

16 au 31 décembre 2017

| Textes | |
|---|--|
| Taux horaire de vacation des conseillers prud'hommes | <i>Décret n° 2017-1779 du 27 décembre 2017 modifiant l'article D 1423-56 du code du travail</i> |
| Ordonnances Macron : compte professionnel de prévention (C2P) | <i>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 C2P 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 C2P</i> |
| Ordonnances Macron : modalités de validation des accords dans les TPE | <i>Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises</i> |
| Procédure de reclassement interne en cas de licenciements pour motif économique | <i>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</i> |
| Mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif | <i>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> |
| L'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant RCC | <i>Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective</i> |
| 5 + 1 = 6^{ème} ordonnance de réforme du code du travail | <i>Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social</i> |
| Valorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2018 | <i>Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance</i> |
| Négociation de branche et professionnelle et négociation obligatoire en entreprise | <i>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</i> |
| Précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement | <i>Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement</i> |
| Mise en conformité de la procédure prud'homale | <i>Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes</i> |
| Modèles de déclaration et d'attestation de détachement | <i>Arrêté du 20 novembre 2017 relatif aux modèles de déclaration et d'attestation de détachement</i> |
| Projet Loi travail II | |
| Le CSE central : nouveautés par rapport au CCE | |
| CDD : les nouvelles règles applicables | |
| Accord de branche, d'entreprise ou contrat de travail : nouvelles règles de primauté | |

Zoom

Jours fériés en 2018

Jurisprudence

| | |
|--|--|
| Travailler alors qu'on est malade peut être considéré comme une faute professionnelle | <i>Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 16-24.069 F-D, B. c/ Sté Leconte Ennery</i> |
| Les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent modifier le nombre de collèges électoraux | <i>Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 16-24.801 F-PB, Fédération générale Force ouvrière construction c/ Sté Engie énergie services</i> |
| Pas de limite territoriale à l'intervention des défenseurs syndicaux | <i>CE 1^{ère} et 6^{ème} ch., 17 novembre 2017 : n° 403535, Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire c/ Ministère du travail</i> |
| En l'absence de local professionnel, le salarié utilisant son domicile doit être indemnisé | <i>Cass. Soc., 8 novembre 2017 : n° 16-18.499 FS-PB, Sté Sanofi Aventis France c/ B.</i> |



Textes



Taux horaire de vacation des conseillers prud'hommes

Décret n° 2017-1779 du 27 décembre 2017 modifiant l'article D 1423-56 du code du travail

Le décret modifie le taux horaire des vacations des conseillers prud'hommes prévu à l'article D 1423-56 du code du travail en le faisant passer de 7,10 euros à 8,40 euros.

Article D 1423-56

Le conseiller prud'homme salarié qui exerce l'une des activités énumérées à l'article R 1423-55 perçoit une allocation pour ses vacations dont le taux horaire est fixé à ~~7,10~~ 8,40 euros dans les cas suivants :

- 1° Lorsqu'il exerce cette activité en dehors des heures de travail ;*
- 2° Lorsqu'il a cessé son activité professionnelle ;*
- 3° Lorsqu'il est demandeur d'emploi.*

La revalorisation du taux horaire de vacation par le présent décret maintient le même niveau d'indemnisation des conseillers prud'hommes, après application des cotisations sociales prévues par le décret n° 2016-744 du 2 juin 2016.

Le texte entre en vigueur le 1er janvier 2018.



Ordonnances Macron : compte professionnel de prévention (C2P)

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

Pris en application de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, 2 décrets modifient les règles relatives au périmètre du C2P, remplaçant l'ex-compte pénibilité, de même que celles relatives à sa gestion et à son financement, désormais confiés aux organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, selon la notice explicative.

Autre apport de ces textes : adapter la procédure d'information des entreprises et le régime de sanction en cas de méconnaissance de l'obligation de négocier un accord en la matière.

Plus précisément, le décret n° 2017-1769 définit les facteurs de risques professionnels et les seuils qui leur sont associés, tandis que le décret n° 2017-1768 fournit le mode d'emploi du C2P, de son ouverture à son utilisation dans le cadre du financement de la formation.



Ordonnances Macron : modalités de validation des accords dans les TPE

Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises

Le décret est pris pour l'application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Il détermine les modalités de consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise prévus par les articles L 2232-21 à L 2232-23 du code du travail dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

Ainsi, l'employeur recueille l'approbation des salariés dans les conditions suivantes :

- la consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- le caractère personnel et secret de la consultation est garanti ;
- le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;
- le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

L'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation, qui incluent :

- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- l'organisation et le déroulement de la consultation ;
- le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

15 jours au moins avant la date de la consultation, l'employeur communique aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation de la consultation.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 29 décembre 2017.



Procédure de reclassement interne en cas de licenciements pour motif économique

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

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

Pris pour l'application de ces dispositions, le décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 fixe :

- le contenu précis des offres écrites adressées par l'employeur aux salariés concernés ou dont il leur communique la liste :
 - l'intitulé du poste et son descriptif,
 - le nom de l'employeur,
 - la nature du contrat de travail,
 - la localisation du poste,
 - le niveau de rémunération,
 - la classification du poste
- les dispositions spécifiques applicables en cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne (critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite, etc.).

Le décret du 21 décembre 2017 entre en vigueur le 23 décembre 2017 et s'applique aux procédures de licenciement engagées à compter de cette date.



Mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

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

Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié. Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties.

Dans les entreprises mentionnées au 1^{er} alinéa de l'article L 2242-20 du code du travail (entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, certaines entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire), un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu, un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Pris pour l'application de ces dispositions, le décret du 20 décembre 2017 précise :

- d'une part l'autorité administrative compétente pour recevoir l'information relative aux congés de mobilité (le DIRECCTE du lieu où se situe le siège social de l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences),
- et d'autre part le contenu et la fréquence de cette information qui repose sur l'employeur.

Un arrêté (à paraître) précisera ces dispositions.

Le décret du 20 décembre 2017 :

- précise également certaines modalités de mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives et, à ce titre, prévoit les modalités de validation de l'accord, les pièces à transmettre à l'autorité administrative ainsi que les modalités de constitution du bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective ;
- complète également les articles du code du travail relatifs aux modalités de revitalisation des territoires afin d'y inclure la rupture conventionnelle collective dès lors que celle-ci donne également lieu à obligation de revitalisation.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par son article 4 relatives à la transmission par la voie dématérialisée de certaines informations et demandes, le décret du 20 décembre 2017 entre en vigueur le 23 décembre 2017 et s'applique aux accords dont la négociation débute postérieurement à cette date.



L'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant RCC

Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective

L'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail institue un nouveau dispositif de rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif : la rupture conventionnelle collective.

La rupture conventionnelle collective ouvre désormais la possibilité aux partenaires sociaux de définir, par la voie négociée, le cadre commun à des départs strictement volontaires. L'accord qui en résultera devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être validé par l'administration.

Il s'agit de transposer la rupture conventionnelle, mise en place après une négociation interprofessionnelle en 2008, au niveau collectif.

Ce dispositif vise à accompagner l'évolution des compétences dans l'entreprise et les projets professionnels des salariés dans un contexte d'anticipation. La loi crée donc un nouveau régime distinct du licenciement économique et assorti des garanties nécessaires à la protection des salariés.

Elle prévoit ainsi que seul un accord collectif permettra d'y recourir, qui devra obligatoirement inclure différentes clauses. L'ordonnance confie à l'administration la mission de valider l'accord.

Le décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 donne compétence, pour valider l'accord collectif, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement concerné. Il précise que, lorsque le projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective inclut des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le DIRECCTE du siège de l'entreprise qui saisit le ministre chargé de l'emploi. Le ministre désigne alors le DIRECCTE compétent.

Le décret précise enfin les modalités d'information de l'employeur, du comité social et économique et des organisations syndicales représentatives sur cette décision.



5 + 1 = 6^{ème} ordonnance de réforme du code du travail

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

La 6^{ème} ordonnance de réforme du code du travail a été publiée au journal officiel du 21 décembre. Cette ordonnance, dite ordonnance *balai*, vise à consolider l'articulation juridique des mesures déclinées par les 5 ordonnances du 22 septembre 2017.

La loi 2017-1340 du 15 septembre 2017 a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

- d'harmoniser l'état du droit,
- d'assurer la cohérence des textes,
- d'abroger des dispositions devenues sans objet,
- de remédier aux éventuelles erreurs.

Pour réaliser ces objectifs, l'ordonnance peut :

- prévoir les mesures de coordination et de mise en cohérence résultant des ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation ;
- corriger des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le code du travail ou d'autres codes à la suite des évolutions législatives consécutives aux lois :
 - Macron (loi 2015-990 du 6 août 2015),
 - Rebsamen ou dialogue social (loi 2015-994 du 17 août 2015),
 - El Khomri ou Travail (loi 2016-1088 du 8 août 2016),
 - Égalité et citoyenneté (loi 2017-86 du 27 janvier 2017) ;
- actualiser les références au code du travail modifiées à la suite des évolutions législatives mentionnées ci-dessus dans les codes, lois et ordonnances en vigueur.

Tel est l'objet premier de l'ordonnance du 20 décembre 2017, parue au JO du 21 décembre.

Mais ce texte précise également certaines définitions et mesures introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017, afin notamment d'en clarifier ou d'en préciser la portée, ou de les simplifier.

Ainsi, elle apporte des précisions notamment sur :

- la définition du groupe applicable pour ce qui concerne le périmètre de reclassement en matière de licenciement économique, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques et le périmètre de reclassement pour inaptitude ;
- le périmètre géographique du plan de reclassement, le périmètre d'intervention du défenseur syndical, certaines dispositions relatives au comité social et économique, etc.

Ce texte modifie aussi certaines dispositions de l'ordonnance du 22 septembre relative au comité social et économique (CSE) :

- en complétant les dispositions relatives à l'organisation de la phase transitoire durant laquelle est mis en place pour la première fois le CSE, notamment dans l'hypothèse de l'absorption d'un établissement par une entreprise dépourvue d'instances représentatives du personnel ;
- en précisant les modalités de transfert des biens des anciennes instances représentatives du personnel vers le comité social et économique ;
- en prévoyant la caducité des stipulations des accords d'entreprise relatifs aux anciennes institutions représentatives du personnel à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Comme annoncé, l'ordonnance balai comporte une disposition transitoire relative à l'aide au contrat de génération, afin de sécuriser la situation des employeurs remplissant les critères légaux et réglementaires pour bénéficier de cette aide avant la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ayant supprimé le dispositif. Elle garantit ainsi aux employeurs ayant embauché un jeune dans les conditions prévues par

le dispositif avant la publication de ladite ordonnance, un délai de 3 mois pour déposer leur demande d'aide à compter de cette embauche.

Enfin, l'ordonnance modifie l'entrée en vigueur de l'article L 2261-23-1, dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 afin de sécuriser l'extension des conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance et ne contenant pas de clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Elle précise également que les dispositions du dernier alinéa de l'article L 2261-25, dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2017-1388 du 22 septembre 2017 relatif à l'extension des conventions de branche ou des accords nationaux interprofessionnels par le ministre chargé du travail s'appliquent aux conventions et accords quelle que soit la date à laquelle ils ont été conclus.



Valorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2018

Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Le taux horaire du Smic est porté à 9,88 € à compter du 1^{er} janvier 2018 (au lieu de 9,76 € depuis le 1^{er} janvier 2017), soit un relèvement de 1,23 %

A compter du 1^{er} janvier 2018, le décret porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 9,88 € (augmentation de 1,23 %), soit 1 498,47 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 7,46 € (augmentation de 1,23 %) :
 - soit 1 131,43 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 20 salariés à cette date ;
 - soit 1 260,74 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 39 heures hebdomadaires pour les autres entreprises.

Minimum garanti

Le minimum garanti s'établit à 3,57 € au 1^{er} janvier 2018.

Le montant du minimum garanti sert notamment à la détermination de la valeur des avantages en nature pour la détermination du salaire minimum en espèces.

Pour les hôtels, cafés, restaurants, la valeur de l'avantage en nature à inclure dans l'assiette des cotisations au titre des repas fournis est égale à 3,57 € par repas.

Salaires des jeunes travailleurs et apprentis

Au 1^{er} janvier 2018, le salaire horaire minimum légal des jeunes travailleurs de moins de 18 ans (autres que les apprentis), ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, est porté à :

- 7,90 € pour ceux de moins de 17 ans (abattement de 20 % sur le montant du Smic)
- et 8,89 € pour ceux ayant entre 17 et 18 ans (abattement de 10 %).

Pour les apprentis de moins de 18 ans, le salaire horaire minimum légal est porté au 1^{er} janvier 2018 à :

- 2,47 € pour la 1^{ère} année (25 % du Smic) ;
- 3,66 € pour la 2^{ème} année (37 % du Smic) ;

- 5,24 € pour la 3^{ème} année (53 % du Smic).

Les pourcentages du Smic à appliquer sont majorés à partir de 18 ans, puis à partir de 21 ans. Pour les apprentis d'au moins 21 ans, ces pourcentages s'appliquent au salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Taux réduit de la cotisation d'allocations familiales

A compter du 1^{er} janvier 2018, le taux réduit de cotisation d'allocations familiales, égal à 3,45 % au lieu de 5,25 % pour le taux normal, s'applique aux rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic, soit 62 937 € (base 151,67 heures/mois).



Modifications dans la composition du COPIESAS

Décret n° 2017-1720 du 20 décembre 2017 modifiant la composition du conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié

Le décret modifie la composition du conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS).

Il prend d'abord acte du regroupement de l'Union professionnelle artisanale (UPA) et de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) dans une nouvelle organisation interprofessionnelle d'employeurs, l'Union des entreprises de proximité (U2P), et du changement de dénomination de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME).

Enfin, le décret fait entrer une nouvelle organisation professionnelle au sein du COPIESAS, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES), eu égard, notamment, à l'importance de l'économie sociale et solidaire pour le développement de l'épargne salariale.

Rappel :

Aux termes de l'article L 3346-1 du code du travail, le COPIESAS a pour missions :

- de promouvoir auprès des entreprises et des salariés les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- d'évaluer ces dispositifs et de formuler toute proposition susceptible de favoriser leur diffusion.

Le COPIESAS peut en outre faire l'objet d'une saisine par le Gouvernement et par les commissions compétentes de chaque assemblée de toute question entrant dans son champ de compétences, y compris pour toutes questions relatives aux débloquages exceptionnels. Les rapports et recommandations établis par ce dernier sont communiqués au Parlement et rendus publics.

| Organisation du COPIESAS | |
|--|--|
| Présidence | Le Premier ministre |
| Vice-présidence | Un membre désigné parmi les partenaires sociaux, les députés, sénateurs et personnalités qualifiées |
| Composition Le COPIESAS se compose de 31 membres | 10 membres représentant les partenaires sociaux (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, MEDEF, CGPME, UPA, FNSEA, UNAPL) |
| | 6 représentants des administrations : <ul style="list-style-type: none"> - le directeur général du travail, - le directeur des affaires civiles et du sceau, - le directeur général du Trésor, - le directeur de la législation fiscale, |

| | |
|--|--|
| | - le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, - le directeur de la sécurité sociale |
| | - le commissaire général à la stratégie et à la prospective, - le président du Conseil d'orientation pour les retraites, - le président de l'Autorité des marchés financiers |
| | 2 députés |
| | 2 sénateurs |
| | 8 personnalités qualifiées |



Mise en conformité de la procédure prud'homale

Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes

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

Il prévoit les mesures d'application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui concernent la procédure prud'homale.

La conciliation est favorisée par l'exigence que l'employeur soit assisté ou représenté par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet. Cette disposition entre en vigueur le lendemain de la publication du texte.

Un partage de voix lors du bureau de conciliation et d'orientation ne donnera plus lieu à un nouveau renvoi en bureau de conciliation et d'orientation après départage, mais à un renvoi direct en bureau de jugement. Cette mesure est destinée à raccourcir les délais de procédure.

En outre, le décret du 15 décembre 2017 aménage les dispositions réglementaires du code du travail en ce qui concerne la contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail. Rappelons qu'en la matière, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés (articles L 4624-7, R 4624-45 et R 1455-12). En application de l'article L 4624-7 du code du travail (modifié par l'ordonnance n° 2017-1387, à compter du 1^{er} janvier 2018), le salarié peut demander la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.

L'ordonnance n° 2017-1387 a modifié ces dispositions à compter du 1^{er} janvier 2018, pour prévoir que lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une telle contestation, il pourra confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent. Le décret du 15 décembre 2017 en tire les conséquences, en modifiant, à compter de la même date, les articles R 4624-45, R 4625-45-1 et R 4625-45-2 du code du travail.

Enfin, le décret a abrogé, depuis le 18 décembre 2017, l'article R 1235-22 du code du travail, qui fixait, dans le prolongement de l'article L 1235-1 du code du travail (modifié par l'ordonnance n° 2017-1387), le référentiel indicatif d'indemnisation dont le juge pouvait tenir compte en cas d'absence de conciliation, pour déterminer le montant des indemnités de licenciement.



Précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement

Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement

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

Le texte est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à la publication du décret. Il fixe les conditions et les délais dans lesquels les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés :

- soit par l'employeur,
- soit à la demande du salarié.

Ainsi, dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

Intérêt de la procédure pour l'employeur et le salarié

Pour l'employeur, cette procédure permet de *rectifier le tir* a posteriori, en précisant le motif invoqué à l'appui du licenciement dans la lettre de notification.

Il s'agit de *préciser* le motif, et pas de le *compléter* comme cela avait été initialement envisagé dans le projet d'ordonnance

Ce qui suppose à la base d'avoir indiqué un motif dans la lettre de licenciement. En théorie, il ne sera pas possible de compléter une lettre ne comportant aucun motif ou d'ajouter de nouveaux motifs.

Le salarié qui, en présence d'un motif qu'il estime imprécis, ne demande pas à l'employeur de clarifier les raisons de la rupture ne peut pas invoquer ensuite cette insuffisance de motivation devant les prud'hommes pour faire juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse (article L 1235-2 modifié).

Si l'imprécision de motivation est reconnue, il n'aura droit qu'à une indemnité d'au plus 1 mois de salaire, soit la même qu'en cas d'irrégularité de procédure.

Autrement dit, le salarié qui souhaite engager un contentieux prud'homal sur la seule insuffisance de motivation du licenciement aura tout intérêt à demander des précisions, s'il veut préserver ses droits à indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Négociation de branche et professionnelle et négociation obligatoire en entreprise

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

Le décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017, publié au journal officiel du 17 décembre 2017, met en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail relatives à la négociation de branche et professionnelle et à la négociation obligatoire en entreprise avec les dispositions législatives résultant des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Ce texte concerne les employeurs de droit privé ainsi que leurs salariés, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics à caractère administratif employant du personnel dans les conditions du droit privé.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 18 décembre 2017.

On relèvera au titre de ces mises en cohérence, que le chapitre I^{er} (Négociation de branche et professionnelle) du titre IV (Domaines et périodicité de la négociation obligatoire) du livre II (La négociation collective) de la deuxième partie (Les relations collective du travail) du code du travail dans sa partie règlementaire fait ainsi désormais apparaître la structure initiée par la loi du 8 août 2016 en trois sections :

- ordre public
- champ de la négociation collective
- dispositions supplétives.

Par ailleurs, le texte *toilette* plusieurs dispositions du code du travail. Notamment est supprimée, à l'article R 2241-9 relatif aux thèmes de la négociation de branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, la référence au droit individuel à la formation. Lui est substituée celle du compte personnel de formation.

Ce même article est modifié pour prendre en compte la création en 2014, de l'obligation de conduire tous les 2 ans avec le salarié un entretien d'évolution professionnelle (en application de l'article L 6315-1 du code du travail).



Modèles de déclaration et d'attestation de détachement

Arrêté du 20 novembre 2017 relatif aux modèles de déclaration et d'attestation de détachement

Tout employeur établi hors de France qui prévoit d'effectuer une prestation de service sur le territoire français doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement de ses salariés à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.

De même, concernant le détachement d'un salarié roulant ou navigant, l'entreprise remplit, pour chaque salarié détaché, une attestation de détachement.

Les modèles de déclaration de détachement et d'attestation de détachement sont téléchargeables sur le site <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>

Rappel :

Les employeurs sont soumis, pendant la durée du détachement de leurs salariés en France, aux règles françaises recouvrant :

- les dispositions législatives et réglementaires,
- les règles issues des accords et conventions collectives étendus applicables aux salariés français exerçant une activité identique au travail effectué par les salariés détachés.

Ainsi, quel que soit le pays dans lequel l'employeur est établi et quelle que soit la loi qui régit le contrat de travail, le salarié détaché bénéficie des dispositions suivantes en matière de droit du travail français, pendant toute sa période d'activité en France :

- libertés individuelles et collectives
- discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- protection de la maternité
- intérim
- droit de grève
- durée du travail, jours fériés, congés annuels payés, congés pour événements familiaux
- salaire minimum
- santé et sécurité au travail
- travail illégal

Par contre, ne sont pas applicables aux salariés détachés les dispositions du droit du travail français relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, la représentation du personnel, la formation professionnelle, la prévoyance. En effet, pour ces différentes matières, c'est le droit du pays d'origine des salariés détachés qui s'applique.

Loi travail II



Le CSE central : nouveautés par rapport au CCE

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

Actuellement, dans les entreprises comportant des établissements distincts, des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont mis en place. Avec le CSE et au plus tard au 31 décembre 2019, la même logique demeure avec la mise en place du comité social et économique central.

Les règles encadrant le CSE central et le CSE d'établissement sont proches des règles auparavant en vigueur pour les CCE et CE.

Modalités de mise en place du CSE central

Le nombre et le périmètre des établissements distincts de l'entreprise est désormais défini :

- par accord d'entreprise
- ou par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CSE (*articles L 2313-2 et L 2313-3*).

L'accord d'entreprise devra être conclu selon les règles du 1^{er} alinéa de l'article L 2232-12 du code du travail, à savoir signé par l'employeur et, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

A défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixera le nombre et le périmètre de ces établissements, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (*article L 2313-4*).

Litige sur le périmètre et le nombre d'établissements distincts

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État (à venir).

La décision de l'autorité administrative pourra faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Niveau de consultation entre le CSE central et les CSE d'établissements

Le CSE central est seul consulté sur les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

Le CSE central dispose d'une compétence exclusive en matière de consultation relative aux mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*article L 2316-1*).

Le CSE central est également compétent s'agissant :

- des orientations stratégiques de l'entreprise (sauf si intervient au niveau du groupe) ;

- de la situation économique et financière de l'entreprise ;
- des mesures d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Un accord majoritaire conclu au niveau de l'entreprise peut définir les compétences respectives des CSE d'établissement et du CSE central.

Les activités sociales et culturelles relèvent de la compétence des CSE d'établissement. Les CSE d'établissement peuvent confier la gestion d'ASC communes au CSE central. Un décret doit définir les types de convention par lesquelles le CSE d'établissement transfère la gestion d'ASC au CSE central.

Fonctionnement du CSE central

Le fonctionnement du CSE central est similaire à celui du CCE. Le CSE central se réunit tous les 6 mois et une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité des membres.

Les réunions peuvent se tenir en visioconférence par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE central. A défaut, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par année civile.

Comme pour le CCE, l'ordre du jour doit vous être communiqué au moins 8 jours avant la réunion.



CDD : les nouvelles règles applicables

Ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

La durée du CDD peut excéder 18 mois

Rappelons qu'avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, la durée totale du contrat à durée déterminée (CDD) ne pouvait excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements possibles, sauf exception.

Cette règle était d'ordre public et l'employeur ne pouvait pas y déroger (*sauf exceptions prévues par la loi*). L'ordonnance n° 2017-1387 a modifié cette règle puisque désormais, la durée totale du CDD peut être fixée par convention ou accord de branche étendu (*article L 1242-8*).

Ce n'est qu'à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu, que la durée totale du CDD ne peut excéder 18 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des éventuels renouvellements (*article L 1242-8-1*).

Concrètement, une convention ou un accord de branche étendu peut tout à fait fixer une durée totale supérieure à 18 mois.

Quoi qu'il en soit, cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD peut être renouvelé plus de 2 fois

Depuis le 24 septembre 2017, le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD peut être fixé par une convention ou un accord de branche étendu (*article L 1243-13*).

En pratique, cela signifie qu'un accord peut très bien prévoir la possibilité de renouveler le contrat de travail des salariés 3 fois, voire plus.

Là encore, ce n'est qu'à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord que le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée.

La durée du ou, le cas échéant, des 2 renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue (*article L 1243-13-1*) :

- par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu ;
- ou, si aucun accord n'a été conclu, 18 mois.

Pour rappel, avant la réforme du code du travail par ordonnance, le nombre maximal de renouvellements possibles était de 2.

Manquement à l'obligation de transmission : plus de requalification en CDI

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (*article L 1242-13*).

Si jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, les salariés n'ayant pas reçu leur contrat de travail dans les 2 jours, pouvaient demander la requalification de leur CDD en CDI, ce n'est plus possible (*article L 1245-1*).

La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'employeur ouvre désormais droit pour le salarié, à une indemnité, dont le montant ne peut être supérieur à 1 mois de salaire.



Accord de branche, d'entreprise ou contrat de travail : nouvelles règles de primauté

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

L'ordonnance entend définir une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche afin d'élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective. Le but poursuivi par l'ordonnance est de clarifier la place de la loi, de l'accord de branche, de l'accord d'entreprise et du contrat de travail pour définir au plus près les besoins des salariés et des entreprises.

Nouvelle articulation entre accord de branche et accord d'entreprise

Le bilan constaté, suite aux concertations avec les 8 organisations syndicales et patronales représentatives (*Bilan de la concertation relative à la rénovation sociale*), est que le rôle distribué entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise n'est pas bien défini, et que depuis 2004, ces règles de distribution jurisprudentielles et légales se sont accumulées sans être clarifiées.

C'est pourquoi l'ordonnance a redéfini clairement le rôle de la branche et de l'accord d'entreprise. La branche doit réguler les conditions de la concurrence et définir les garanties économiques et sociales, tandis que l'accord d'entreprise doit lui, répondre aux besoins des salariés et des entreprises au plus près du terrain.

L'ordonnance prévoit la constitution de 3 groupes dénommés *bloc* par la doctrine (*article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; article L 2253-1 du code du travail*). Ces blocs n'instaurent pas une obligation ou une interdiction de négocier par accord d'entreprise ou accord de branche mais ont pour objet de définir quel accord s'appliquera hiérarchiquement en cas d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche qui traite de la même question.

Dans le *bloc 1*, la branche prime impérativement sur les accords d'entreprise en ce qui concerne :

- les minima conventionnels ;
- les classifications ;
- la mutualisation des financements paritaires, c'est-à-dire, des fonds de financement du paritarisme, des fonds de la formation professionnelle et des fonds de prévoyance, de complémentaire santé et les compléments d'indemnité journalière ;
- la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- la gestion et la qualité de l'emploi, c'est-à-dire, la durée minimale du temps partiel et des heures complémentaires, la nouvelle régulation entre contrat à durée déterminée (CDD) et contrat de travail temporaire (CTT) ainsi que les conditions de recours au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- l'organisation de la poursuite des contrats de travail entre 2 entreprises
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans le bloc 2, la branche, sans y être obligée, décide de primer sur les accords d'entreprise (*article L 2253-2*) pour :

- la prévention des risques professionnels et de la pénibilité ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les conditions et les moyens d'exercice d'un mandat syndical, la reconnaissance des compétences acquises et les évolutions de carrière ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les autres domaines, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche si les 2 portent sur la même thématique. On peut prendre pour exemples :

- la prime d'ancienneté,
- la prime de 13^{ème} mois,
- la durée de la période d'essai initiale,
- les préavis et indemnités de rupture du contrat de travail.

Dans tous les cas, c'est à la loi que revient la détermination de manière effective des règles d'ordre public auxquelles la négociation collective ne peut déroger, ne peut apporter d'adaptation ainsi que les thèmes qui seront définitivement réservées à la négociation de branche. La loi garantirait par exemples toujours :

- le droit à la formation,
- le droit à l'assurance chômage,
- l'interdiction des discriminations et du harcèlement,
- ou encore les règles de santé et sécurité.

Articulation entre contrat de travail et accord d'entreprise

L'ordonnance prévoit aussi les effets que pourront avoir les accords collectifs sur le contrat de travail (*article 3 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; article L 2254-2 du code du travail*).

Le refus d'application d'un accord collectif par un salarié est possible. Il doit le notifier à son employeur par écrit dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

Le refus du salarié d'appliquer l'accord collectif peut justifier un licenciement. Ce licenciement est dit *sui generis*, c'est-à-dire, qu'il est basé sur un motif non prévu et ne rentre dans aucune catégorie de licenciement (licenciement économique, licenciement pour faute, ...). Un licenciement *sui generis* est lui basé sur un motif autre que ceux liés à la personne ou à la situation économique de l'entreprise engendre le versement des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, avec l'abondement de 100 heures sur le compte personnel de formation par l'employeur.

Zoom



Jours fériés en 2018

C'est l'article L 3133-1 du code du travail qui fixe la liste des fêtes légales considérées comme des jours fériés.

| Jours fériés 2018 | |
|--------------------------------|--------------------|
| lundi 1 ^{er} janvier | Jour de l'An |
| lundi 2 avril | Lundi de Pâques |
| mardi 1 ^{er} mai | Fête du Travail |
| mardi 8 mai | Victoire de 1945 |
| jeudi 10 mai | Ascension |
| lundi 21 mai | Lundi de Pentecôte |
| samedi 14 juillet | Fête nationale |
| mercredi 15 août | Assomption |
| jeudi 1 ^{er} novembre | Toussaint |
| dimanche 11 novembre | Armistice 1918 |
| mardi 25 décembre | Noël |

1^{er} mai

Le 1^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, le travail n'étant prévu ce jour-là que dans certains établissements et services (hôpitaux, transports publics...) où le travail ne peut pas être interrompu en raison de la nature de leur activité.

Autres jours fériés

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, de l'Alsace et de la Moselle qui bénéficient également du Vendredi Saint et du 26 décembre.

Ponts

L'employeur peut également accorder un pont aux salariés en particulier entre 1 ou 2 jours de repos hebdomadaire et un jour férié. Les heures perdues du fait du pont peuvent être récupérées, les salariés étant amenés à effectuer un autre jour les heures de travail perdues.

Article L3133-3

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

Jurisprudence

Travailler alors qu'on est malade peut être considéré comme une faute professionnelle

Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 16-24.069 F-D, B. c/ Sté Leconte Ennery

En l'espèce, un salarié a renversé deux palettes en conduisant un chariot élévateur. Il suivait le jour de l'incident un traitement médical entraînant une somnolence mais avait voulu travailler quand même, afin de ne pas subir de perte de salaire.

Son employeur l'avait alors licencié pour faute grave, lui reprochant d'avoir continué à travailler malgré son état et sachant qu'il avait l'obligation de veiller à sa santé et à sa sécurité ainsi qu'à celles des autres personnes.

La Cour de cassation a considéré que le salarié n'avait pas été licencié en raison de son état de santé mais pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas en état de le faire, mettant alors en danger ses collègues de travail.



A savoir : le salarié qui vient travailler en sachant qu'il n'est pas en état de le faire peut être licencié, rappelle la Cour de cassation dans sa décision du 12 octobre 2017

Les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent modifier le nombre de collèges électoraux

Cass. Soc., 22 novembre 2017 : n° 16-24.801 F-PB, Fédération générale Force ouvrière construction c/ Sté Engie énergie services

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (*articles L 2314-10 (DP) et L 2324-12 (CE)*).

En l'espèce, un protocole préélectoral modifiant le nombre de collèges électoraux est signé dans un établissement par tous les syndicats représentatifs à ce niveau. Sa validité est contestée par un syndicat représentatif dans l'ensemble de l'entreprise mais pas dans l'établissement concerné, au motif que lui-même ne l'a pas signé. Débouté de sa demande par le juge d'instance, il se pourvoit en cassation, soutenant que les dispositions légales précitées visent l'unanimité des organisations représentatives *dans l'entreprise* et non pas dans l'établissement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle estime que la modification du nombre de collèges pour des élections au sein d'un établissement distinct doté d'un comité d'établissement peut être décidée à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au sein de cet établissement.

La solution est logique car dans une entreprise divisée en établissements distincts pour les élections professionnelles, la négociation des protocoles préélectorales est une négociation d'établissement.



A *les élections ont lieu au sein d'un établissement distinct, la condition d'unanimité requise pour savoir : modifier le nombre de collègues électoraux s'apprécie au niveau de l'établissement concerné et lorsque non pas au niveau de l'entreprise*

Pas de limite territoriale à l'intervention des défenseurs syndicaux

CE 1^{ère} et 6^{ème} ch., 17 novembre 2017 : n° 403535, Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre-et-Loire c/ Ministère du travail

Le Conseil d'État annule une partie de l'article D 1453-2-4 du code du travail. Ce texte limitait le domaine d'intervention du défenseur syndical, ce dernier ne pouvant assister ou représenter une partie que devant un conseil de prud'hommes ou une cour d'appel de la région dans laquelle il est inscrit.

Relevant qu'auparavant les parties pouvaient faire appel à un membre d'une organisation sans condition géographique et que, en matière prud'homale les avocats peuvent assister ou représenter les parties sur toute la France, le Conseil d'État considère cette limite territoriale contraire à l'objectif poursuivi par le législateur.

Il résulte de cette décision qu'un défenseur syndical peut assister et représenter une partie devant n'importe quel conseil de prud'hommes et n'importe quelle cour d'appel.



A savoir : *les dispositions réglementaires restreignant les possibilités d'intervention d'un défenseur syndical au ressort des cours d'appel de la région dans laquelle il est inscrit sont annulées par le Conseil d'État*

En l'absence de local professionnel, le salarié utilisant son domicile doit être indemnisé

Cass. Soc., 8 novembre 2017 : n° 16-18.499 FS-PB, Sté Sanofi Aventis France c/ B.

La Cour de cassation considère que demander à un salarié de travailler depuis son domicile constitue une immixtion dans sa vie privée et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail.

Elle décide donc que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (*Cass. Soc., 7 avril 2010 : n° 08-44.865 FS-PB*). Le salarié peut aussi prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (*Cass. Soc., 12 décembre 2012 : n° 11-20.502 FS-PB ; Cass. Soc., 9 avril 2015 : n° 13-27.402 F-D*).

L'employeur n'est pas tenu aux mêmes obligations lorsqu'il répond favorablement au salarié qui lui demande de travailler à son domicile pour convenance personnelle (*CA Versailles, 22 mai 2002 : n° 01-2033*) alors qu'il dispose effectivement d'un local professionnel mis à sa disposition par l'employeur.

En l'espèce, des salariés itinérants, exerçant les fonctions de visiteurs médicaux et de délégués pharmaceutiques, ne disposant pas de local professionnel, demandent une indemnisation au titre de l'occupation d'une partie de leur logement personnel à des fins professionnelles.

L'employeur leur conteste ce droit, soutenant notamment qu'il a mis à la disposition des salariés concernés les moyens technologiques (téléphone portable, ordinateur portable, imprimante, clé 3G, iPad) leur permettant d'exécuter l'intégralité de leurs tâches administratives à l'extérieur de leur domicile et que

les outils et documents nécessaires à l'exécution de leur travail peuvent être stockés dans leur véhicule de fonction. Selon lui, l'exécution, par ces salariés, des tâches administratives à leur domicile résulte donc d'un choix de leur part, de sorte qu'elle ne constitue pas une sujétion justifiant une indemnisation.

La Cour de cassation rejette ces arguments. Après avoir rappelé le principe posé dans l'arrêt de 2012 précité, elle retient que les salariés itinérants ne disposent d'aucun lieu au sein de l'entreprise pour gérer des commandes, préparer leurs visites et en rendre compte, actualiser leurs informations, répondre à leurs courriels et accéder aux formations obligatoires dispensées à distance. Ainsi, malgré la mise à disposition de matériel leur permettant d'exécuter certaines tâches courantes en tout lieu, l'employeur ne peut pas pour autant prétendre que l'exécution par les salariés de leurs tâches administratives à domicile résulte de leur seul choix, compte tenu de la diversité de ces tâches et de la nécessité de pouvoir s'y consacrer sérieusement dans de bonnes conditions.

S'agissant de l'indemnité d'occupation de son domicile due par l'employeur au salarié qui accepte d'y travailler, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis que son montant peut être modulé en fonction de l'importance de la sujétion subie par le salarié, par exemple du temps d'occupation du domicile à des fins professionnelles (*Cass. Soc., 7 avril 2010 : n° 08-44.865 FS-PB*). Elle considère cependant que l'appréciation de ce degré de sujétion relève du pouvoir souverain des juges du fond.

Dans le présent arrêt, la Cour de cassation confirme que le montant de l'indemnité est fixé souverainement par les juges du fond et approuve ces derniers d'avoir considéré que l'occupation du logement à des fins professionnelles résultant du stockage du matériel professionnel ne variait ni en fonction du temps de travail effectif ni en raison de l'utilisation des heures de délégation.



A savoir : *le salarié contraint d'occuper son domicile à des fins professionnelles en raison de l'absence de mise à disposition d'un local professionnel par l'employeur peut prétendre à une indemnité dont le montant dépend du degré de sujétion subi, lequel relève de l'appréciation souveraine des juges du fond*