

1<sup>er</sup> au 15 mai 2018

<b>Textes</b>	
<b>Regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie</b>	<i>Arrêté du 9 mai 2018 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail</i>
<b>Décret de 2016 sur le référendum de validation des accords d'entreprise : en partie censuré</b>	<i>CE, 1<sup>ère</sup>-6<sup>ème</sup> ch., 7 décembre 2017 : n° 406760, Syndicat Infocom CGT-CSTP</i>
<b>Loi travail II</b>	
<b>Loi de ratification des ordonnances : conditions de mise en place du télétravail</b>	
<b>Loi de ratification des ordonnances : examen médical avant le départ à la retraite</b>	
<b>Zoom</b>	
<b>Particularité des élections du CSE dans les entreprises de 11 à 20 salariés</b>	
<b>Contrats aidés</b>	
<b>La confidentialité exigée du CE ou du CSE</b>	
<b>Jurisprudence</b>	
<b>Un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT</b>	<i>Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-27.641 FS-PB, Agence France presse c/ G</i>
<b>Élections professionnelles : les isolements ne sont pas obligatoires</b>	<i>Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 17-60.278 F-D, Union locale CGT c/ Sté LSC group</i>
<b>Un accord ne définissant pas son champ d'application n'est pas un accord de groupe</b>	<i>Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-21.741 FS-PB, BNP Paribas Antilles c/ B.</i>
<b>Contrat de travail saisonnier : prévoir un terme précis ou une durée minimale</b>	<i>Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-23706</i>



# Textes



## Regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie

*Arrêté du 9 mai 2018 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R 3243-2 du code du travail*

Le bulletin de paie simplifié ou clarifié est obligatoire dans toutes les entreprises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

L'arrêté du 9 mai 2018 en modifie une nouvelle fois le modèle. Il s'agit à la fois :

- de l'adapter au prélèvement à la source à venir au 1<sup>er</sup> janvier 2019
- et d'obliger les employeurs à faire apparaître distinctement les allègements de charges salariales sur le bulletin.

Ce nouvel arrêté s'applique en 3 temps. Dès le lendemain de sa publication au journal officiel pour l'article 1, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018 pour l'article 2 et au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour l'article 3.

### **Description du nouveau bulletin de paie simplifié ou clarifié**

L'objectif du bulletin de paie simplifié, est de regrouper les cotisations sociales par famille de risques, afin de le rendre plus compréhensible par les salariés. Il est divisé en grandes rubriques :

- santé ;
- accident du travail - maladie professionnelle ;
- retraite ;
- chômage ;
- cotisations conventionnelles ;
- autres cotisations patronales ;
- CSG CRDS ;
- allègements de cotisations patronales ;
- allègements de cotisations salariales ;
- prélèvement à la source.

Désormais, les taux des cotisations patronales n'ont plus à apparaître sur les bulletins de paie. La ligne « allègements de cotisations » contient l'intégralité des exonérations et réductions de cotisations dont bénéficie l'employeur.

Seuls les départements 67, 68 et 57 font apparaître le taux de cotisation salarial d'assurance maladie et son montant.

### **Le modèle unique de bulletin de paie simplifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Le modèle de bulletin de paie simplifié ou clarifié change à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et fait apparaître le prélèvement à la source.

Rappelons que certaines cotisations patronales doivent baisser et que les cotisations de retraite complémentaire augmentent.

Cotisations et contributions sociales	Base / Assiette	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
<b>SANTÉ</b>				
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Salaire total	(1)		Salaire total x 7,00%
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès				
Complémentaire Santé	Selon contrat	Maximum 50 %	-	Montant (minimum 50 %)
<b>ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES</b>	Salaire total			Variable
<b>RETRAITE</b>				
SS Plafonnée	Jusqu'à 1PSS	6,90 %	Jusqu'à 1PSS x 6,90 %	Jusqu'à 1PSS x 8,55 %
SS déplafonnée	Salaire total	0,40 %	Salaire total x 0,40 %	Salaire total x 1,90 %
Complémentaire Tranche 1	Jusqu'à 1PSS	4,01 % ou 4,14 % <sup>(2)</sup>	Jusqu'à 1PSS x 4,01 % ou 4,14 % <sup>(2)</sup>	Jusqu'à 1PSS x 6,01 % ou 6,23 % <sup>(2)</sup>
Complémentaire Tranche 2	De 2 à 8 PSS	9,85 %	De 2 à 8 PSS x 9,85 %	De 2 à 8 PSS x 14,79 %
Supplémentaire	Selon contrat	Selon contrat	Selon contrat	Selon contrat
<b>FAMILLE</b>	Salaire total			Salaire total x 3,45 % ou 5,25 %
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>				
Chômage y compris AGS	Jusqu'à 4 PSS			Jusqu'à 4 PSS x 4,20 % (4,05 % + 0,15 %)
APEC <sup>(3)</sup>	Jusqu'à 4PSS	0,024 %	Jusqu'à 4PSS x 0,024 %	Jusqu'à 4PSS x 0,036 %
<b>AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR</b> (autant de lignes que d'assiettes de cotisations différentes)				Cumul des contributions exclusivement patronales hors famille et AGS (seul le montant est obligatoire)
<b>COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE</b>			Caisse de congés payés notamment
CSG non imposable à l'impôt sur le revenu	Assiette spécifique	6,80 %	Assiette spécifique x 6,80 %	
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	Assiette spécifique	2,90 %	Assiette spécifique x 2,90 %	
<b>EXONÉRATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR</b>				Cumul des réductions hors taux réduit allocations familiales
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS</b>			<b>Total salarié</b>	<b>Total employeur</b>
<b>NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU</b>				<b>Montant</b>
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie				Salaire total x 0,75 % +

			Salaire jusqu'à 4PSS x 2,40% - Assiette CSG CRDS x 1.70%				
Impôt sur le revenu	Base	Taux personnalisé / Taux non personnalisé	Montant				
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Valeur	Valeur en %	Prélèvement à la source en euros				
			<b>Net payé en euros</b>				
			<b>Salaire net après impôt</b>				
			<table border="1"> <tr> <td><b>Allègement de cotisations employeur</b></td> <td><b>Total des allègements avec taux réduit allocations familiales</b></td> </tr> <tr> <td><b>Total versé par l'employeur</b></td> <td><b>Salaire brut + cotisations patronales - allègements</b></td> </tr> </table>	<b>Allègement de cotisations employeur</b>	<b>Total des allègements avec taux réduit allocations familiales</b>	<b>Total versé par l'employeur</b>	<b>Salaire brut + cotisations patronales - allègements</b>
<b>Allègement de cotisations employeur</b>	<b>Total des allègements avec taux réduit allocations familiales</b>						
<b>Total versé par l'employeur</b>	<b>Salaire brut + cotisations patronales - allègements</b>						

(1) Les cotisations salariales d'assurance maladie n'apparaissent plus qu'en Alsace - Moselle où subsiste le taux volontaire de 1,50 % prévu par le régime local.

(2) Le taux de cotisations de retraite complémentaire pour la tranche 1 change selon que le salaire est supérieur ou inférieur au plafond de sécurité sociale. Pour un salaire brut supérieur à 3 311€ par mois, la cotisation CET s'active chez tous les salariés. La part salariale augmente de 0.13 % et la part patronale de 0.22 %.

(3) L'APEC n'apparaît que sur les bulletins de paie des cadres. C'est désormais la seule différence entre cadre et non cadre (hors particularités prévues par un accord collectif).



## Décret de 2016 sur le référendum de validation des accords d'entreprise : en partie censuré

CE, 1<sup>ère</sup>-6<sup>ème</sup> ch., 7 décembre 2017 : n° 406760, Syndicat Infocom CGT-CSTP

Le Conseil d'État a été saisi d'un recours pour excès de pouvoir contre le décret 2016-1797 du 20 décembre 2016 fixant les modalités de validation par référendum des accords conclus :

- soit par des syndicats non majoritaires,
- soit par des élus mandatés ou des salariés mandatés.

Le Conseil d'État a annulé les dispositions du décret du 20 décembre 2016 (décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise) relatives au protocole conclu entre l'employeur et les syndicats signataires de l'accord minoritaire en vue de fixer les modalités d'organisation du référendum.

Il a également censuré les dispositions réservant aux élus/salariés mandatés la faculté de saisir le juge en cas de désaccord sur ces modalités.

## Loi travail II



### Loi de ratification des ordonnances : conditions de mise en place du télétravail

Loi n° 2018-217 du 28 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

#### Article L 1222-9

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

La mise en place du télétravail s'effectue :

- dans le cadre d'un accord collectif ;
- ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe ;
- ou, en l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent alors leur accord par tout moyen.

**Remarque :** le site de l'information légale, dans sa publication du 11 avril 2018, rappelle qu'en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie par exemple) ou en cas de force majeure, le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise (article L 1222-9) :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

La loi de ratification apporte une modification concernant la mise en place, en l'absence de charte ou d'accord collectif.

Désormais, la mise en place du télétravail est possible, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail (*les termes de manière occasionnelle disparaissent désormais de l'article L 1222-9*).

Lorsque le télétravail est mis en place ainsi, salarié et employeur formalisent alors leur accord par tout moyen.



### Loi de ratification des ordonnances : examen médical avant le départ à la retraite

*Loi n° 2018-217 du 28 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*

Sont concernés les salariés bénéficiant (ou qui en ont bénéficié au cours de leur carrière professionnel) d'un suivi médical individuel renforcé.

### **Le suivi individuel renforcé**

*Dans le cadre du suivi adapté*

Si, dans le cadre du suivi adapté, le médecin du travail est informé et constate que le travailleur concerné est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail de l'intéressé, ce dernier bénéficie alors du suivi médical renforcé.

#### **Article R 4624-21**

*Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé prévues à la sous-section 2.*

*Postes à risques*

Selon les articles L 4624-2 et R 4624-22 du code du travail, en lieu et place de la *visite d'information et de prévention après l'embauche*, bénéficient d'un *suivi individuel renforcé de son état de santé* comprenant un *examen médical d'aptitude* tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail

#### **Article L 4624-2**

*I.- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L 4624-1.*

*II.- L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.*

#### **Article R 4624-22**

*Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R 4624-23 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par la présente sous-section.*

La définition des postes à risque se retrouvent au sein de l'article R 4624-23. Sont ainsi visés les postes qui exposent les salariés :

- à l'amiante ;
- au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques ;
- aux agents biologiques pouvant provoquer des maladies graves ;
- aux rayonnements ionisants ;
- au risque hyperbare ;

- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

S'il le souhaite, l'employeur peut compléter la liste des postes à risque (*après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou, à défaut, des DP s'ils existent*).

Dans ce cas, l'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur la liste. La liste ainsi complétée (*mise à jour tous les ans*) est transmise au SST et tenue au service de la DIRECCTE et des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Selon le nouvel article L 4624-2-1 inséré dans le code du travail, les salariés concernés sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquelles a été soumis le travailleur.

Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

*Des modalités d'application seront précisées par décret à venir.*

#### **Article L 4624-2-1**

*Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.*

*Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L 4161-1, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.*

*Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État.*

# Zoom



## Particularité des élections du CSE dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Le CSE doit être mis en place au terme du mandat en cours des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019. Des dispositions ont été prévues selon l'année d'échéance des mandats d'ici là.

Si aucune organisation syndicale ne se présente pour la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'employeur peut fixer unilatéralement le cadre et les modalités des élections, puis les porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

L'employeur doit être en mesure de prouver que les organisations syndicales ont bien été invitées à la négociation, d'où l'intérêt d'un envoi des invitations en lettre recommandée avec accusé de réception.

Si une des organisations syndicales intéressées n'a pas été invitée, cette absence d'invitation est de nature à entraîner l'annulation des élections. Mais seule l'organisation syndicale non invitée à la négociation peut se prévaloir de cette omission pour faire annuler les élections.

De même, le refus de l'employeur de négocier le protocole d'accord préélectoral avec une organisation syndicale intéressée entraîne l'annulation des élections.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, à défaut de candidature dans un délai de 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections, l'employeur n'a pas à négocier de protocole d'accord préélectoral.

Le processus électoral se termine en l'absence de candidat et un procès-verbal de carence doit être établi.



## Contrats aidés

### Contrats de génération

Thématiques	Description
<b>Rappel des principes généraux</b>	<p>Le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif qui a pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;</li><li>- favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences.</li></ul> <p>Le dispositif s'applique de façon différente pour les entreprises en fonction de leur effectif ou de lui du groupe auquel elles appartiennent éventuellement.</p> <p>On distingue ainsi 3 grandes catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- entreprises dont l'effectif est <i>inférieur à 50 salariés</i> ou appartenant à un groupe comptant moins de 50 salariés.</li><li>- entreprises employant <i>entre 50 et moins de 300 salariés</i> ou appartenant à un groupe comportant entre 50 et moins de 300 salariés ;</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entreprises comptant <i>au moins 300 salariés</i> ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus.</li> </ul> <p>Ainsi selon l'appartenance à l'une de ces 3 catégories principales, le dispositif du « contrat de génération » entrainera :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une aide financière ;</li> <li>- ou une pénalité financière ;</li> <li>- ou ni aide, ni pénalité financière.</li> </ul>
<b>Le régime en 2018</b>	<p>Le dispositif du contrat de génération est abrogé par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (<i>JO du 23 septembre 2017</i>), et n'est plus en vigueur depuis le 24 septembre 2017.</p> <p>Toutefois les dispositions sont modifiées par l'ordonnance du 20 décembre 2017 (<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, JO du 21 décembre 2017</i>) et une confirmation est apportée par le décret 2017-1646 du 30 novembre 2017.</p> <p>Ainsi les entreprises ayant conclu un contrat avec un jeune avant le 23 septembre 2017, dans les conditions du dispositif, bénéficient de l'aide si elles déposent leur demande dans un délai de 3 mois suivant le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail. Le délai pour demander à bénéficier de l'aide est donc prolongé.</p>
<b>Valeur de l'aide</b>	<p>Le contrat de génération prévoit une aide financière de 4.000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, répartie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un 1<sup>er</sup> versement de 2 000 € par an pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (moins de 30 ans s'il est doctorant, handicapé, ou déjà en CDD ou en apprentissage dans l'entreprise) ;</li> <li>- un 2<sup>nd</sup> versement de 2 000 € par an pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus (55 ans en cas d'embauche) pour encadrer le jeune.</li> </ul>

### Le contrat CUI-CIE

Thématiques	Description
<b>Origine</b>	Loi généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion du 1 <sup>er</sup> décembre 2008 ( <i>loi 2008-1249 du 1/12/2008, JO du 3/12/2008</i> )
<b>Le régime en 2018</b>	<p>En application de la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018, l'administration n'autorise plus la conclusion de contrats CUI-CIE depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, sauf dans 2 cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les contrats prescrits dans les DOM (<i>dans la limite de l'enveloppe budgétaire prévue</i>) ;</li> <li>- les contrats prescrits par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (<i>sous réserve que le coût soit nul pour l'État et que les conseils départementaux s'engagent à cofinancer à bon niveau ces contrats</i>).</li> </ul> <p>Toujours en application de la circulaire du 11 janvier 2018, les CIE antérieurs se poursuivent jusqu'à la date de leur échéance, sans pouvoir être renouvelés.</p>
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Ce sont les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.</p> <p>Aucune condition d'âge n'est exigée.</p> <p>Sont considérées comme prioritaires, les personnes bénéficiant de minima sociaux comme le RSA, l'ATA, l'ASS et l'AAH</p>
<b>Employeurs concernés</b>	<p>Ce sont les employeurs relevant du régime de l'UNEDIC et justifiant être à jour du paiement des cotisations et contributions sociales.</p> <p>Aucun licenciement économique, au niveau de l'établissement, ne doit avoir été réalisé dans les 6 mois précédant l'embauche.</p>

	<p>En outre, le recrutement ne doit pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- viser à remplacer un salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;</li> <li>- ni entraîner le licenciement d'un autre salarié.</li> </ul>
<b>Valeur de l'aide</b>	<p>Dans le cadre de ce contrat, l'employeur bénéficie d'une aide calculée comme suit :  Aide mensuelle = <math>\text{taux} \times \text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures subventionnées}</math>  L'aide à l'emploi fixée par le préfet de région dans la limite de 47 % du taux brut du SMIC par heure travaillée.</p>
<b>Durée de l'aide</b>	<p>L'aide est attribuée pour la durée du contrat, avec un minimum de 6 mois.  Elle peut être prolongée dans la limite de 24 mois, sous réserve de l'évaluation des actions réalisées au cours de contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.  Des durées maximales dérogatoires peuvent également s'appliquer (<i>dans la limite d'une durée de 5 ans</i>) lorsque le contrat concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un salarié âgé de 50 ans et plus bénéficiaire d'un minima social (RSA, ASS, AAH, etc.) ;</li> <li>- des personnes reconnues travailleurs handicapés ;</li> <li>- un salarié âgé de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.</li> </ul>
<b>Régime social</b>	<p>Cotisations salariales : aucune réduction ou exonération de cotisations salariales ne sont prévues.  Cotisations patronales : l'employeur ne bénéficie pas d'exonération spécifique en sus de l'aide de l'État.  La réduction FILLON, notamment, est toutefois envisageable si le salarié concerné le permet.</p>

### Le contrat CIE-starter

Thématiques	Description
<b>Origine</b>	Décret n° 2014-767 du 3 juillet 2014 relatif à la liste nationale des quartiers prioritaires de la politique de la ville et à ses modalités particulières de détermination dans les départements métropolitains, JO du 5 juillet 2014
<b>Le régime en 2018</b>	Plus aucune entrée en contrat starter n'est possible à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018. Les contrats en cours iront à leur terme.
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Sont concernés les jeunes qui répondent de façon cumulative aux 2 conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condition 1 (<i>âge+ situation professionnelle</i>) : avoir moins de 30 ans, être sans emploi et rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi (<i>sociales et/ou professionnelles</i>) ;</li> <li>- Condition 2 (profil) : répondre à 1 des profils suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• résider dans un QPV (<i>Quartier Prioritaire de la politique de la Ville</i>) ;</li> <li>• bénéficiaire du RSA (<i>Revenu de Solidarité Active</i>) ;</li> <li>• être reconnu DELD (<i>Demandeurs d'Emploi de Longue Durée</i>) ;</li> <li>• être reconnu travailleurs handicapés ;</li> <li>• jeunes suivis dans le cadre d'un dispositif 2<sup>ème</sup> chance (<i>garantie jeunes, écoles de la 2<sup>ème</sup> chance, EPIDE, formation 2<sup>ème</sup> chance</i>) ;</li> </ul> </li> <li>- Jeunes qui ont bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.</li> </ul>
<b>Employeurs concernés</b>	<p>Sont concernés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage ;</li> <li>- les employeurs de pêche maritime ;</li> <li>- les Groupements d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).</li> </ul>
<b>Valeur de l'aide</b>	L'aide mensuelle est fixée au niveau régional, à hauteur de 45 % du SMIC horaire brut.

	D'autre part, c'est le conseiller Pôle emploi ou en mission locale qui sera en mesure d'apporter des précisions sur la durée hebdomadaire et la durée en mois de l'aide qui résultent des arrêtés régionaux.
<b>Durée de l'aide</b>	Le conseiller Pôle emploi ou en mission locale est en mesure d'apporter des précisions sur la durée hebdomadaire et la durée en mois de l'aide qui résultent des arrêtés régionaux

### Le contrat CUI-CAE (PEC)

Thématiques	Description
<b>Origine</b>	Loi généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion du 1 <sup>er</sup> décembre 2008 ( <i>loi 2008-1249 du 1/12/2008</i> ) Le nouveau dispositif PEC ( <i>Parcours Emploi Compétences</i> ) remplace le CUI-CAE. C'est ainsi que depuis le 16 janvier 2018, le PEC remplace les 200.000 contrats aidés budgétés pour 2018 Circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018.
<b>Le régime en 2018</b>	En application de la circulaire du 11 janvier 2018, l'administration confirme que les nouveaux contrats sont recentrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail
<b>Principe fondamental</b>	Le CUI-contrat d'accompagnement dans l'emploi ( <i>CUI-CAE</i> ) est désormais envisagé dans une nouvelle approche, dite du <i>Parcours Emploi Compétences (PEC)</i> , reposant sur une logique de parcours de l'individu et de sélection des employeurs
<b>Employeurs concernés</b>	Ces contrats s'adressent au secteur non-marchand, à savoir les associations et collectivités locales. La circulaire indique en outre que <i>le recentrage des parcours emploi compétences sur l'objectif d'insertion suppose une exigence réelle à l'égard des employeurs, qui doivent être sélectionnés sur la capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.</i> C'est ainsi que la sélection des employeurs doit se faire autour des critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le poste proposé doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;</li> <li>- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié notamment au regard du nombre de parcours emploi compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur ;</li> <li>- l'engagement à faciliter l'accès à la formation : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires, le contrat aidé pouvant être une première étape débouchant sur une formation qualifiante à l'issue ;</li> <li>- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.</li> </ul>
<b>Bénéficiaires concernés</b>	Selon la circulaire du 11 janvier 2018, le ciblage des publics est effectué à partir du besoin diagnostiqué avec le demandeur d'emploi. Sont visées les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, pour lesquelles la seule formation n'est pas l'outil approprié ( <i>le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels, rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation etc.</i> ). Les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).
<b>Mise en œuvre</b>	La mise en œuvre du repositionnement ( <i>passage du CUI-CAE vers PEC ou CUI-PEC</i> ) s'appuie sur un cadre juridique inchangé ( <i>obligation d'accompagnement et de formation</i> ).

	<p>Mais il convient de mettre en œuvre une évolution des pratiques, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'automatisme d'un entretien tripartite préalable (<i>employeur, prescripteur, bénéficiaire</i>) au moment de la signature de la demande d'aide ;</li> <li>- un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat ;</li> <li>- la formalisation des engagements de l'employeur sous la forme de <i>principales compétences à développer en cours de contrat</i> qui devront figurer dans le CERFA.</li> </ul>
<b>Valeur de l'aide</b>	<p>En l'état actuel du code du travail, et son l'article L 5134-30, l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être modulée en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;</li> <li>- des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;</li> <li>- des conditions économiques locales ;</li> <li>- des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.</li> </ul> <p>La circulaire du 11 janvier 2018 annonce un taux d'aide situe 30 % et 60 % du nombre d'heures d'activité, à hauteur du Smic horaire.</p>
<b>Régime social</b>	<p>Cotisations salariales : aucune réduction ou exonération de cotisations salariales ne sont prévues.</p> <p>Cotisations patronales : pendant toute la durée d'attribution de l'aide, l'employeur bénéficie (<i>en sus de l'aide de l'État</i>) des exonérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite de la rémunération calculée sur la base de la durée légale et le Smic horaire en vigueur ;</li> <li>- la taxe sur les salaires ;</li> <li>- la participation à l'effort construction ;</li> <li>- la taxe d'apprentissage ;</li> <li>- la contribution 1% au titre de la formation continue (<i>contribution spécifique applicable aux contrats CDD</i>).</li> </ul>
<b>Règles de cumuls</b>	<p>Les aides et exonérations attribuées durant le contrat ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi</p>

### Les emplois francs

Thématiques	Description
<b>Origine</b>	<p>Décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs Arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs »</p>
<b>Employeurs concernés</b>	<p>Sont éligibles à l'aide de l'État les employeurs (<i>mentionnés à l'article L. 5134-66 du code du travail</i>) établis sur tout le territoire national, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte.</p> <p>Remarque : les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide.</p>
<b>Salariés concernés</b>	<p>Ce sont les demandeurs d'emploi qui résident dans l'un des QPV (<i>Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville</i>), listés par ailleurs par arrêté.</p> <p>Ces demandeurs d'emploi doivent être inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 (<i>ce qui correspond aux catégories statistiques A, B, C</i>).</p>
<b>Les quartiers concernés</b>	<p>Sont visés par le dispositif expérimental des emplois francs, les quartiers situés dans les départements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le Nord ;</li> <li>- la Seine-et-Marne ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'Essonne ;</li> <li>- la Seine-Saint-Denis ;</li> <li>- le Val-d'Oise ;</li> <li>- le Maine-et-Loire ;</li> <li>- les Bouches-du-Rhône ;</li> <li>- le Vaucluse.</li> </ul>
<b>Embauches concernées</b>	Sont concernées les embauches réalisées pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 31 décembre 2019
<b>Valeur de l'aide</b>	<p>L'aide financière de l'État pour le recrutement d'un salarié en emploi franc à temps complet est égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 000 € par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en CDI ;</li> <li>- 2 500 € par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois.</li> </ul> <p>Le montant de l'aide :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- est proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail si le contrat de travail est interrompu en cours d'année civile et de la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;</li> <li>- Tient également compte des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération.</li> </ul>

### Les emplois d'avenir

Thématiques	Description
<b>Origine</b>	Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir
<b>Le régime en 2018</b>	Les prescriptions d'emplois d'avenir ne sont plus autorisées depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2018, y compris pour les renouvellements. Les contrats en cours iront à leur terme.
<b>Employeurs concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les organismes de droit privé à but non lucratif, type associations ;</li> <li>- les collectivités territoriales et leurs groupements ;</li> <li>- les autres personnes morales de droit public ;</li> <li>- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;</li> <li>- les employeurs du secteur marchand relevant de certains secteurs d'activité et proposant au salarié une perspective de formation qualifiante et d'insertion professionnelle durable.</li> </ul>
<b>Salariés concernés</b>	<p>Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir entre 16 et 25 ans,</li> <li>- être sans emploi,</li> <li>- avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (<i>souvent appelé niveau bac</i>),</li> <li>- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active,</li> <li>- totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.</li> </ul>
<b>Aide financière</b>	<p>Contrat conclu sous forme de CUI-CIE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'aide est fixée à 47 % du SMIC si l'employeur appartient au secteur de l'insertion par l'activité économique ;</li> <li>- l'aide est fixée à 35 % du SMIC si l'employeur appartient au secteur marchand, industriel ou commercial.</li> </ul> <p>Contrat conclu sous forme de CUI-CAE : L'aide correspond à 75 % du SMIC si contrat conclu sous forme de CUI-CAE</p>

### Le contrat adulte-relais



Thématiques	Description
<b>Origine</b>	Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine
<b>Employeurs concernés</b>	Les contrats adultes-relais peuvent être proposés par les employeurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les collectivités locales (commune, regroupement de communes, département, région) et leurs établissements publics ;</li> <li>- les établissements scolaires publics (maternelle, école primaire, collège, lycée) ;</li> <li>- les hôpitaux ;</li> <li>- les offices publics et organismes HLM ;</li> <li>- les associations ;</li> <li>- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.</li> </ul>
<b>Salariés concernés</b>	Sont concernées les personnes remplissant les conditions particulières suivantes de façon cumulative : <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir au moins 30 ans ;</li> <li>- résider dans un quartier prioritaire ;</li> <li>- être sans emploi ;</li> <li>- ou bénéficiant (<i>sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat</i>) soit d'un CUI-CAE et résidant dans un QPV ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.</li> </ul>
<b>Activités concernées</b>	Les activités des adultes-relais consistent notamment à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social ;</li> <li>- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches ;</li> <li>- faciliter le dialogue entre services publics et usagers (<i>notamment entre parents et services accueillant leurs enfants</i>) ;</li> <li>- améliorer et préserver le cadre de vie, faciliter le dialogue entre les générations, renforcer la fonction parentale ;</li> <li>- aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue ;</li> <li>- faciliter le dialogue inter-générationnel, accompagner et renforcer la fonction parentale en soutenant les initiatives prises par les parents ou en leur faveur ;</li> <li>- renforcer la vie associative, développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.</li> </ul>
<b>Aide financière</b>	L'aide est fixée à 17.538,40 € ( <i>soit 1.461,53 € par mois</i> ) à 18.823,09 € ( <i>soit 1.568,59 € par mois</i> ), selon décret 2015-1235 du 2 octobre 2015.



### La confidentialité exigée du CE ou du CSE

L'employeur doit fournir un nombre conséquent d'informations au comité d'entreprise (CE) ou au comité social et économique (CSE) dont certaines sont sensibles pour l'entreprise.

Il convient, à chaque remise d'informations aux représentants du personnel, de s'interroger sur leur caractère confidentiel et, si tel est le cas - et si cela est possible -, de le mentionner expressément.

Deux types d'informations confidentielles selon la loi :

- celles communiquées dans le cadre du droit d'alerte économique (*article L 2312-67*) ;
- les documents comptables transmis dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière dans les entreprises de grande taille (*article L 2323-13*), à savoir : des informations sur l'activité, la situation économique et financière de l'entreprise et sur ses perspectives pour l'année à venir ainsi que celles relatives à sa politique de recherche et de développement technologique ;

pour toutes les sociétés commerciales, des documents transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés

Pour les sociétés commerciales et les GIE importants, il s'agit de la situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible, du compte de résultat prévisionnel, du tableau de financement, du bilan annuel et du plan de financement prévisionnel, ainsi que des rapports du CA, du directoire ou des gérants et ceux du commissaire aux comptes.

Les secrets de fabrication sont également automatiquement protégés sans que l'employeur ait à accomplir de formalité.

Pour les autres informations, c'est l'employeur qui décide d'attribuer ou pas un caractère confidentiel. Il doit respecter un fragile équilibre entre son droit à garder secrètes des informations sensibles et le droit des salariés d'être informés par l'intermédiaire de leurs représentants.

**Remarque :** *l'employeur doit préciser quelles informations versées dans la base de données économiques et sociales ont un caractère confidentiel, avec en plus l'obligation d'indiquer la durée de cette confidentialité*

L'employeur peut protéger ses intérêts. Pour les juges, une information peut présenter un caractère confidentiel si sa diffusion est de nature à nuire à l'entreprise. Les tribunaux ont ainsi jugé confidentielles des informations portant sur les chiffres prévisionnels des ventes, le taux des pièces refusées par les clients, le malaise régnant dans le personnel ou encore les difficultés de certains services.

Mais il ne s'agit là que de quelques exemples de ce qui pourrait être considéré confidentiel.

En tout état de cause, seules les informations non encore publiques peuvent être protégées.

Mais la confidentialité ne peut pas priver le comité du droit de communiquer avec les salariés. Une information relative à d'éventuels licenciements collectifs ou à une compression d'horaires ne peut pas, sauf cas absolument exceptionnels, être classée confidentielle.

L'employeur doit indiquer, préalablement ou, au plus tard, au moment de la délivrance de l'information, que celle-ci présente un caractère confidentiel.

**Remarque :** *s'il s'agit d'une information verbale communiquée au cours d'une réunion du comité d'entreprise ou du CSE, ce caractère doit être mentionné sur le procès-verbal de cette réunion. Dans le cas de documents écrits transmis avant la réunion, il convient d'y apposer la mention « confidentiel »*

Quelle que soit sa forme, la demande de confidentialité ne peut porter que sur les informations réellement confidentielles. L'employeur doit donc indiquer précisément sur quelles informations portent la confidentialité et justifier le caractère intrinsèquement confidentiel des informations communiquées comme telles.

La confidentialité ne peut pas être demandée a posteriori : ainsi, l'employeur qui a communiqué des informations au cours d'une réunion du comité sans prendre le soin de préciser qu'il s'agit d'informations confidentielles ne peut plus réparer cet oubli après la tenue de la réunion.

Les membres du CE ou du CSE peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire (mise à pied, licenciement, ...) si les faits sont suffisamment graves, voire d'une demande de dommages-intérêts, s'ils communiquent aux salariés de l'entreprise ou à des tiers l'information pour laquelle la confidentialité a été exigée.

**Remarque :** *si l'indiscrétion émane d'un expert assistant le comité, seuls des dommages-intérêts peuvent être demandés*

En revanche, contrairement à la violation des secrets de fabrication, le manquement à l'obligation de discrétion n'est pas pénalement sanctionné.

Usage abusif du classement confidentiel par l'employeur : le risque le plus important est de voir le comité d'entreprise ou le CSE saisir le juge d'une demande de reprise à l'origine de la procédure d'information-consultation. Demande qui, si elle aboutit, imposera à l'employeur de différer d'autant la mise en œuvre de son projet.

Tel a été le cas, par exemple, pour une société qui, dans le cadre d'un projet de réorganisation, avait placé sous le sceau de la confidentialité l'ensemble des documents transmis au comité d'entreprise sans étayer sa décision.



# Jurisprudence

## Un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de RTT

*Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-27.641 FS-PB, Agence France presse c/ G.*

L'Agence France presse, au sein de laquelle les jours de réduction de temps de travail sont rémunérés, prenait en compte uniquement le salaire fixe pour le calcul de la rémunération de ces jours. Plusieurs salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'inclusion de la part variable de leur rémunération dans le paiement des jours de réduction de temps de travail.

La Cour de cassation énonce le principe selon lequel un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction de temps de travail sauf disposition spécifique de l'accord collectif de travail relative aux modalités du maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail.

Puis l'appliquant au cas d'espèce, elle approuve la cour d'appel d'avoir jugé que la part variable de la rémunération devait être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité de jours de réduction du temps de travail, l'employeur ne se fondant sur aucune disposition conventionnelle spécifique. Ce dernier ne pouvait donc refuser d'intégrer leur prime de vente brute, cette prime étant étroitement liée à leur activité et leur performance, sauf à leur faire subir une perte de salaire.



**A savoir :** *le salarié ne doit subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction de temps de travail en l'absence d'accord collectif le permettant. Ainsi, la rémunération variable doit être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité de jours de réduction du temps de travail*

## Élections professionnelles : les isolements ne sont pas obligatoires

*Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 17-60.278 F-D, Union locale CGT c/ Sté LSC group*

Les élections professionnelles devant se dérouler au scrutin secret (*article L 2314-21 ancien DP et L 2324-19 ancien CE*), les électeurs doivent avoir la possibilité de s'isoler pour voter. Toutefois, selon une jurisprudence constante, l'installation effective d'isolations n'est pas une obligation dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif d'isolement (*Cass. Soc., 23 mars 1983 : n° 82-60.341 ; Cass. Soc., 12 octobre 2000 : n° 99-60.368 F-D ; Cass. Soc., 3 avril 2004 : n° 02-60.656 F-D*).

Le secret du vote peut donc être assuré par l'utilisation d'autres procédés. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mars 2018. Au regard de cette jurisprudence, la Haute Juridiction approuve le tribunal d'instance qui, ayant constaté qu'aucune atteinte à la confidentialité du vote n'était caractérisée en l'espèce du fait de l'absence d'isolations, a rejeté la demande d'annulation des élections formée par un syndicat.

Ainsi, par exemple, peuvent servir d'isolation :

- une pièce adjacente au bureau de vote ;
- une rangée de casiers ;
- un rideau avec un bureau inoccupé en face de celui où se déroulent les élections ;
- etc...

L'essentiel est que la confidentialité du vote soit respectée.

L'élection du comité social et économique (CSE) se déroulant également au scrutin secret (article L 2314-26), la solution retenue ici lui est transposable.



**A savoir :** dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif leur permettant de s'isoler et ainsi d'assurer le secret de leur vote, l'installation d'isoloirs n'est pas nécessaire

## **Un accord ne définissant pas son champ d'application n'est pas un accord de groupe**

*Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-21.741 FS-PB, BNP Paribas Antilles c/ B.*

### **Article L 2232-30**

*La convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.*

Selon l'article L 2232-30 du code du travail, la convention ou l'accord de groupe doit fixer son champ d'application qui peut être constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

Ce principe est rappelé par la Cour de cassation dans une série de décisions rendues le même jour (*Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-24.213 et 17-10.838 FS-D*).

En l'espèce, des salariés engagés initialement par la société Banque Nationale de Paris, devenue BNP Paribas, puis passés au service de la société BNP Paribas Guadeloupe, reprochaient à leur ancien employeur de ne pas leur avoir versé l'intégralité de l'indemnité de fin de carrière à laquelle ils prétendaient avoir droit.

Au soutien de leurs demandes, ils revendiquaient l'application d'un accord collectif conclu en 2002 par la société mère du groupe BNP au motif qu'il s'agissait d'un accord de groupe, ce que contestait la société BNP Paribas Guadeloupe.

Cet accord, modifié par un avenant de 2006, prévoyait pour tout collaborateur d'origine BNP une prime de fin de carrière selon un barème incluant l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective de la banque et prise en charge par l'entreprise.

Pour accueillir leurs demandes, la cour d'appel s'est fondée sur deux éléments :

- le fait que l'accord avait été conclu par la société BNP Paribas, société mère du groupe, représentée par son directeur des ressources humaines groupe ;
- l'existence dans l'accord de dispositions comportant des engagements au bénéfice des salariés transférés au sein du groupe, sans que celles-ci ne distinguent, parmi les sociétés du groupe, celles qui étaient concernées.

Une clause de l'accord prévoyait notamment que les salariés transférés dans une société du groupe BNP devaient bénéficier du maintien intégral de leurs droits lors de leur mise en situation de préretraité ou retraité par cette société du groupe, sans modification du niveau des prestations.

De ces circonstances, les juges du fond en ont déduit que l'accord engageait manifestement l'ensemble des sociétés du groupe.

Les arrêts sont cassés par la chambre sociale de la Cour de cassation. Pour elle, en effet, le raisonnement des juges du fond consistant à déduire d'un faisceau d'indices le champ d'application d'un accord collectif est inopérant. Seule compte la lettre du texte.

Ainsi, pour être qualifié d'accord de groupe, l'accord doit prévoir une clause délimitant de manière précise son champ d'application, qui peut être constitué de tout ou partie des entreprises du groupe.

L'occasion est ici donnée à la chambre sociale de la Cour de cassation de rappeler qu'une convention ou un accord collectif doit être interprété strictement.

En l'espèce, faute pour l'accord de 2002 et son avenant de 2006 de définir un champ d'application particulier, ainsi que l'exigent les articles L 2222-1 et L 2232-30 du code du travail, ils ne pouvaient pas être qualifiés d'accords de groupe, ce d'autant que, comme le relève la Cour de cassation dans ces décisions, l'avenant lui-même s'intitulait *avenant à l'accord d'entreprise du 29 novembre 2002*.

Ainsi, s'agissant d'accords d'entreprise, la cour d'appel aurait dû en déduire qu'ils ne pouvaient engager que la société signataire - en l'occurrence la société mère - et ne bénéficier qu'aux salariés de celle-ci.

**Remarque :** la Haute Juridiction se prononce au seul visa de l'article L 2222-1 car, à l'époque où l'accord de 2002 a été conclu, le code du travail n'avait pas encore consacré l'existence des accords de groupe



**A savoir :** un accord collectif, même signé par le DRH groupe pour le compte de la société mère, n'est pas un accord de groupe, et son application ne peut pas être étendue aux filiales, s'il ne fixe pas son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises du groupe

### **Contrat de travail saisonnier : prévoir un terme précis ou une durée minimale**

*Cass. Soc., 7 mars 2018 : n° 16-23706*

En l'espèce, une société Coopérative agricole engage un salarié par plusieurs contrats saisonniers. Le premier contrat faisait état d'un engagement *pour le début de la campagne pommes précoces qui s'étalera jusqu'aux environs de courant septembre, en fonction du rythme de conditionnement*.

Les relations de travail ayant cessé, le salarié saisit la juridiction prud'homale aux fins de requalification des contrats en contrat CDI et de condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

La Cour d'appel de Montpellier, à l'occasion de son arrêt du 6 juillet 2016, donne raison au salarié, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, rejetant le pourvoir formé par l'employeur. Elle considère en effet que l'engagement du salarié sous contrat saisonnier ne comportait :

- ni terme précis ;
- ni durée minimale.

Cette absence avait donc pour conséquence de requalifier en contrat CDI les contrats saisonniers successifs. L'employeur est condamné au paiement d'indemnités de requalification, de rupture et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.



**A savoir :** des contrats saisonniers successifs doivent être requalifiés en CDI s'ils ne comportent ni des termes prévus, ni une durée minimale