

**1<sup>er</sup> au 15 janvier 2018**

<b>Textes</b>	
<b>Date de mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif</b>	<p><i>Arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif</i></p> <p><i>Arrêté du 9 janvier 2018 portant modification de l'arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif</i></p>
<b>Barème 2018 des saisies et cessions sur rémunérations</b>	<i>Décret n° 2017-1854 du 29 décembre 2017 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations</i>
<b>Licenciement économique : dématérialisation</b>	<i>Arrêté du 29 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 27 juin 2014 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 5 du décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique</i>
<b>Mises à disposition de travailleurs</b>	<i>Décret n° 2017-1879 du 29 décembre 2017 relatif aux mises à disposition de travailleurs réalisées sur le fondement de l'article L 8241-3 du code du travail</i>
<b>Refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise</b>	<i>Décret n° 2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise</i>
<b>Modèles types de lettres de notification de licenciement</b>	<i>Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement</i>
<b>Fonctionnement du comité social et économique (CSE)</b>	<i>Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique</i>
<b>Prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche</b>	<i>Décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche</i>
<b>Mise en œuvre compte personnel de prévention de la pénibilité</b>	<p><i>Décret n° 2017-1815 du 29 décembre 2017 fixant les conditions d'octroi et les modalités de financement de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle</i></p> <p><i>Décret n° 2017-1814 du 29 décembre 2017 fixant les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle</i></p> <p><i>Décret n° 2017-1813 du 29 décembre 2017 modifiant le décret n° 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité »</i></p>
<b>Titres restaurant pour 2018</b>	<i>Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018</i>

## Loi travail II

Liste de décrets d'application des ordonnances travail

Les commissions du CSE

## Jurisprudence

<b>CHSCT : l'employeur ne peut pas se faire assister au cours des réunions sans l'accord du comité</b>	<i>Cass. Crim., 28 novembre 2017 : n° 16-86.138</i>
<b>Rupture conventionnelle et délai de recours</b>	<i>Cass. Soc., 6 décembre 2017 : n° 16-20.220</i>
<b>La non distribution par la Poste de la lettre de licenciement ne rend pas la rupture abusive</b>	<i>Cass. Soc., 30 novembre 2017 : n° 16-22.569 F-D</i>



# Textes



## Date de mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Arrêté du 9 janvier 2018 portant modification de l'arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

La transmission par voie dématérialisée des informations et demandes dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective est en place depuis le 4 janvier 2018.

L'employeur doit effectuer cette démarche à l'adresse suivante :  
<https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>.



## Barème 2018 des saisies et cessions sur rémunérations

Décret n° 2017-1854 du 29 décembre 2017 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L 3252-2 du code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente.

### Barème annuel

Tranches rémunérations	Pourcentage saisi
0 à 3.760 €	1/20 <sup>ème</sup>
de 3.760,01 € à 7.340,00 €	1/10 <sup>ème</sup>
de 7.340,01 € à 10.940 €	1/5 <sup>ème</sup>
de 10.940,01 € à 14.530 €	1/4
de 14.530,01 € à 18.110 €	1/3
de 18.110,01 € à 21.760 €	2/3
Plus de 21.760 €	en totalité

Majoration pour personne à charge : 1.440 € par personne à charge

### Barème mensuel

Tranches rémunérations	Pourcentage saisi
0 à 313,33 €	1/20 <sup>ème</sup>
de 313,34 € à 611,67 €	1/10 <sup>ème</sup>
de 611,68 € à 911,67 €	1/5 <sup>ème</sup>

de 911,68 € à 1.210,83 €	1/4
de 1.210,84 € à 1.509,17 €	1/3
de 1.509,18 € à 1.813,33 €	2/3
plus de 1.813,33 €	en totalité

Majoration pour personne à charge : 120,00 € par personne à charge

### Personnes à charge : rappel

Selon les conditions légales, article R 3252-3 du code du travail, sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS du salarié, dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA pour une personne seule ;
- tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et à la charge effective du débiteur, ou pour lequel le salarié verse une pension alimentaire ;
- l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA pour une personne seule et qui habite avec le salarié ou auquel ce dernier verse une pension alimentaire.

### Quotité insaisissable

En cas de saisie sur rémunération, l'employeur doit laisser à la disposition du salarié un montant égal à la partie forfaitaire du revenu de solidarité active, ce que l'on dénomme parfois RSA socle pour un foyer composé d'une seule personne.

Le décret n° 2017-739 du 4 mai 2017 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, ayant fixé cette valeur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 à 545,48 €, c'est donc cette valeur minimale qui doit être laissée à la disposition du salarié, quelle que soit la composition de son foyer.



### Licenciement économique : dématérialisation

*Arrêté du 29 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 27 juin 2014 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 5 du décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique*

La notification du projet de licenciement est adressée par la voie dématérialisée au DIRECCTE.

La date d'entrée en vigueur des dispositions applicables à la transmission par voie dématérialisée des informations et des demandes est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2014. Jusqu'à cette date, les envois sont effectués par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

La transmission par voie dématérialisée est effectuée sur le système d'information SI-PSE-RCC, dont l'adresse internet est <https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>



### Mises à disposition de travailleurs

Décret n° 2017-1879 du 29 décembre 2017 relatif aux mises à disposition de travailleurs réalisées sur le fondement de l'article L 8241-3 du code du travail

Le décret est pris pour l'application de l'article 33 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

**Principe :** *le prêt de main d'œuvre à but lucratif est en principe interdit (sauf exceptions légales comme le travail temporaire), et le prêt de main d'œuvre à but non lucratif, est quant à lui, autorisé (articles L 8241-1 et 2)*

Le principe fixé par le code du travail est le suivant : l'entreprise prêteuse ne doit tirer aucun bénéfice du prêt. Ainsi, seuls peuvent être facturés :

- les salaires,
- les charges sociales,
- les frais professionnels.

Par exception, le Gouvernement a souhaité favoriser et sécuriser un prêt de main d'œuvre entre, d'une part, un groupe ou une grosse entreprise et, d'autre part, une jeune entreprise ou une PME.

C'est l'objet de l'article 33 de l'ordonnance n° 2017-1387 qui crée ce nouveau cas de prêt de main d'œuvre licite (*article L 8241-3*).

L'ordonnance balai est venue ensuite modifier l'article 33 de l'ordonnance n° 2017-1387 en supprimant la référence au groupe.

Ainsi, à présent, une entreprise (et non plus un groupe) peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune entreprise, ou d'une PME, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

### **Les entreprises visées**

Les entreprises prêteuses sont les entreprises comptant au moins 5000 salariés ou celles appartenant à un groupe d'au moins 5000 salariés.

Les entreprises utilisatrices sont de jeunes entreprises de moins de 8 ans d'existence et de PME de 250 salariés au plus.

Les textes précisent que ce prêt de main d'œuvre ne peut pas être effectué au sein d'un même groupe, le groupe visé dans l'article L 8241-3 est celui formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle.

Le décret mentionne que la durée d'existence maximale des jeunes entreprises s'apprécie à compter de la date d'immatriculation à un registre professionnel ou le cas échéant, de déclaration par l'entreprise de son activité, (*article R 8241-1*).

Le décompte des effectifs s'effectue en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente et conformément aux dispositions de l'article L 1111-2 du code du travail.

### **L'objet de ce prêt de main d'œuvre**

Ce cas de prêt de main d'œuvre permet à l'entreprise utilisatrice d'améliorer la qualification de sa main d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun avec la grande entreprise.

Cette opération est considérée comme dépourvue de but lucratif, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales et aux frais professionnels réellement couverts.

### **Le formalisme à respecter**

Suite à une modification issue de l'ordonnance balai, ce nouveau cas de prêt de main d'œuvre n'est pas soumis aux dispositions de l'article L 8241-2 du code du travail, relatif aux opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Ce nouveau dispositif de prêt de main d'œuvre à but non lucratif obéit donc à un régime juridique spécifique.

Le décret définit le contenu de cette convention (*article R 8241-2*) et précise qu'elle est conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

Cette convention doit mentionner l'identité, la qualification du salarié concerné et le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés le cas échéant à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse. La convention de prêt de main d'œuvre dans cette hypothèse ne doit pas excéder 2 ans.

Elle indique également la durée et la finalité poursuivie par l'opération de prêt au regard des critères fixés par les textes, (à savoir qualification, transition ou partenariat) et les missions confiées au salarié concerné.

La mise à disposition ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié concerné.

L'employeur met à la disposition du comité social et économique, (CSE), dans la base de données économiques et sociales, les informations suivantes :

- le nombre de conventions de mise à disposition conclues ;
- et le type de postes occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition.

### **Le statut du salarié pendant la mise à disposition**

Pendant la période de prêt de main d'œuvre, le décret précise que le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu (*article R 8241-2-1*).

Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le décret rappelle les obligations de l'entreprise utilisatrice (*article R 8241-2*) :

- l'obligation de respecter les conditions d'exécution du travail déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes et des jeunes (*article L 1251-21*)) ;
- les obligations relatives à la médecine du travail (*article L 1251-22*) ;
- la fourniture des équipements de protection individuelle à l'exception de certains équipements personnalisés, dont la charge financière ne doit pas être supportée par les salariés mis à disposition (*article L 1251-23*) ;
- l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice (*article L 1251-24*).

Les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit des salariés mis à disposition, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui

relèvent de l'entreprise utilisatrice en matière de rémunération, de conditions de travail et d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives (*article L 2312-6*).

Enfin, concernant les accidents du travail, il faut se référer au régime applicable pour les entreprises de travail temporaire (*articles L 412-3 à 7 du CSS*).

### **Le statut du salarié à l'issue de la mise à disposition**

A l'issue de sa mise à disposition, le décret précise que le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Le texte rappelle qu'un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif (*article R 8241-2-1*).

### **Entrée en vigueur**

Ces dispositions nécessitaient un décret d'application, celui-ci est donc paru au JO du 31 décembre (*décret n° 2017-1879 du 29 décembre 2017*). Ce nouveau dispositif est donc applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.



### **Refus d'une modification du contrat de travail**

*Décret n° 2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise*

Le décret définit le montant, les conditions et les modalités de l'abondement du compte personnel de formation au bénéfice du salarié licencié à la suite du refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application de l'accord d'entreprise mentionnés à l'article L 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 3 de de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

#### **Article L 2254-2**

*Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :*

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;*
- aménager la rémunération au sens de l'article L 3221-3 dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels mentionnés au 1° du I de l'article L 2253-1 ;*
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

Le salarié licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise bénéficie d'un abondement minimum de 100 heures de son compte personnel de formation.

L'entreprise concernée adresse dans les 15 jours calendaires après la notification du licenciement à l'organisme paritaire collecteur agréé dont elle relève les informations nécessaires à l'abondement, notamment le nom du salarié bénéficiaire et le nombre d'heures de formation attribuées.

La somme due par l'entreprise à l'organisme paritaire collecteur agréé dont elle relève au titre du financement spécifique de l'abondement correspond au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Cette somme s'ajoute aux sommes qui doivent être consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation et fait l'objet d'un suivi comptable distinct au sein de la section consacrée au compte personnel de formation.

Cette somme est reversée par l'organisme paritaire collecteur agréé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice.



## **Modèles types de lettres de notification de licenciement**

*Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement*

Lorsqu'il notifie un licenciement dans les conditions prévues aux articles L 1232-6, L 1233-16 ou L 1233-42 du code du travail, l'employeur peut utiliser les modèles de lettres établis aux annexes 1 à 6 du présent décret.

L'employeur utilise le modèle de lettre correspondant à la nature juridique du licenciement envisagé et l'adapte aux spécificités propres à la situation du salarié ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables.

Pas de modèle Cerfa finalement, mais des lettres-type que l'employeur peut utiliser, s'il le souhaite :

- Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel disciplinaire (faute(s) sérieuse(s), grave(s) ou lourde(s)) : articles L 1232-1 et L 1331-1 du code du travail
- Modèle de lettre de licenciement pour inaptitude : articles L 1226-2-1 (inaptitude d'origine non professionnelle) et L 1226-12 du code du travail (inaptitude d'origine professionnelle)
- Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire : article L 1232-1 du code du travail
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique individuel
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique pour les petits licenciements collectifs (moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ou au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés)
- Modèle de lettre de licenciement pour motif économique (grands licenciements collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : au moins 10 licenciements sur une même période de 30 jours dans une entreprise de plus de 50 salariés)

On notera qu'aucun modèle de lettre n'est prévu pour les licenciements sui generis, lorsque le salarié refuse de voir appliquer à son contrat de travail un accord collectif portant sur l'emploi, qui permet de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou de préserver ou de développer l'emploi.

### **Des modèles de lettre à adapter**

L'employeur n'a nullement l'obligation de notifier les licenciements via ces modèles ; il a simplement la faculté de les utiliser. L'article L 1232-6 du code du travail précise bien qu'un *décret en Conseil d'État fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement*. Le décret souligne aussi que lorsque l'employeur utilise le modèle de lettre correspondant à la nature juridique du



licenciement envisagé, il doit l'adapter aux spécificités propres à la situation du salarié, ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables.



## Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

Le décret est pris pour l'application de l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à l'exception des dispositions des articles R 2315-51 et R 2315-52, dans leur rédaction issue du décret, qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le décret organise les modalités de fonctionnement du comité social et économique qui fusionne en une seule instance les 3 instances d'information et de consultation préexistantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Ce texte porte notamment sur :

- la composition de la nouvelle IRP unique,
- ses moyens,
- ses modalités de fonctionnement,
- les modalités d'information et de consultation,
- les nouveaux contours de la BDES.

Le CSE bénéficie d'autant d'heures de délégation que les anciennes instances, mais elles sont réparties entre moins d'élus, notamment dans les grandes entreprises

Le nombre total d'heures de délégation reste globalement stable. Par conséquent, les élus, moins nombreux, disposent, chacun, d'un nombre d'heures de délégation supérieur

Les élus participant aux négociations disposent d'un nombre d'heures de négociation qui s'ajoutent à celles prévues dans le CSE	au moins 12 heures mensuelles dans les entreprises jusqu'à 149 salariés
	15 heures pour les entreprises de 150 à 499 salariés
	24 heures dans les plus de 500 salariés

Il est possible par accord majoritaire d'intégrer les délégués syndicaux et donc la compétence de négociation, dans une instance unique et d'instituer un *conseil d'entreprise* à la place du CSE

Une commission santé, sécurité et conditions de travail, de type CHSCT, subsiste dans les entreprises de plus de 300 salariés. En dessous de 300 salariés, elle est maintenue dans les entreprises de type Seveso ou nucléaire

Une 6<sup>ème</sup> ordonnance, adoptée fin décembre, a donné au conseil d'entreprise la compétence de négocier également des plans de sauvegarde de l'emploi

Nombre de membres de la délégation du personnel du CSE prévu à l'article L 2314-1

Temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants

Nombre de membres de la délégation du personnel du CSE			
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72

75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190



### Prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche

Décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche

Le décret est pris en application de l'article L 2232-8 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 5 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Le décret a pour objet de fixer le seuil d'effectif des entreprises pour lesquelles le salaire des salariés participant aux négociations de branche est pris en charge par le fonds paritaire national.

Le décret prévoit également les modalités de cette prise en charge par les organisations syndicales de salariés bénéficiaires des crédits du fonds paritaire national.

Ainsi, le seuil prévu à l'article L 2232-8 est fixé à 50 salariés. Il est déterminé pour chaque année civile au cours de laquelle le salarié a participé à une négociation de branche en fonction de l'effectif de l'année précédente. L'effectif de l'année précédente est égal à la moyenne mensuelle de l'effectif de l'entreprise calculé, pour chaque mois civil, selon les modalités prévues aux articles L 1111-2 et L 1251-54.

Le montant pris en charge par le fonds est imputé sur le montant des crédits dus à l'organisation syndicale de salariés au titre de l'année au cours de laquelle la demande complète a été reçue par l'association de gestion du fonds paritaire national.

La prise en charge par le fonds est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié.

Aux fins de la prise en charge par le fonds, l'employeur adresse une demande à l'association comportant les éléments justificatifs de l'identité du salarié, de l'objet et de la date des réunions de négociation et l'attestation de participation nominative établie par l'organisation syndicale de salariés concernée.

La rémunération correspondante du salarié est versée par l'employeur dans le mois suivant la réception de l'attestation transmise par l'organisation syndicale de salariés concernée.

La demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés.

Le fonds rembourse l'employeur du montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble de ses salariés ayant participé aux négociations dans les branches, dans un délai ne pouvant excéder 90 jours à compter de la réception de la demande complète.

Le modèle de demande de prise en charge par l'employeur est établi par arrêté du ministre chargé du travail.

Le décret entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les réunions de négociation qui se tiennent à compter de cette date.



### **Mise en œuvre compte personnel de prévention de la pénibilité**

*Décret n° 2017-1815 du 29 décembre 2017 fixant les conditions d'octroi et les modalités de financement de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle*

*Décret n° 2017-1814 du 29 décembre 2017 fixant les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle*

*Décret n° 2017-1813 du 29 décembre 2017 modifiant le décret n° 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité »*

Trois décrets (n° 2017-1766, 2017-1768 et 2017-1769) du 27 décembre 2017 et trois décrets (n° 2017-1813 à 1815) du 29 décembre 2017 précisent les modalités de prise en compte des 4 facteurs de risques exclus du compte professionnel de prévention par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux).

Ainsi, ces textes prévoient que dans le cas où l'un de ces facteurs est à l'origine une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente de travail au-delà de 10 %, le travailleur concerné peut bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation.

En revanche, le traitement spécifique de ces facteurs au sein du dispositif de départ en retraite anticipée pour pénibilité n'est pas explicité.

Enfin, les décrets d'application de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 précisent le seuil d'effectif exposé aux facteurs de risque et le seuil de sinistralité au titre des AT-MP (*accidents du travail et maladies professionnelles*) donnant lieu à l'obligation pour les entreprises d'engager la négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels. Ces différents seuils sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **1) Précisions sur le périmètre et la gestion du compte professionnel de prévention**

### **La déclaration d'exposition aux facteurs de risques professionnels**

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017 et la modification du dispositif de prévention (anciennement « pénibilité ») par l'une des ordonnances Macron (*ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017*), seuls 6 facteurs de risques (*travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, en milieu hyperbare, au bruit, aux températures extrêmes, au travail répétitif*) demeurent dans le champ du compte professionnel de prévention, qui a succédé au compte personnel de prévention de la pénibilité. La déclaration dématérialisée de l'employeur ne concerne donc plus que ces facteurs (*articles L 4163-1 à L 4163-3*).

Toutefois, bien qu'exclus du compte professionnel de prévention, les 4 autres facteurs de risques (*manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux*), sont toujours compris dans les accords obligatoires.

A noter que le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 n'apporte aucune modification aux modalités de la déclaration dématérialisée de l'employeur, au contenu des facteurs de risques professionnels et à leurs seuils.

### **La gestion et le financement du compte professionnel de prévention**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la gestion et le financement du compte professionnel de prévention sont assurés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général. Le décret n° 2017-1766 du 27 décembre 2017 précise les modalités de dissolution du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Pour mémoire, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a prévu la possibilité de déléguer la gestion de ces comptes à un autre organisme par convention (*article L 4163-14*).

Le décret d'application n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 indique que les organismes gestionnaires au niveau local sont (*nouvel article R 4163-1 du code du travail*) :

- soit les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (*article L 215-1 du code de la sécurité sociale*) ;
- soit les caisses générales de sécurité sociale (*article L 752-4 du même code*).

Toutefois, les conditions et les bénéficiaires de la délégation des fonctions de gestion du compte ne sont pas précisés.

Enfin, les conditions d'attribution et d'utilisation des points par leurs bénéficiaires ne connaissent aucune modification majeure, les anciens articles R 4162-1 et suivants du code du travail se retrouvant, en substance, aux articles R 4163-8 et suivants.

## **2) Quelle prise en compte pour les facteurs de risques exclus du compte professionnel de prévention ?**

### **Départ en retraite anticipée**

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, lorsque l'un des 4 facteurs de risques (*manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux*) exclus du compte professionnel de prévention a provoqué une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente de travail (*au-delà d'un certain seuil*), le travailleur peut bénéficier d'une retraite anticipée selon les conditions de l'article L 351-1-4 du code de la sécurité sociale (*ou article L 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime pour les travailleurs agricoles*).

Pour cela, le salarié n'a pas à justifier d'une durée d'exposition aux facteurs de risques, ni à établir que son incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ceux-ci. Également, l'avis de la commission pluridisciplinaire, normalement requis dans le cadre du dispositif de retraite anticipée, n'est pas nécessaire.

Les décrets d'application de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 sur le compte professionnel de prévention n'apportent pas de précision sur le traitement spécifique de ces facteurs au sein du dispositif de départ en retraite anticipée, ni sur le seuil d'incapacité permanente pris en compte. Toutefois, un arrêté du 26 décembre 2017 a fixé la liste des maladies professionnelles concernées. Ainsi, sont notamment comprises dans cette liste les maladies reconnues au titre des tableaux de maladies professionnelles au titre du régime général de sécurité sociale et au titre des régimes d'assurance contre les AT/MP des salariés agricoles et des non-salariés des professions agricoles.

### **Abondement du CPF (Compte personnel de formation)**

Le décret n° 2017-1814 du 29 décembre 2017 fixe les modalités du droit à la formation qualifiante pour les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (*article 3 de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017*).

Ainsi, lorsque l'un des 4 facteurs exclus du périmètre du compte professionnel de prévention est à l'origine d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente de travail au-delà de 10 %, le travailleur peut bénéficier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'un abondement de son compte personnel de formation (*article L 432-12 du code de la sécurité sociale*).

Il est ainsi précisé que les salariés éligibles ne peuvent bénéficier que d'un seul abondement de 500 heures pour un même accident du travail ou maladie professionnelle. La demande de formation doit intervenir dans les 2 ans à compter de la notification du taux d'incapacité permanente.

## **3) Modifications règlementaires relatives aux accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels**

## **Précisions sur les seuils de l'obligation de négociation**

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 précise qu'à compter du 1er janvier 2019, les entreprises ou groupes de plus de 50 salariés doivent engager une négociation en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (*nouvel article D 4162-1 du code du travail*) :

1° soit lorsqu'ils emploient au moins 25 % de salariés déclarés exposés aux facteurs de risques professionnels pris en compte dans le compte professionnel de prévention (*article D 4163-1 du code du travail, issu du décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014*)

*Attention, si la négociation doit porter sur la prévention des expositions aux 10 facteurs de risques, seule l'exposition aux 6 facteurs conservés dans le périmètre du compte professionnel de prévention est prise en compte pour l'atteinte de ce seuil d'effectif. Les dispositions relatives aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité continuent à s'appliquer dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance Macron, jusqu'au 31 décembre 2018. Jusqu'à cette date, les 10 facteurs de risques professionnels doivent donc être pris en compte pour apprécier le seuil d'effectif exposé.*

2° soit lorsque leur indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieur à 0,25.

Le décret précise que cet indice est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise.

A noter, les anciens articles R 4163-4 et R 4163-5 du code du travail relatifs à la procédure d'élaboration de la négociation en faveur de la prévention se retrouvent, pour l'essentiel, aux nouveaux articles R 4162-4 et R 4162-5.

Les anciens articles R 4163-6 à R 4163-8 relatifs à la pénalité due par l'employeur en cas de manquement à son obligation de négociation se retrouvent quant à eux aux nouveaux articles R 4162-6 à R 4162-6.

## **Nouveau thème de négociation**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la négociation en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels pourra porter sur la réduction des expositions à tous les facteurs de risques professionnels. Le reste de thèmes obligatoirement abordés est inchangé (*nouvel article D 4162-3 du code du travail*).

## **Modification de la procédure d'information et de sanction**

La procédure d'information de l'employeur concernant son obligation de négocier est adaptée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il revient ainsi aux différentes caisses concernées et notamment aux CARSAT (*Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail*) d'assurer cette information (*nouvel article R 4162-4-I*). Également, ces caisses sont tenues d'informer le lorsqu'une entreprise a manqué à son obligation négociation en faveur de la prévention des effets de l'exposition de ses salariés à certains facteurs de risques professionnels (*nouvel article R 4162-5 I*).

## **Modifications de forme**

Afin de prendre en compte les nouvelles références découlant de la recodification du code du travail par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et ses décrets d'application, les textes suivants sont modifiés au 1er janvier 2018 :

- décret n° 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité » ;
- arrêté du 30 décembre 2015 fixant les conditions d'agrément des agents chargés des missions de contrôle portant sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ou de l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

- arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L 4162-4 du code du travail ;
- arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel ;
- arrêté du 29 décembre 2015 relatif au plafond du montant de l'heure de formation financée au titre du 1° de l'article R 4126-4 du code du travail ;
- arrêté du 30 décembre 2015 relatif au contenu de l'attestation prévue à l'article R 4162-15 du code du travail.



## Titres restaurant pour 2018

*Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018*

La participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu (*article L 131-4 du code de la sécurité sociale ; article L 3262-6 du code du travail*) lorsque son montant :

- est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre (*article 6 A, annexe IV du CGI*) ;
- et ne dépasse pas une valeur forfaitaire par titre-restaurant, relevée chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche de l'impôt sur le revenu (*article 81, 19° du CGI*).

Pour l'imposition des revenus de 2017, la loi de finances pour 2018 prévoit une revalorisation des limites des tranches du barème de l'impôt sur le revenu de 1 %.

C'est cette revalorisation qu'il convient d'appliquer au montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant. Elle est donc passé en 2018 à 5,43 € (au lieu de 5,38 € en 2017).

Ce montant est définitif depuis la loi de finances pour 2018 définitivement voté.

### Exemples

1. L'employeur fixe sa contribution à hauteur de la limite de 5,43 € comme prévue en 2018. La valeur du titre ne doit pas être inférieure à 9,05 € (pour une contribution patronale égale à 60 % de la valeur du titre) ni dépasser 10,86 € (elle correspond alors à 50 % de la valeur du titre).

2. Une entreprise décide de conserver une contribution égale à 5,38 €, comme en 2017. Cette limite d'exonération correspond à des titres d'une valeur libératoire comprise entre 8,97 € (part patronale maximale de 60 %) et 10,76 € (part patronale minimale de 50 %).

# Loi travail II



## Liste de décrets d'application des ordonnances travail

- Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement
- Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise
- Décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017 relatif à la mise en place des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation
- Décret n° 2017-1646 du 30 novembre 2017 relatif à la suppression du contrat de génération
- Décret n° 2017-1647 du 30 novembre 2017 relatif à la suppression du contrat de génération
- Décret n° 2017-1689 du 14 décembre 2017 relatif au groupe d'experts prévu par l'article L 2261-27-1 du code du travail
- Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement
- Décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective
- Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective
- Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif
- Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique
- Décret n° 2017-1766 du 27 décembre 2017 portant dissolution du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité
- Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises
- Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
- Décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
- Décret n° 2017-1813 du 29 décembre 2017 modifiant le décret n° 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité »
- Décret n° 2017-1814 du 29 décembre 2017 fixant les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Décret n° 2017-1815 du 29 décembre 2017 fixant les conditions d'octroi et les modalités de financement de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche
- Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique
- Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement



- Décret n° 2017-1877 du 29 décembre 2017 relatif aux traitements de données à caractère personnel liés au compte personnel d'activité des agents des trois fonctions publiques, de différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat et de certains salariés
- Décret n° 2017-1879 du 29 décembre 2017 relatif aux mises à disposition de travailleurs réalisées sur le fondement de l'article L 8241-3 du code du travail
- Décret n° 2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise
- Arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif



## Les commissions du CSE

*Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*

Le CSE (comité social et économique) doit être mis en place au terme du mandat actuel des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Selon l'effectif de l'entreprise, des commissions spécifiques devront être mises en place. Parallèlement, il sera possible de créer, par accord d'entreprise, des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

### **La commission santé, sécurité et conditions de travail**

Une commission santé, sécurité et conditions de travail devra être mise en place au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans :

- les entreprises ou établissements de 300 salariés et plus.
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, elle pourra l'être à la demande de l'inspection du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison :

- de la nature des activités,
- de l'agencement,
- de l'équipement des locaux.

La commission exerce, par délégation du CSE, les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au moins 3 membres représentants du personnel.

### **La commission économique**

Une commission économique doit être mise en place dans les entreprises de 1000 salariés et plus.

Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE ainsi que toute question que celui-ci lui soumet.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au moins 5 membres représentants du personnel dont au moins 1 représentant la catégorie des cadres.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

### **La commission de la formation**

Une commission de la formation doit être mise en place dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Elle est chargée de :

- préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

### **La commission d'information et d'aide au logement**

Une commission d'information et d'aide au logement doit être mise en place dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité de se grouper entre elles pour former cette commission.

Elle est chargée de faciliter le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

### **La commission de l'égalité professionnelle**

Une commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur :

- la politique sociale de l'entreprise,
- les conditions de travail,
- l'emploi.

### **La commission des marchés**

Une commission doit être mise en place au sein du CSE qui dépasse, sur certains critères (effectif, ressources, total du bilan), des seuils restant à définir par décret.

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil qui sera fixé par décret, la commission sera chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE.

# Jurisprudence

## **CHSCT : l'employeur ne peut pas se faire assister au cours des réunions sans l'accord du comité**

*Cass. Crim., 28 novembre 2017 : n° 16-86.138*

Lors des réunions des différentes instances représentatives du personnel, l'employeur peut parfois se faire assister de collaborateurs. Cette possibilité, si elle est inscrite clairement pour les réunions du comité d'entreprise et des délégués du personnel, ne semble pas être ouverte pour les réunions du CHSCT.

Le CHSCT est une instance représentative particulière désignée par un collège désignatif (composé des membres élus titulaires du comité d'entreprise et des délégués du personnel). Le rôle, le fonctionnement et les moyens de cette instance sont distincts de ceux du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Le CHSCT a pour mission notamment :

- de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs,
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois.

Cette instance bénéficie également de moyens et d'un fonctionnement propre, différents des autres instances représentatives du personnel. Le CHSCT dispose d'un crédit d'heures plus limité que celui du CE ou des DP. Il ne dispose pas de membre suppléant, sauf disposition conventionnelle contraire. De plus, le CHSCT n'est pas élu mais désigné par le collège désignatif alors que le CE et les DP sont élus par les salariés de l'entreprise.

Enfin, et à l'instar du comité d'entreprise et des délégués du personnel toujours, le président du CHSCT ne semble pas pouvoir se faire assister par des collaborateurs. En effet, le code du travail dispose que le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel.

*Il en va différemment pour le CE, pour lequel le président peut se faire assister de 2 représentants au CE (article L 2325-1), ainsi que pour les DP, pour lesquels l'employeur peut être assisté à la condition que le nombre de représentant de la direction ne dépasse en nombre celui des délégués du personnel titulaires (article L 2315-8).*

L'employeur ne peut pas se faire assister lors des réunions CHSCT sans l'accord préalable de ce dernier. A défaut le délit d'entrave est caractérisé. Telle est la décision adoptée par les Hauts magistrats de la chambre criminelle.

En l'espèce, l'employeur d'une association était venu accompagné de la responsable des ressources humaines ainsi que de 5 directeurs d'établissements au cours d'une réunion CHSCT dont l'ordre du jour portait sur le recours à une expertise.

L'inspection du travail, informée de cette composition via le procès-verbal, estime que la surreprésentation de la direction était de nature à constituer un délit d'entrave.

La contestation de cette décision par l'entreprise portait sur le fait de savoir si le président du CHSCT pouvait ou non se faire assister de collaborateurs lors de réunions, les textes légaux ne le permettant apparemment pas. En effet, la composition du CHSCT semble être réduite à l'employeur et à la délégation du personnel... Il n'y a donc pas de place, de droit, pour des assistants. La liste des membres du CHSCT est a priori exhaustive :

- l'employeur ou son représentant,
- la délégation du personnel au CHSCT,
- le médecin du travail,
- le responsable sécurité.

La Cour de cassation estime que l'employeur ne pouvait s'arroger le droit de venir accompagné d'assistants sans l'accord du CHSCT puisque la loi ne le prévoit pas. De surcroît, venir en surnombre avec 6 représentants constituait un délit d'entrave. En effet, cette surreprésentation était pesante pour les membres du comité qui, dans un contexte empreint de tensions et d'enjeux, avaient eu du mal à faire face à tous les représentants de la direction qui leur faisaient des reproches et souhaitaient qu'ils reviennent sur le principe même d'expertise. Le délit d'entrave est caractérisé, peu important que le CHSCT ait tout de même validé le recours à l'expertise.

*A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette situation ne risque plus de se reproduire dans ces termes. En effet, les ordonnances Macron ont fait disparaître le CE, les DP et le CHSCT au profit d'un CSE (comité social et économique). Concernant la possibilité pour le président du CSE d'être assisté, on distingue selon l'effectif de l'entreprise :*

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, le président du CSE pourra être assisté au maximum de 3 collaborateurs ;
- dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, l'employeur pourra se faire assister par des collaborateurs sans que, ensemble, ils ne soient en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.



**A savoir :** *l'employeur ne peut, sans l'accord du CHSCT, se faire assister par des collaborateurs à une réunion, sans quoi le délit d'entrave est caractérisé*

## Rupture conventionnelle et délai de recours

*Cass. Soc., 6 décembre 2017 : n° 16-20.220*

Il ressort des dispositions combinées des articles L 1237-13 et L 1237-14 du code du travail, qu'à compter de la signature de la convention de rupture, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours et à l'issue de ce délai, la convention doit être transmise à l'autorité administrative, qui dispose alors d'un délai de 15 jours – à compter de la réception de la demande – pour homologuer la convention. À défaut de notification dans ce délai, le silence de l'administration vaut homologation de la convention de rupture.

L'article L 1237-14 du code du travail précise par ailleurs que la validité de la convention est subordonnée à l'homologation et que toute contestation portant sur la rupture conventionnelle doit être introduite devant le conseil des prud'hommes, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de 12 mois, à compter de la décision d'homologation de la convention.

Se pose alors la question du recours introduit plus de 12 mois après la décision implicite d'homologation. Le salarié n'ayant pas été formellement informé de celle-ci et donc du point de départ du délai de 12 mois pour agir.

En l'espèce, à la suite de la signature d'une convention de rupture, une demande d'homologation a été formulée par l'employeur en date du 25 octobre 2010. La convention de rupture a fait l'objet d'une décision implicite d'homologation le 16 novembre 2010. Le salarié ayant reçu de l'employeur les documents de fin de contrat le 30 décembre 2010.

Un an et un jour après la décision d'homologation (*soit le 17 nov. 2011*), le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la convention de rupture. Sa demande a été jugée irrecevable par les juges du fond.

Il se pourvoit alors en cassation. Au soutien de son pourvoi, le salarié arguait qu'il était dans l'impossibilité d'agir, puisqu'il n'avait pas eu connaissance de la date d'homologation et donc du point de départ du délai.

La décision d'appel est confirmée par la Cour de cassation. Cette dernière considère, en effet, que la convention de rupture avait reçu exécution, ce qui n'était pas contesté. En conséquence, le salarié ne pouvait ignorer l'homologation, même implicite. Le salarié, selon la chambre sociale, avait donc disposé du temps nécessaire pour agir avant l'expiration du délai de 12 mois.



**A savoir :** le délai de 12 mois pour contester une rupture conventionnelle débute à compter de la date d'homologation de la convention. Même si le salarié ne connaît pas avec exactitude cette date, la prescription lui est opposable dès lors qu'il a disposé d'un temps suffisant pour agir avant son expiration

## **La non distribution par la Poste de la lettre de licenciement ne rend pas la rupture abusive**

*Cass. Soc., 30 novembre 2017 : n° 16-22.569 F-D*

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception et, en cas de licenciement disciplinaire, la sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien préalable (*articles L 1232-6 et L 1332-2*).

### **Article L 1232-6**

*Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.*

*Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.*

*Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.*

*Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.*

*Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.*

Si la forme prescrite de la lettre recommandée avec avis de réception peut être remplacée par d'autres formes, telles que :

- la remise en main propre contre décharge (*Cass. Soc., 16 juin 2009 : n° 08-40.722 FS-PB*),
- l'acte d'huissier (*Cass. Soc., 8 novembre 1978 : n° 77-40.249*),
- la lettre Chronopost (*Cass. Soc., 8 février 2011 : n° 09-40.027 FS-PB*)

Le défaut de notification écrite et motivée dans le délai prescrit prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc., 23 juin 1998 : n° 96-41.688 D*).

En l'espèce, l'employeur avait bien notifié le licenciement à son salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception mais cette lettre lui avait été retournée par la Poste avec la mention *défaut d'accès ou d'adressage*. Celle-ci ne lui ayant donc pas été distribuée, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse. A l'appui de sa demande, il faisait valoir que ce dernier ne lui avait pas été notifié dans le délai d'1 mois prévu par l'article L 1332-2 du code du travail.

Pour faire droit à cette demande, la cour d'appel avait retenu que, même si l'adresse de notification du licenciement était bien celle du salarié, à laquelle il avait reçu sa convocation au conseil de prud'hommes, le licenciement ne lui avait pas été notifié dans le délai légal d'1 mois.

Mais la Cour de cassation censure la décision des juges du fond. En effet, dès lors qu'elle a constaté que l'employeur avait notifié le licenciement à l'adresse exacte du domicile du salarié dans le délai légal d'1 mois, la cour d'appel ne pouvait pas juger ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il en était ainsi peu important que la lettre n'ait pas pu être effectivement remise au salarié du fait qu'elle ait été retournée à l'employeur avec la mention *défaut d'accès ou d'adressage*.

Cette dernière mention, introduite par la Poste en 2012, est apposée lorsque la boîte aux lettres est inaccessible ou en cas d'anomalie dans l'adresse indiquée sur l'enveloppe. Dans la première hypothèse, la non délivrance de la lettre n'incombe évidemment pas à l'employeur et, dans la seconde, elle ne lui incombe pas non plus dès lors que les indications figurant sur l'enveloppe sont en tous points conformes à celles données par le salarié, comme c'était le cas en l'espèce.



**A savoir :** le licenciement disciplinaire notifié à l'adresse exacte du domicile du salarié dans le délai légal d'1 mois est valable, peu important que la lettre le notifiant ait été retournée à l'employeur avec la mention *défaut d'accès ou d'adressage*