

16 au 28 février 2018

Textes	
Lancement de la campagne de désignation complémentaire des conseils de prud'hommes	<i>Arrêté du 12 février 2018 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021</i>
Contribution à la charge des employeurs étrangers détachant des salariés en France	<i>Décret n° 2018-82 du 9 février 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs</i>
Loi travail II	
Attributions générales du CSE (Partie II)	
Zoom	
Smic, RSA, chômage (ARE, AREF) : montants 2018	
Jurisprudence	
Licenciement d'une femme enceinte dans le cadre d'un licenciement collectif	<i>CJUE, 22 février 2018 : Affaire C-103/16</i>
Pas de dérogation à l'application de la garantie d'évolution salariale après un congé maternité	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25.323 FS-PB, M. c/ Sté Neopost France</i>
La succession de CDD avec un salarié pour remplacer des salariés absents n'est pas en soi illégale	<i>Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-17.966 FS-PB</i>
Requalification d'un CDD non signé en CDI : exception	<i>Cass. Soc., 31 janvier 2018 : n° 17-13131</i>
L'employeur ne peut pas consulter le compte Facebook du salarié, même via un mobile professionnel	<i>Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-19.609 F-D, Sté Jesana c/ H</i>
Le salarié protégé peut être licencié pour harcèlement sexuel sur une salariée d'un prestataire	<i>CAA Bordeaux 18-12-2017 : n° 15BX03083, Sté La Guadeloupéenne de Distribution</i>



Textes



Lancement de la campagne de désignation complémentaire des conseils de prud'hommes

Arrêté du 12 février 2018 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés pour lesquelles des sièges de conseillers prud'hommes restent vacants peuvent déposer leurs listes de candidats jusqu'au 12 mars 2018.

Quelques semaines après le renouvellement général des conseils de prud'hommes, de nombreux sièges restent vacants. Plusieurs raisons l'expliquent, notamment :

- un manque de candidats dans certains conseils,
- des dossiers de candidature écartés par l'autorité administrative chargée de vérifier la recevabilité des candidatures individuelles.

Le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre des premières désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021 est fixé par arrêté du 12 février 2018.

Depuis le 16 février, et jusqu'au lundi 12 mars 2018 à 12 h, les organisations syndicales et professionnelles pour lesquelles des sièges de conseiller prud'hommes restent à pourvoir, dont la liste figure en annexe de l'arrêté, peuvent déposer leur liste de candidats sur le site www.designation-prudhommes.gouv.fr.



Contribution à la charge des employeurs étrangers détachant des salariés en France

Décret n° 2018-82 du 9 février 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs

Définition : *on entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur qui va exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays*

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit une contribution à la charge des employeurs étrangers détachant des salariés en France ou, en cas de manquement de ceux-ci, leurs donneurs d'ordre.

Cette contribution était destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs.

Ladite contribution a été intégrée dans le code du travail par le décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et

de contrôle des détachements de travailleurs, créant une section 7 Contribution des employeurs (*composée de l'article R 1263-20*) au chapitre 3 du titre VI du livre II de la 1^{ère} partie réglementaire du code du travail.

La loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a habilité le Gouvernement à améliorer et simplifier la gestion et le recouvrement de cette contribution ou, à défaut, supprimer cette contribution, avant le 16 mars 2018.

Dans l'attente de cette ordonnance, le présent décret abroge les dispositions réglementaires qui définissent les conditions d'application de cette contribution.

Ainsi, la contribution (droit de timbre) prévue par le décret du 3 mai 2017 (40 euros par salariés détaché) est abrogée.

Loi travail II



Attributions générales du CSE (Partie II)

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

Base de données économiques et sociales

Le décret 2017-1819 précise les informations devant figurer dans la base de données économiques et sociales, en l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-21 du code du travail.

Ce faisant, il n'apporte que peu de modifications de fond aux règles antérieures, mais effectue un travail de consolidation, en rassemblant au sein de la base les articles figurant jusqu'ici à des endroits différents du code du travail.

Le décret reprend à l'identique la règle générale (*d'ordre public ?*) selon laquelle la base permet la mise à disposition des informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes du CSE et le principe selon lequel elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (*article R 2312-7 nouveau ; article R 2323-1-2 ancien*).

Remarque : *les dispositions exposées ci-après sont supplétives. On rappelle en effet qu'en application de l'article L 2312-21 du code du travail, en vigueur depuis le 24 septembre 2017, un accord collectif majoritaire (jusqu'au 30 avril 2018, conclu avec des syndicats représentant 30 % des électeurs) sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir l'architecture, l'organisation et le contenu de la base, celle-ci devant toutefois contenir une série de thèmes obligatoires. L'article L 2312-21 prévoit aussi la possibilité, pour les entreprises de moins de 300 salariés, de procéder par accord de branche.*

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les informations devant figurer dans la BDES sont définies par l'article R 2312-8 nouveau du code du travail.

Ce texte fusionne les anciens articles R 2323-1-4, D 2323-5 et D 2323-6, R 2323-8 et R 2323-9 du code du travail. Plus précisément, il reprend l'ancien article R 2323-1-4, qui définissait les informations que devait comporter la BDES de ces entreprises, et ventile sous ses différents thèmes et sous-thèmes, qui subsistent quasiment à l'identique, les informations qui figuraient sous les anciens articles :

- D 2323-5 et D 2323-6, qui fixaient le contenu du plan de formation (la quasi-totalité de ces articles est intégrée) ;
- R 2323-8, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- R 2323-9, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les thèmes de l'article R 2312-8 nouveau du code du travail, déjà énumérés à l'article L 2312-36, sont les suivants :

- 1° investissements (social, matériel et immatériel) ;
- 2° égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;

- 3° fonds propres, endettement et impôts ;
- 4° rémunérations des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ;
- 5° activités sociales et culturelles ;
- 6° rémunération des financeurs ;
- 7° flux financiers à destination de l'entreprise ;
- 8° partenariats ;
- 9° pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ce sont les mêmes que ceux qui figuraient à l'article R 2323-1-4, à l'exception du thème n° 8 *Partenariats (conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ou pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise)*, qui s'est substitué au thème G *Sous-traitance (utilisée par l'entreprise ou réalisée par l'entreprise)*.

Globalement, les éléments d'informations antérieurs sont restés inchangés, sous réserve de quelques exceptions : ainsi, par exemple, les effectifs doivent être présentés par âge et ancienneté ; à l'inverse, n'ont plus à être retracée l'évolution de la structure et du montant des salaires ni à être fournies des prévisions chiffrées en matière d'emploi ou d'explications sur les écarts constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi.

L'article R 2312-9 nouveau du code du travail procède de la même manière pour les entreprises d'au moins 300 salariés que pour celles de moins de 300 salariés.

Il reprend quant à lui l'ancien article R 2323-1-3, qui définissait les informations que devait comporter la BDES de ces entreprises, et intègre sous ses différents thèmes et sous-thèmes, qui subsistent, les informations qui figuraient sous les anciens articles :

- D 2323-5 et D 2323-6, fixant le contenu du plan de formation (*la quasi-totalité de ces articles est intégrée*) ;
- R 2323-11, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- R 2323-12, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- R 2323-17, déterminant le contenu du bilan social.

Les thèmes de l'article R 2312-9, déjà énumérés à l'article L 2312-36, sont les suivants :

- 1° investissements (social, matériel et immatériel) ;
- 2° égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- 3° fonds propres, endettement et impôts ;
- 4° rémunérations des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ;
- 5° représentation du personnel et activités sociales et culturelles ;
- 6° rémunération des financeurs ;
- 7° flux financiers à destination de l'entreprise ;
- 8° partenariats ;
- 9° pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ce sont les mêmes que ceux qui figuraient à l'article R 2323-1-3, à l'exception du thème n° 5 « *Représentation du personnel* », qui ne figurait pas sous cet article, et du thème n° 8 « *Partenariats* » qui, comme dans la BDES des entreprises de moins de 300 salariés, s'est substitué au thème G « *Sous-traitance* ».

Pour l'essentiel, les éléments d'information fournis antérieurement au CE ont été repris, à l'exception de la plus grande partie de ce qui figure au point 2.4 du bilan social, charges accessoires.

Enfin, l'article R 2312-10 nouveau du code du travail reprend à l'identique les termes de l'ancien article R 2323-1-5 du même code.

Les informations de la base portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, les 3 années suivantes. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour des raisons qu'il précise.

Remarque : ces règles sont valables dans toutes les entreprises, mais supplétives

Conditions de mise en place et de fonctionnement

Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 détermine les conditions de mise en place et de fonctionnement de la BDES en l'absence d'accord, c'est-à-dire, là encore, supplétives.

Il reprend à l'identique les règles antérieures, sauf sur un point : dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la base est obligatoirement tenue à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central d'entreprise et des délégués syndicaux sur un support informatique, et non plus, comme jusqu'ici, sur un support informatique ou papier.

Désormais, seules les entreprises de moins de 300 salariés auront le choix entre les 2 supports (*article R 2312-12 nouveau*).

Pour le reste, les règles suivantes sont transposées au CSE :

- constitution de la BDES au niveau de l'entreprise avec, dans les entreprises dotées d'un CSE central, l'inclusion d'informations que l'employeur met à la disposition de ce comité et des CSE d'établissement (*articles R 2312-11 nouveau ; R 2323-1-6 ancien*) ;
- mise à jour des éléments d'information au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail (*articles R 2312-11 nouveau ; R 2323-1-6 ancien*) ;
- obligation d'informer les personnes ayant accès à la base de son actualisation (*articles R 2312-12 nouveau ; R 2323-1-7 ancien*) ;
- règle selon laquelle les informations confidentielles doivent être présentées comme telles par l'employeur qui doit indiquer la durée de ce caractère confidentiel (*articles R 2312-13 nouveau ; R 2323-1-8 ancien*) ;
- règle selon laquelle la mise à disposition actualisée dans la base des informations contenues dans les rapports et des informations transmises de manière récurrente au CSE vaut communication à celui-ci des rapports et informations si elles sont correctement mises à jour et accompagnées des éléments d'analyse ou d'explication requis (*articles R 2312-14 nouveau ; R 2323-1-9 ancien*) ;
- possibilité de constituer, par accord, une base de données au niveau du groupe, sans préjudice de l'obligation d'en instituer une au niveau de l'entreprise (*articles R 2312-15 nouveau ; R 2323-1-10 ancien*).

Consultations récurrentes : informations à mettre à la disposition du CSE

Aux termes de l'article 2312-19 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, un accord collectif sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu avec le CSE peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.

Le décret 2017-1819 détermine les informations qui, en l'absence d'accord, doivent être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et pour celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

L'article L 2312-24 du code du travail, issu de l'ordonnance 2017-1386 du 22-9-2017, prévoyait, à son alinéa 3, qu'un décret en Conseil d'État devait préciser le contenu des informations devant être délivrées

au CSE dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences. L'article 1^{er}, 69° de l'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017 l'a supprimé. Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 n'aborde donc pas la question.

Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière sont, dans les entreprises de moins de 300 salariés, celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES (*article R 2312-16 nouveau*) :

- 1° B (*Investissement matériel et immatériel*),
- 7° A (*Aides publiques*),
- 7° F (*Résultats financiers*),
- 8° (*Partenariats*),
- et 9° (*Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe*).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce sont celles prévues aux rubriques 1° B (*Investissement matériel et immatériel*), 1° C (*informations environnementales*), 7° A (*Aides publiques*), 7° F (*Résultats financiers*), 8° (*Partenariats*) et 9° (*Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe*) de la BDES (*article R 2312-17 nouveau*).

Ces dispositions reprennent celles de l'article R 2323-1-11, relatives à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sont, dans les entreprises de moins de 300 salariés, celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES (*articles R 2312-18 et R 2312-19 nouveaux*) :

- 1° A (*investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail : 1° A e et f*),
- 2° (*égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise*) et 4° (*rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments*).

Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sont, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES (*articles R 2312-18 et R 2312-20 nouveaux*) :

- 1° A (*investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail : 1° A e et f*),
- 2° (*égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise*),
- 4° (*rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments*),
- 5° (*représentation du personnel et activités sociales et culturelles*).

Ces dispositions reprennent celles de l'article R 2323-1-12, relatives à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Consultations et informations ponctuelles

En matière de consultations et d'informations ponctuelles, l'article 1^{er} du décret 2017-1819 transpose au CSE, sans les modifier, une série de dispositions réglementaires applicables, selon le cas, au comité d'entreprise ou au CHSCT.

Ces transpositions sont récapitulées dans le tableau ci-après. Figure, dans la 1^{ère} colonne, leur objet, dans la 2^{ème}, les articles nouveaux du code du travail créés par le décret et relatifs au CSE et, dans la 3^{ème}, les anciens articles relatifs au CE ou au CHSCT et dont les termes ont été transposés.

Objet	Nouvel article	Ancien article
Informations trimestrielles sur l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe devant être mises à la disposition du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés	R 2312-21	R 2323-10 (CE)
Information-consultation du CSE avant la mise en place d'une garantie collective de protection sociale complémentaire ou la modification de celle-ci	R 2312-22	R 2323-1-13 (CE)
Information-consultation du CSE après notification à l'entreprise de l'attribution par une personne publique de subventions, prêts ou avances remboursables supérieurs à un certain seuil ou de tels subventions, prêts ou avances attribués dans le cadre de programmes ou de fonds communautaires	R 2312-23	R 2323-7-1 (CE)
Droit d'alerte économique	R 2312-29 et 2312-30	R 2323-18 et 2323-19 (CE)
Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés (demande au président du tribunal de commerce statuant en référé de désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée des actionnaires)	R 2312-31 à R 2312-34	R 2323-13 à R 2323-16 (CE)
Consultations obligatoires dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation ou une installation nucléaire de base	R 2312-24 à R 2312-28	R 4612-3 à R 4612-6 (CHSCT)

Zoom



Smic, RSA, chômage (ARE, AREF) : montants 2018

Le SMIC

Au 1^{er} janvier 2018, le montant du SMIC horaire s'élève à 9,88 euros (*Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance*).

Cela représente un montant mensuel brut de 1.498,47 euros pour 35 heures par semaine.

L'employeur ne peut pas rémunérer un salarié en deçà de ce montant. Si tel est pourtant le cas, c'est illégal. Le salarié peut, dans un premier temps, lui envoyer un courrier afin qu'il rectifie son erreur, car celle-ci est peut-être involontaire. Il faut privilégier la lettre recommandée avec accusé de réception afin de garder une trace des échanges.

Le revenu de solidarité active (RSA)

Le RSA permet de garantir un niveau minimum de ressources à ses bénéficiaires. Son montant varie (*Article L 262-2 du code de l'action sociale et des familles*) :

- d'une part, en fonction des revenus du foyer,
- et d'autre part, en fonction de la composition du foyer.

Le montant du RSA est égal à la différence entre le montant forfaitaire et l'ensemble des ressources (moyenne mensuelle des ressources perçues au cours des 3 mois qui précèdent la demande).

Certaines ressources telles que l'ARE, les indemnités journalières, les allocations logement, les prestations familiales (etc...) sont prises en compte dans le calcul du RSA.

Montants applicables depuis le 1^{er} septembre 2017 et qui sont toujours en vigueur (Décret n°2017-739 du 4 mai 2017 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active)

	Sans enfant à charge	1 enfant à charge	2 enfants à charge	Par enfant à charge supplémentaire
Personne seule	545,48 €	818,22 €	981,86 €	218,19 €
Couple	818,22 €	981,86 €	1145,50 €	218,19 €
Parent isolé (majoration pour isolement)	700,45 €	933,94 €	1167,42 €	233,48 €

Allocations d'aide au retour à l'emploi

Allocations	Destinataires et conditions à remplir	Montants applicables en 2018
Allocation pour demandeur d'asile (ADA)*	<ul style="list-style-type: none">- être titulaire d'une attestation de demande d'asile ou d'un titre de séjour délivré sous certaines conditions ;- être âgé de 18 ans ;- avoir accepté les conditions matérielles d'accueil proposées par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration ;	<p>Le montant de l'allocation est calculé en fonction d'un barème qui tient compte de la composition familiale, des ressources et du mode d'hébergement.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">- pour une personne seule : 6,80 €- pour 2 personnes : 10,20 €- pour 3 personnes : 13,60 €- ...

	- justifier de ressources inférieures au RSA socle.	
Allocation de solidarité spécifique (ASS)	<ul style="list-style-type: none"> - être demandeur d'emploi arrivant au terme de ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) - être apte au travail ; - effectuer des actes positifs et répétés pour retrouver un emploi, créer ou reprendre une entreprise - remplir certaines conditions d'activité antérieure ; - remplir certaines conditions de ressources. 	<p>16,32 € par jour (<i>Décret n° 2017-1022 du 10 mai 2017 revalorisant l'allocation temporaire d'attente, l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation équivalent retraite</i>)</p> <p>Le montant dépend des ressources du ménage et de l'activité professionnelle.</p> <p>Par exemple depuis septembre 2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - personne seule, ressources mensuelles < à 652,80 € : 489,60 € (16,32 x 30 jours) ; - couple, ressources mensuelles comprises entre 1.305,60 et 1.795,20 € : Différence entre 1.795,20 € et le montant des ressources (non versée si le montant mensuel est inférieur à 16,32 €)
Allocation équivalent retraite (AER)	<ul style="list-style-type: none"> - être demandeur d'emploi ; - ne pas avoir atteint l'âge de la retraite mais justifier des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. <p>Cette aide a été supprimée le 1^{er} janvier 2011. Seules les personnes dont les droits à l'AER ont été ouverts avant le 1^{er} janvier 2011 continuent à la percevoir jusqu'à l'expiration de leurs droits.</p>	<p>35,24 € par jour (<i>Décret n° 2017-1022 du 10 mai 2017 revalorisant l'allocation temporaire d'attente, l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation équivalent retraite</i>)</p> <p>Le montant de l'allocation mensuelle dépend des ressources du ménage et la composition du foyer.</p> <p>Pour un mois de 30 jours, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour une personne seule dont les ressources mensuelles sont inférieures ou égales à 634,32 € : 1.057,20 € ; - pour un couple dont les ressources sont inférieures à 1.374,36 € : 1.057,20 €.
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	<ul style="list-style-type: none"> - être reconnu adulte handicapé ; - avoir atteint un certain taux d'incapacité déterminé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH) ; - remplir une condition d'âge ; - résider en France ; - respecter un certain plafond de ressources. 	<p>Le montant de l'AAH varie en fonction des ressources de la personne handicapée et de la personne avec qui elle vit en couple.</p> <p>Les revenus pris en compte sont ceux de l'année N-2.</p> <p>Le montant maximum de l'AAH s'élève à 810,89 € par mois (<i>Décret n° 2017-710 du 3 mai 2017 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés</i>).</p>

*Loi n°2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile

Article L744-9 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Jurisprudence

Licenciement d'une femme enceinte dans le cadre d'un licenciement collectif

CJUE, 22 février 2018 : Affaire C-103/16

En l'espèce, le 18 avril 2006, Mme Porras Guisado a été engagée par Bankia SA. Le 9 janvier 2013, Bankia a entamé une période de consultation des représentants des travailleurs en vue d'un licenciement collectif. Le 8 février 2013, le comité de négociation est parvenu à un accord énonçant les critères de sélection des travailleurs à licencier et des travailleurs à maintenir au service de Bankia. Deux catégories de travailleurs se sont vu octroyer un statut prioritaire, à savoir les couples mariés ou en union libre et les employés atteints d'un handicap entraînant une incapacité de travail supérieure à 33 %.

Le 13 novembre 2013, Bankia a adressé à Mme Porras Guisado une lettre l'avisant qu'il avait été mis fin à son contrat de travail en application de l'accord du comité de négociation.

Mme Porras Guisado était enceinte lorsqu'elle a été licenciée.

L'article 10 de la directive 92/85 (*Directive du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail modifiée par la directive 2007/30/CE du 20 juin 2007*) exige des États membres qu'ils assurent aux travailleuses enceintes :

- tant une protection contre le licenciement lui-même
- qu'une protection contre les effets d'un licenciement interdit par l'article 10, paragraphe 1, qui se serait néanmoins produit

Ainsi, l'article 10 contient donc deux exigences distinctes, l'une préventive (article 10, paragraphe 1) et l'autre restauratrice (article 10, paragraphe 3)

L'article 10, paragraphe 1, de la directive 92/85 n'exige pas des États membres qu'ils adoptent une disposition spécifique conférant aux travailleuses enceintes une priorité de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif. Les États membres conservent la faculté d'adopter, s'ils le souhaitent, une telle disposition dans l'intérêt d'une protection plus étendue ou de la sécurité juridique.

Pour remplir les conditions énoncées à l'article 10, paragraphe 2, de la directive 92/85, un préavis de licenciement doit à la fois être fait par écrit et exposer des motifs justifiés concernant les cas d'exception non liés à la grossesse qui permettent le licenciement. C'est à la juridiction nationale qu'il incombe de vérifier si tel est le cas.

Lorsque la législation ou les pratiques nationales prévoient expressément, dans les conventions qui régissent les licenciements collectifs, qu'une priorité de maintien dans l'entreprise sera accordée à d'autres groupes de travailleurs qu'elle désigne (tels que les travailleurs qui ont des charges de famille ou les travailleurs handicapés), de telles dispositions peuvent entraîner le risque qu'aussi bien l'employeur que les représentants des travailleurs perdent de vue les exigences du droit *commun* national protégeant les travailleuses enceintes contre le licenciement, sous réserve de cas exceptionnels. Si cela devait leur arriver et si une travailleuse enceinte était licenciée en raison de la simple application des critères généraux convenus pour tous les travailleurs de l'entreprise qui fait l'objet d'un licenciement collectif, le licenciement de cette travailleuse serait illégal.

Cela étant dit, la directive *maternité* ne contient aucune exigence distincte qui obligerait un État membre à adopter des dispositions légales distinctes spécifiques conférant aux travailleuses enceintes une *priorité de*

maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif. Une telle obligation ne figure pas davantage dans la directive sur les licenciements collectifs.



A savoir : *en droit européen, la directive 92/85 maternité ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif*

Pas de dérogation à l'application de la garantie d'évolution salariale après un congé maternité

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-25.323 FS-PB, M. c/ Sté Neopost France

Pour la première fois depuis la création en 2006 du dispositif légal de garantie d'évolution salariale à l'issue d'un congé de maternité, la Cour de cassation est amenée à se prononcer sur ses modalités d'application.

Le dispositif est d'ordre public.

Destiné à neutraliser les *décrochages* que la maternité ou l'adoption peuvent causer dans l'évolution de la rémunération et les conséquences financières du congé accordé aux jeunes parents, une obligation de rattrapage salarial a été instaurée par la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Inscrit à l'article L 1225-26 du code du travail, le dispositif consiste à majorer la rémunération du salarié des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette garantie d'évolution de rémunération doit être mise en œuvre à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise qui, lorsqu'ils ont été conclus à compter du 25 mars 2006, doivent prévoir des garanties au moins aussi favorables que celles prévues par la loi.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une salariée reprochait à son employeur de ne pas lui avoir appliqué la garantie légale à l'issue de son congé de maternité. Elle réclamait en conséquence le bénéfice de l'augmentation de 2,2 % accordée à ses collègues pendant son congé, ainsi que des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

La cour d'appel saisie du litige a rejeté la demande au motif que la salariée avait accepté la proposition de l'employeur de lui verser une prime au lieu de cette augmentation, et qu'elle n'alléguait pas d'un vice du consentement.

La décision est fermement censurée par la Cour de cassation. Le dispositif de rattrapage salarial, qui met en œuvre les exigences du droit européen en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (*article 2 § 7, 2^{ème} alinéa de la directive 76/207/CEE devenu l'article 15 de la directive 2006/54/CE*), est d'ordre public. En conséquence, il ne peut pas y être dérogé, même d'un commun accord entre les parties.

La Cour de cassation apporte une seconde précision dans son arrêt du 14 février 2018. En jugeant que l'employeur ne peut pas remplacer l'augmentation de salaire due en vertu de la loi par une prime exceptionnelle, la Cour affirme que le rattrapage vise obligatoirement la rémunération du salarié.

Ainsi, l'employeur doit calculer le coefficient d'augmentation qu'il applique à la rémunération du salarié, entendue par l'administration comme :

- le salaire,
- les avantages en nature et en espèces,

- ainsi que tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement en raison de l'emploi.

Remarque : l'employeur qui a appliqué la garantie d'évolution salariale a tout intérêt à en faire état dans un écrit qu'il communique à la salariée. A défaut, il lui sera difficile de prouver, en cas de litige, que l'augmentation de salaire qu'il lui a accordée résultait bien de l'application de la garantie. Jugé, par exemple, dans un cas où l'examen des bulletins de paie de la salariée révélait qu'elle avait bénéficié d'une augmentation de son salaire forfaitaire, qu'il n'est pas établi que cette hausse correspondait à l'application de la garantie d'évolution salariale et qu'il y avait lieu de condamner l'employeur à verser à la salariée les rappels de rémunération qui en résultaient (*CA Rouen, 11 janvier 2011 : n° 10/01606, Sté Thorn Europhane c/ K.*).



A savoir : le dispositif légal de rattrapage salarial instauré par la loi au bénéfice des salariées reprenant le travail après un congé de maternité est d'ordre public, et n'est pas remplaçable par une prime

La succession de CDD avec un salarié pour remplacer des salariés absents n'est pas en soi illégale

Cass. Soc., 14 février 2018 : n° 16-17.966 FS-PB

La conclusion de CDD de remplacement successifs avec le même salarié est autorisée par l'article L 1244-1 du code du travail. Elle ne connaît pas d'autre limite que celle résultant de l'article L 1242-1 du même code, au terme duquel le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de définir cette limite, la chambre sociale de la Cour de cassation a employé dans arrêt du 26 janvier 2005 la notion de besoin structurel de main d'œuvre (*Cass. Soc., 26 janvier 2005 : n° 02-45.342 FS-PBRI*). Ainsi, la requalification est encourue si les recrutements successifs répondent à un tel besoin.

A l'inverse, la requalification doit être écartée si le recours aux CDD n'a pas d'autre but que les nécessités du remplacement (*Cass. Soc., 24 juin 2015 : n° 14-12.610 FS-PB*).

En l'espèce, une cour d'appel avait accueilli la demande de requalification de 104 CDD de remplacement conclus avec un même salarié pendant 3 ans, en énonçant que l'employeur disposait d'un nombre de salariés conséquent, et était donc nécessairement confronté à des périodes de congés, maladie, stage, maternité impliquant un remplacement permanent de salariés absents. Elle avait jugé que les remplacements prévisibles et systématiques assurés par le salarié pendant 3 ans constituaient un équivalent temps plein pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.

Son arrêt est cassé par la Cour de cassation.

Selon la Haute Cour, le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des CDD de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux CDD pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La cour de renvoi devra statuer par des motifs suffisants pour caractériser, au regard de la nature des emplois successifs occupés par le salarié et de la structure des effectifs de l'employeur, que les contrats successifs ont un tel objet. Elle devra rechercher par exemple dans l'identité totale des fonctions exercées ou l'absence d'interruption entre les remplacements les motifs d'une requalification des CDD de remplacement en CDI. Il n'est pas exclu qu'elle se prononce dans le même sens que la 1^{ère} cour d'appel.

L'arrêt est rendu au visa des articles L 1242-1 précité du code du travail et L 1242-2 du même code, qui autorise la conclusion de CDD pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat, interprétés à la lumière de la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre européen sur le CDD du 18 mars 1999. Cette clause impose aux États de prévoir, afin de prévenir les abus, les raisons objectives justifiant le renouvellement des CDD. Dans sa décision, la Cour de cassation rappelle largement les termes d'un arrêt de la CJUE relatif à l'interprétation de ce texte (CJUE, 26 janvier 2012 : aff. 586/10). On peut penser qu'elle affirme ainsi sa volonté d'être en cohérence avec la jurisprudence européenne, sans pour autant que cela se traduise par un réel infléchissement de sa ligne jurisprudentielle.

Remarque : dans cet arrêt, la CJUE juge que le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés par CDI n'implique pas l'absence d'une raison objective justifiant le renouvellement de CDD. Elle précise, dans les motifs de sa décision, que dans une administration disposant d'un effectif important, il est inévitable que des remplacements temporaires soient fréquemment nécessaires en raison, notamment, de l'indisponibilité d'employés bénéficiant de congés de maladie, de congés de maternité ou de congés parentaux ou autres.

Le remplacement temporaire de salariés dans ces circonstances est susceptible de constituer une raison objective justifiant tant le caractère déterminé de la durée des contrats conclus avec le personnel de remplacement que le renouvellement de ces contrats en fonction de la survenance des besoins.



A savoir : si la conclusion de CDD successifs avec un salarié est uniquement motivée par le remplacement de salariés absents, cela ne caractérise pas un recours systématique à ces contrats pour pourvoir durablement un emploi durable lié à l'activité de l'entreprise. Une telle succession de contrats n'est donc pas illégale

Requalification d'un CDD non signé en CDI : exception

Cass. Soc., 31 janvier 2018 : n° 17-13131

La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) répond à un formalisme rigoureux : le CDD doit revêtir un certain nombre de mentions obligatoires à titre de validité (*motif, terme, durée, poste de travail, convention collective application, rémunération*).

Le CDD doit nécessairement être écrit, contrairement au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein.

L'article L 1242-12 du code du travail prévoit qu'à défaut d'écrit, le salarié peut demander la requalification en CDI. La question se pose en l'absence de contrat signé.

Article L 1242-12

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

- 1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L 1242-2 ;*
- 2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;*
- 3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;*
- 4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;*

- 5° L'intitulé de la convention collective applicable ;
- 6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- 7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le salarié peut-il demander la requalification du CDD en CDI en cas d'absence de signature du contrat ?

Par sa décision du 31 janvier 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que la signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en CDI.

Dans le même temps, la Cour de cassation pose une exception à cette règle : la requalification du CDD en CDI n'est pas fondée lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

La décision est rendue au visa de l'article L 1242-12 du code du travail selon lequel le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors, l'absence de signature du CDD équivaut juridiquement à l'absence d'écrit du contrat de travail, ce qui permet au salarié de se prévaloir d'une action judiciaire en requalification en CDI, sur le fondement de l'article L 1242-12 du code du travail, portée directement devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue dans le délai d'un mois suivant sa saisine (*article L 1245-2*).

La solution rendue n'est pas nouvelle. Elle vient confirmer la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation (*Cass. Soc., 18 avril 2000, n° 98-40922 ; Cass. Soc., 7 mars 2012, n° 10-12091*). La requalification en CDI n'est pas automatique. Les juges du fond doivent vérifier que le salarié n'a pas refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

En cas de requalification en CDI, le salarié est fondé à solliciter différentes indemnités :

- indemnité de requalification de l'article L 1245-2 du code du travail ne pouvant être inférieure à un mois de salaire,
- indemnité au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement ne pouvant excéder un mois de salaire, indemnité compensatrice de préavis.

La sanction de requalification en CDI encourue par l'employeur en cas d'irrégularité liée au formalisme lors de la conclusion du CDD tient compte du fait que le CDD est une forme atypique et précaire de la mise au travail, contrairement au CDI dont l'article L 1221-2 du code du travail rappelle qu'il est la forme normale et générale de la relation de travail.



A savoir : la requalification du CDD en CDI n'est pas fondée lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse

L'employeur ne peut pas consulter le compte Facebook du salarié, même via un mobile professionnel

Cass. Soc., 20 décembre 2017 : n° 16-19.609 F-D, Sté Jesana c/H

Dans son arrêt du 20 décembre 2017, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la possibilité pour un employeur d'accéder à des informations diffusées par un salarié sur un réseau social (*en l'espèce, un compte Facebook*) et ce, à partir du téléphone portable professionnel d'un autre salarié de la société autorisé à consulter les publications.

Pour sa défense, l'employeur revendiquait le caractère professionnel du téléphone portable à partir duquel il avait pu accéder aux publications Facebook de son salarié ce qui lui permettait, selon lui, de se prévaloir de ces éléments pour assurer sa défense par devant la juridiction prud'homale.

Les juges du fond déclaraient cependant ces éléments irrecevables en raison de l'atteinte portée à la vie privée du salarié.

La Cour de cassation confirmait le jugement rendu par la juridiction prud'homale en estimant que l'accès aux informations litigieuses était réservé aux personnes autorisées, ce que n'était pas le cas de l'employeur. La cour d'appel a donc pu en déduire que ce dernier ne pouvait pas y accéder sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée du salarié, peu important qu'elles aient été obtenues par constat d'huissier à partir d'un téléphone portable professionnel.

Il convient toutefois de préciser que, à l'inverse, une cour d'appel a récemment jugé que l'employeur ne peut pas être considéré comme ayant eu accès à une information de manière déloyale si les captures d'écran du compte Facebook d'un salarié, dont il se prévalait pour établir des faits fautifs, ont été réalisées par une personne habilitée à consulter ce compte et qui en a informé librement et spontanément l'employeur (*CA Rouen, 26 avril 2016 : n° 14/03517*).

Les circonstances de l'accès par l'employeur aux informations diffusées sur un réseau social par un salarié revêtent donc une importance capitale.



A savoir : *l'employeur porte une atteinte déloyale et disproportionnée à la vie privée du salarié en accédant au contenu du compte Facebook de celui-ci sans y être autorisé, au moyen du téléphone portable professionnel d'un autre salarié*

Le salarié protégé peut être licencié pour harcèlement sexuel sur une salariée d'un prestataire

CAA Bordeaux : 18 décembre 2017 : n° 15BX03083, Sté La Guadeloupéenne de Distribution

La cour administrative d'appel de Bordeaux, dans une décision relative au licenciement d'un salarié protégé, apporte une précision intéressante sur la caractérisation du harcèlement sexuel.

En l'espèce, l'employeur fait régulièrement appel aux services d'une société tierce pour des opérations commerciales au cours desquelles il accueille des hôtesse dans ses locaux. Il est alerté par cette société qu'une hôtesse s'est plaint d'avoir essuyé des propos déplacés à connotation sexuelle de la part d'un de ses salariés. Une autre hôtesse déclare ensuite que le même salarié l'a harcelée sexuellement, tentant d'obtenir ses faveurs en échange d'une mission pour le compte d'une autre entreprise. Enfin, une troisième hôtesse atteste de la répétition de propos à caractère sexuel tenus à son encontre par le même homme ainsi que sa menace de la faire licencier.

L'employeur engage une procédure de licenciement pour faute à l'encontre du salarié. Celui-ci étant représentant élu au sein du comité d'entreprise, l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de rupture. Celui-ci retient que le comportement et les propos du salarié protégé, par lesquels il sollicitait notamment le numéro de téléphone privé des jeunes femmes, les flattait sur leur apparence physique et, parfois, leur proposait de les raccompagner avec son véhicule ou de les inviter à déjeuner, ont eu pour effet de créer à l'encontre de ces personnes une situation intimidante et offensante.

Par conséquent, l'inspecteur du travail, approuvé par la cour administrative d'appel, considère que, par leur caractère répétitif et inapproprié dans des relations de travail, ces agissements fautifs caractérisent un harcèlement sexuel justifiant le licenciement disciplinaire du salarié.

L'arrêt est classique sur la nature des agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel. Il est plus original sur la qualité de l'auteur du harcèlement : en l'espèce, en effet, le salarié harceleur n'avait aucun lien d'autorité, de fait ou de droit, sur ses victimes. Mais les juges relèvent que cette circonstance était, en l'espèce, sans influence sur les circonstances.

La solution, bien qu'inédite, ne surprend pas. Le code du travail ne précise pas la qualité des personnes susceptibles de se rendre coupables d'un harcèlement sexuel. Ainsi, toute personne dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci peut être sanctionnée pour s'être rendue coupable de harcèlement : l'employeur, un supérieur hiérarchique, un subordonné ou un collègue de travail, un client, etc. Rappelons toutefois que la supériorité hiérarchique de l'auteur d'un harcèlement sexuel peut caractériser un abus d'autorité constitutif d'une circonstance aggravante pour l'application des sanctions pénales (*article 222-33, III al. 2 du C. pén.*).

Remarque : l'auteur du harcèlement n'ayant pas d'autorité (*de fait ou de droit*) sur ses victimes, l'employeur de ces dernières n'est en principe pas responsable du harcèlement qu'elles ont subi. Elles ne devraient donc pas pouvoir l'attaquer en justice pour obtenir réparation du préjudice subi (*Cass. Soc., 1^{er} mars 2011 : n° 09-69.616 F-PB pour une question de harcèlement moral*). Pourraient-elles en revanche rechercher la responsabilité de l'employeur du salarié coupable sur le fondement de la responsabilité du commettant ? On attendra avec intérêt que les juges répondent à cette question, à notre connaissance inédite en matière de harcèlement sexuel.



A savoir : un salarié protégé commet une faute justifiant l'autorisation administrative de licenciement s'il harcèle sexuellement les jeunes femmes auxquelles la société employeur fait appel pour des opérations commerciales, peu important qu'il n'ait pas autorité sur elles