfois sur des montants importants et sont susceptibles d'affecter la viabilité économique de l'entreprise reprise ou créée par l'allocataire (article 4 Accord).

Si l'allocataire peut déterminer le montant mensuel des rémunérations tirées de son activité non salariée (notamment les auto-entrepreneurs et les dirigeants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés) et les déclare lors de l'actualisation mensuelle de sa situation, le nombre de jours indemnissables résultant de l'application des règles de cumul est affecté d'un coefficient égal à 0,8.

Si l'allocataire ne peut pas déterminer le montant de ses rémunérations selon une périodicité mensuelle (ce qui peut être le cas de certains travailleurs indépendants), l'allocation versée au cours du mois considéré correspond à 70 % de l'allocation mensuelle qui lui serait normalement due en l'absence de reprise d'activité professionnelle.

Sans changement, des régularisations sont effectuées en fin de période sur la base des rémunérations définitives et justifiées.

Ces modalités seront retranscrites dans un accord d'application à paraître (article 30, al. 3 Règlement) et s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2018 (article 14 § 4 et § 5 Convention).

Jurisprudence

Le Conseil constitutionnel confirme le statut de défenseur syndical

Décision n° 2017-623 QPC du 7 avril 2017

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 18 janvier 2017 par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit des deux premiers alinéas de l'article L 1453-8 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Était en effet demandé au Conseil de se prononcer sur le statut du « défenseur syndical » afin de savoir si ce dernier, mis en place par la loi Macron était bien conforme à la Constitution.

Avant d'aborder en détails la décision du Conseil constitutionnel, rappelons quelques notions importantes concernant le statut du défenseur syndical, institué par la loi Macron (loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO du 7 août 2015).

Le défenseur syndical est institué pour assister ou représenter le salarié ou l'employeur devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale. Dans les établissements **d'au moins 11 salariés**, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire pour exercer de ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois.

Ses absences sont rémunérées par son employeur sans aucune diminution du salaire ou des avantages liés à un travail effectif (congrés payés notamment ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise). L'État rembourse à l'employeur les salaires maintenus ainsi que les avantages et les charges sociales correspondants.

Secret professionnel et obligation de discrétion (article L 1453-8) :

- le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.
- toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative.

Ainsi que l'indique l'article L 1453-9, instauré par la loi Macron :

- l'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail ;
- et son licenciement est soumis à la procédure d'autorisation administrative.

A l'origine de la présente décision, c'est une QPC (Question Prioritaire de Constitutionnalité) soulevée par le CNB (Conseil National des Barreaux) et jugée sérieuse en janvier par la chambre sociale de la Cour de cassation.

A la question qui lui est posée, le Conseil constitutionnel rappelle tout d'abord que les dispositions contestées :

- soumettent d'une part le défenseur syndical à une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- lui imposent également une obligation de discrétion à l'égard des informations ayant un caractère

confidentiel et présentées comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.

D'autre part, tout manquement du défenseur syndical à ses obligations de secret professionnel et de discrétion peut entraîner sa radiation de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative.

En outre, l'article 226-13 du code pénal punit d'1 an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par son état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

Pour toutes ces raisons, le Conseil constitutionnel dit qu'il y a lieu de considérer que :

- sont assurées aux parties, qu'elles soient représentées par un avocat ou par un défenseur syndical, des garanties équivalentes quant au respect des droits de la défense et de l'équilibre des droits des parties ;
- ainsi, en dépit des différences statutaires entre avocats et défenseurs syndicaux, le législateur avait prévu des garanties équivalentes en faveur des justiciables se faisant représenter ou assister par un défenseur syndical.

Sont donc totalement conformes à la constitution les articles L 1453-8 et suivants mettant en place le défenseur syndical.



A savoir : *le Conseil constitutionnel considère que les sont parties assurées, qu'elles soient représentées par un avocat ou par un défenseur syndical, des garanties équivalentes quant au respect des droits de la défense et de l'équilibre des droits des parties*

Requalification des voyages d'affaires en avantages en nature

Cass. Civ., 30 mars 2017 : n° 16-12132

Cour de cassation se penche présentement sur le sort attribué à certains frais, que l'entreprise considère relever de la catégorie *frais d'entreprise* mais qu'elle a de son côté assimilé à des avantages en nature.

Ni avantages en nature, ni frais professionnels, les frais d'entreprise sont des frais relevant de l'activité de l'entreprise et non des frais liés à l'exercice de la profession du salarié.

Les frais d'entreprise doivent remplir cumulativement 3 critères :

- être de nature exceptionnelle ;
- être engagés dans l'intérêt de l'entreprise ;
- être exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité de l'entreprise.

Il faut en outre que les dépenses engagées par le salarié soient justifiées par :

- l'accomplissement des obligations légales ou conventionnelles de l'entreprise ;
- la mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation, ou de gestion de l'entreprise ;
- le développement de la politique commerciale de l'entreprise.

Les frais d'entreprise sont toujours exonérés de cotisations, même en cas d'application d'une DFS (Déduction Forfaitaire Spécifique), à la différence des remboursements de frais professionnels.

En matière de frais d'entreprise, il convient de se rapprocher de la Circulaire DSS/SDFSS/5 B n° 2003-07 du 7 janvier 2003.

Au sein de ce document, nous y retrouvons notamment la définition des 3 critères cumulatifs précités :

- l'employeur peut être conduit à rembourser des dépenses engagées par le salarié ou à mettre à sa disposition des biens ou services, sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels.
- les sommes, biens ou services ainsi attribués correspondent à la prise en charge de frais relevant de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié.

Les frais pris en charge à ce titre par l'employeur sont donc exclus de l'assiette des cotisations. Ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise et doivent remplir simultanément 3 critères :

- un caractère exceptionnel ;
- dans l'intérêt de l'entreprise ;
- exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité du travailleur salarié ou assimilé.

La présente affaire concerne une société qui, suite à un contrôle portant sur les années 2009 et 2010 réalisé par l'URSSAF, connaît un redressement.

Sont notamment réintégrés dans l'assiette des cotisations, des sommes afférentes à un voyage à Budapest organisé par la société.

La société saisit d'un recours une juridiction de sécurité sociale. La Cour d'appel de Lyon, dans son arrêt du 8 décembre 2015, donne raison à l'entreprise, estimant que le voyage incriminé dans le présent redressement présentait les 3 critères permettant de reconnaître des frais d'entreprise, à savoir :

- être de nature exceptionnelle ;
- être engagés dans l'intérêt de l'entreprise ;
- être exposés en dehors de l'exercice normal de l'activité de l'entreprise.

Parmi les éléments mis en avant par la cour d'appel, citons :

- le fait que **tous** les salariés de la société ont dû participer à ce voyage, soit un groupe constitué de plus de 100 personnes ;
- qu'une feuille d'émargement, visée par les salariés présents, laquelle témoigne du caractère obligatoire de cet événement ;
- la lecture du synopsis du voyage permet effectivement de relever qu'une seule demie journée était prévue au titre d'une séance de travail, sur 4 jours de voyage, dont à déduire 1 jour pour les transports, séance dont le descriptif est communiqué par la société ;
- le fait que la société justifie cependant, par production de diverses pièces, et notamment des photographies, que les marques du groupe ont été présentes tout au long du séjour, que des tenues ont été imposées avec le logo du groupe pour les soirées, que les divers participants étaient placés lors des différents repas ;
- et enfin, que le fait que quelques conjoints aient pu participer à ce voyage ne saurait suffire à éluder le fait que celui-ci était organisé dans l'intérêt de l'entreprise, avec mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation, de gestion de l'entreprise et le développement de la politique commerciale de celle-ci.

En conclusion, selon la cour d'appel, le voyage, objet du redressement par les services de l'URSSAF, répondait totalement aux critères de la circulaire du 7 janvier 2003, avec pour objectifs, au regard de ses conditions de déroulement et de son caractère obligatoire, de renforcer la cohésion des équipes en créant un environnement favorable au travail pour les différents collaborateurs du groupe caractérisant ainsi un séminaire professionnel, et un voyage de stimulation des équipes.

Mais la Cour de cassation ne partage pas du tout l'avis de la cour d'appel. Elle estime en effet que les frais en question n'avaient pas été exposés pour des charges inhérentes aux fonctions des salariés, exercées dans l'intérêt de l'entreprise.

De sorte que leur prise en charge constituait des avantages en nature soumis à cotisations. L'arrêt de la cour d'appel est cassé et annulé de ce fait, les parties envoyées devant la Cour d'appel de Dijon.



A savoir : *les frais de voyage ne correspondent pas à des charges d'exploitation de l'entreprise ne sont pas exposés pour des charges inhérentes aux fonctions des salariés, exercées dans l'intérêt de l'entreprise*

L'employeur doit produire les éléments qu'il détient pour le calcul du salaire

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017 : n° 15-28.198 F-D

La question de l'échange d'informations sur les paramètres de calcul de la rémunération est régulièrement posée en présence de systèmes de rémunération variable. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation rappelle le rôle de l'employeur en la matière.

La Cour de cassation juge dans un arrêt du 1^{er} mars 2017 que lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire. Elle confirme ainsi une jurisprudence constante (Cass. Soc., 18 décembre 2001 : n° 99-43.538 FS-PB ; Cass. Soc., 24 septembre 2008 : n° 07-41.383 F-PB).

Dans le prolongement de ces solutions, la Cour de cassation a également jugé que si l'employeur ne produit aucun élément permettant de calculer les sommes dues au salarié, le juge peut procéder à ce calcul en se basant sur les éléments fournis par ce salarié, par exemple un tableau récapitulatif des affaires qu'il affirme avoir réalisées (Cass. Soc., 8 décembre 2010 : n° 09-41.556 F-D ; Cass. Soc., 3 juillet 2008 : n° 07-40.707 F-D).

De manière plus générale, elle a posé pour principe que le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail (Cass. Soc., 18 juin 2008 : n° 07-41.910 FS-PBRI).

L'employeur recourant à des systèmes de rémunération variable doit donc être prêt à communiquer aux salariés le demandant tous les documents permettant de démontrer que la part variable versée est conforme à ce qui avait été prévu. C'est donc un élément à prendre en considération lors de la mise en place de tels systèmes.



A savoir : *lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire. La Cour de cassation confirme ainsi une jurisprudence constante*

La protection du candidat aux élections dépend de la date de sa convocation à l'entretien préalable

Cass. Soc., 22 mars 2017 : n° 15-23.103 F-D

Le salarié candidat aux élections professionnelles est protégé s'il présente sa candidature avant la date d'engagement de la procédure de licenciement.

Selon la Cour de cassation, le salarié candidat aux élections professionnelles bénéficie du statut protecteur s'il présente sa candidature :

- après la signature du protocole préélectoral (Cass. Ass. Plén., 27 octobre 1972 : n° 70-92.627 ; Cass. Soc., 22 mars 1995 : n° 93-41.678 D)
- et avant l'engagement de la procédure de licenciement, matérialisé par l'envoi de sa convocation à l'entretien préalable (Cass. Soc., 6 décembre 2011 : n° 10-18.440 F-D ; Cass. Soc., 20 mars 2013 :

n° 11-26.705 F-D).

Si la procédure ne nécessite pas d'entretien préalable, comme par exemple en cas de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours, la protection s'applique si l'employeur est informé de la candidature du salarié avant l'envoi de la lettre de licenciement (Cass. Soc., 6 avril 2016 : n° 14-12.724 FS-PB).

En l'espèce, la difficulté tenait à ce que le salarié avait été convoqué à l'entretien préalable à son licenciement par lettre signifiée par acte d'huissier. La Cour de cassation admet que l'employeur ait recours à ce mode de convocation du salarié, qui remplit les conditions de preuve exigées par l'article L 1232-2 du code du travail (Cass. Soc., 30 mars 2011 : n° 09-71.412 FS-PB). La cour d'appel avait considéré que la date de convocation à l'entretien préalable était celle de la remise en main propre au salarié de l'acte d'huissier, alors que l'employeur avait d'ores et déjà connaissance de la candidature de l'intéressé aux élections professionnelles.

Article L 1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Mais la Cour de cassation censure cette décision : la date d'engagement de la procédure de licenciement était celle de la remise par l'employeur à l'huissier de la lettre de convocation. Pour accorder le statut protecteur au salarié, la cour d'appel aurait donc dû s'assurer que l'employeur était informé, à cette date, de la candidature du salarié.



A savoir : *le salarié candidat aux élections professionnelles est protégé s'il présente sa candidature avant la date d'engagement de la procédure de licenciement (remise par l'employeur à l'huissier de la lettre de convocation)*