



## NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

### La nouvelle convention d'assurance chômage est agréée !

La nouvelle convention d'assurance chômage a été conclue le 14 avril 2017 et [agréée le 04 mai 2017](#).

Cette nouvelle convention prévoit, notamment :

- une contribution exceptionnelle de 0,05% jusqu'en 2020 pour les employeurs
- une modification des conditions d'ouverture des droits
- une réduction du différé d'indemnisation en cas d'indemnité supra légale, désormais plafonné à 150 jours au lieu de 180 jours (le plafond de 75 jours reste applicable aux licenciements économiques)
- une modification de l'âge d'entrée dans la catégorie « seniors »

### Un décret du 19 avril 2017 précise la procédure de recueil des signalements du lanceur d'alerte

[Un décret n° 2017-564 du 19 avril 2017](#) précise les procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte auprès des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.

La procédure mise en place dans l'entreprise devra comporter obligatoirement les informations suivantes :

- identité du référent destinataire de l'alerte ( qui peut être un prestataire extérieur)
- modalités d'action de l'auteur du signalement (faits et/ou éléments à fournir, etc.)
- modalités d'action de l'entreprise (préservation de la confidentialité de l'alerte, réponse au lanceur d'alerte, etc.)
- existence ou non d'un traitement automatisé des données

Ces procédures devront avoir été mises en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus.

### Un décret du 25 avril 2017 interdit le vapotage sur le lieu de travail

[Un décret n° 2017-633 du 25 avril 2017](#) interdit l'utilisation des cigarettes électroniques dans certains lieux publics à compter du 01<sup>er</sup> octobre 2017.

Ce décret met en œuvre le principe posé par la loi du 26 janvier 2016 à [l'article L. 3511-7-1 du Code de la santé publique](#), puis par l'ordonnance du 19 mai 2016 à [l'article L. 3513-6 du même Code](#), interdisant le vapotage :

- dans les établissements scolaires et accueillant des mineurs
- dans les moyens de transport collectif fermés
- dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif

[Le nouvel article R. 3513-2](#) du Code du travail précise que : « *Les lieux de travail soumis à l'interdiction de vapoter s'entendent des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public* ».

Le contrevenant s'expose à une amende de 2<sup>ème</sup> classe soit 150 € maximum.

Une signalisation apparente devra rappeler le principe de l'interdiction de vapoter ([R. 3513-3](#)).

A défaut, l'employeur s'expose à une contravention de 3<sup>e</sup> classe soit 450 € maximum.

**Un projet de décret apporte les dernières touches à la réforme de l'inaptitude**

Un projet de décret, actuellement en discussion au sein du Conseil supérieur de la prud'homie, précise les nouvelles règles de contestation des avis d'inaptitude du médecin du travail.

Pour rappel, depuis la loi Travail, la contestation des avis d'inaptitude relève de la compétence de la section référée du conseil de prud'hommes.

Le conseil de prud'hommes désigne alors un médecin-expert qui peut soit confirmer soit infirmer l'avis du médecin du travail.

Le projet de décret prévoit, notamment :

- les modalités de consignation des sommes dues au médecin-expert
- la possibilité pour le médecin-expert d'entendre le médecin du travail (outre la communication du dossier médical)

A suivre...

**FOCUS JURISPRUDENTIEL**

**15/03/2017 – Démission : l'employeur doit délivrer une attestation Pôle emploi**

L'employeur doit délivrer une attestation Pôle emploi pour toute rupture d'un contrat de travail, quelle que soit la nature de la rupture : licenciement, prise d'acte, résiliation judiciaire, y compris la démission.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas remis l'attestation Pôle Emploi à un salarié démissionnaire et arguait, pour échapper à sa responsabilité, que la démission n'ouvrait pas droit aux allocations chômage. Ce moyen est balayé.

**15/03/2017 – Les heures supplémentaires ne peuvent pas être rémunérées par une prime !**

Les dispositions légales et réglementaires prévoient que les heures supplémentaires :

- sont exécutées dans la limite d'un contingent annuel
- sont rémunérées via une majoration et/ou donnent droit à un repos compensateur

L'employeur ne peut donc pas s'affranchir de ce cadre légal et rémunérer les heures supplémentaires de ses salariés par une prime annuelle. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 1er décembre 2005 ; Cass. soc., 7 novembre 2007).

La Cour confirme également que le fait de ne pas inscrire volontairement les heures supplémentaires sur un bulletin de salaire relève de l'infraction de travail dissimulé (Cass. soc., 3 avril 2013 ; Cass. soc., 19 février 2014).

**15/03/2017 – Licenciement : non-respect de la procédure conventionnelle FEHAP : le licenciement est sans cause**

Les conventions collectives peuvent prévoir des procédures spécifiques de licenciement : respect d'un nombre de sanctions minimum avant licenciement sauf faute grave, consultation ou information préalable des représentants du personnel, etc.

La Cour de cassation rappelle que ces dispositions constituent des garanties de fond dont le non-respect rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, l'ancien article 03.01.6 de la convention collective des établissements privés d'hospitalisation (FEHAP), en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2014, prévoyait une information des DP en cas de licenciement pour motif disciplinaire avant exécution de la décision, c'est-à-dire postérieurement à l'entretien préalable et avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Cette information préalable des DP n'étant pas intervenue, le licenciement est sans cause.

Il s'agit d'une confirmation de 2 décisions antérieures sur ce même sujet (Cass soc, 17 mars 2015, [n°13-23.983](#) et [n°13-24.252](#)).

### 20/03/2017 – Règlement intérieur et absorption d'un établissement distinct

Une entreprise absorbe un établissement distinct reconnu comme tel par le Tribunal d'instance et comportant des délégués du personnel.

Le règlement intérieur de l'entreprise absorbante n'est pas soumis pour avis aux délégués du personnel de l'établissement absorbé.

Quelques mois plus tard, l'employeur souhaite licencier un salarié protégé rattaché à l'établissement absorbé.

L'autorisation de licenciement est refusée par l'inspecteur du travail, le règlement intérieur de l'entreprise n'étant pas opposable aux salariés de l'établissement absorbé, en l'absence de consultation des DP. Cette analyse est partagée et validée par le Conseil d'Etat.

### 20/03/2017 – Rupture du contrat de travail d'un salarié protégé : l'inspecteur du travail doit s'en tenir au motif invoqué par l'employeur

L'inspecteur du travail saisi d'une demande de rupture de contrat d'un salarié protégé doit fonder sa décision d'autorisation ou de refus uniquement sur le motif de rupture invoqué par l'employeur.

Il ne peut pas substituer un autre motif de rupture même si celui-ci serait de nature à justifier l'autorisation la rupture.

### 22/03/2017 – Protection spéciale, candidat aux élections professionnelles et ignorance de l'employeur

Le candidat aux élections professionnelles bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement, sous réserve que l'employeur ait eu connaissance de la candidature lorsqu'il a initié la procédure de licenciement.

La Cour de cassation précise que : « *c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles* ».

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 6 décembre 2011 n° 10-18.440](#) ; [Cass. soc. 20 mars 2013 n° 11-26.705](#)).

### 22/03/2017 – Comité d'entreprise : précisions sur l'assiette de calcul des budgets du CE

Le comité d'entreprise bénéficie :

- d'une subvention de fonctionnement
- d'une contribution patronale aux activités sociales et culturelles

Ces deux budgets ont pour assiette de calcul la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par le compte 641.

La Cour de cassation a en effet précisé le 20 mai 2014 que la masse salariale brute s'entend du « *compte 641 « Rémunérations du personnel » à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail* ».

Le 22 mars 2017, la Cour de cassation précise que l'assiette de calcul doit inclure :

- les indemnités de rupture conventionnelle dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
- les autres indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail ayant un caractère salarial telles que les indemnités compensatrices de CP, les indemnités de conversion d'un CET, les indemnités de contrepartie obligatoire en repos

### 22/03/2017 – Détournement de clientèle et abus de confiance

L'utilisation à son profit par un salarié des informations relatives à la clientèle de son employeur, même sans aucun détournement matériel de fichiers, peut être constitutif d'un délit d'abus de confiance.

En l'espèce, deux salariés avaient créé une structure concurrente à celle de leur ex-employeur et contactaient des clients et prospects en présentant leur société comme issue d'une fusion avec celle de leur ancien employeur.

Les prévenus sont condamnés à 1 an d'emprisonnement avec sursis et 20 000 € d'amende.

**26/03/2017 – Prise d’acte : elle doit être adressée directement à l’employeur**

La prise d’acte de la rupture du contrat de travail n’est soumise à aucun formalisme.

Pour autant, elle doit être notifiée directement à l’employeur.

**29/03/2017 - Résiliation judiciaire : l’absence de visite médicale obligatoire n’est pas suffisante**

La Cour de cassation estime que le non-respect des visites médicales obligatoires d’embauche et/ou périodiques n’est pas un motif de résiliation judiciaire.

La Cour estime que ce seul manquement « *ne faisait pas obstacle à la poursuite du contrat de travail* ».

**31/03/2017 – DUP : le délai de prévenance de l’employeur est validé**

Le Conseil d’Etat rejette le recours d’un syndicat contre le décret d’application de la loi Rebsamen du 23 mars 2016 prévoyant [un article R. 2326-3](#) imposant aux membres de la DUP un délai de prévenance de 8 jours dans certaines situations d’utilisation de leurs heures de délégation.

Le Conseil juge que le délai de prévenance de 8 jours n’est pas d’une durée excessive en raison des répercussions que peuvent avoir les heures de délégation sur le bon fonctionnement de l’entreprise.

**20/04/2017 – Expertise CHSCT : le secret médical est opposable à l’expert**

Le secret médical peut être opposé à l’expert mandaté par le CHSCT.

L’Expert du CHSCT d’un établissement de santé ne peut donc pas exiger d’assister aux réunions des équipes médicales ni entrer dans les blocs opératoires lors d’interventions médicales

La Cour considère en effet que l’expert mandaté par le CHSCT ne peut pas prétendre être dépositaire du secret médical qui lui est donc opposable pour restreindre son droit d’accès et ses moyens d’investigations « hors la présence des patients » ([Cass. soc., 20 avril 2017, n°15-27.927 et n°15-27.955](#))

**26/04/2017 – Licenciement : la procédure ne peut pas être conduite par une personne étrangère à l’entreprise**

Il ressort de [l’article L. 1232-6 du Code du travail](#) que les règles applicables à la procédure de licenciement interdisent à l’employeur de donner mandat à une personne étrangère à l’entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu’à son terme.

A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En l’espèce, l’employeur avait mandaté son expert-comptable, personne étrangère à l’entreprise, pour :

- rédiger et signer « pour ordre » la lettre de convocation à l’entretien préalable
- mener l’entretien préalable
- rédiger et signer « pour ordre » la lettre de notification du licenciement

---

## ON EN PARLE

### Représentativité syndicale : la CFDT double CGT

Le nouveau cycle électoral de mesure de la représentativité syndicale dans les entreprises privées a placé la CFDT en tête des suffrages.

La CFDT (26,7%) devance la CGT (24,85%), FO (15,59%), la CFE-CGC (10,67%) et la CFTC (9,49%).