



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Approbation par les salariés des accords négociés avec des élus ou des salariés mandatés

Un [décret du 10 novembre 2017](#) fixe les modalités de consultation des salariés pour la validation des accords d'entreprise conclus avec des élus ou des salariés mandatés dans les entreprises de 11 salariés et + dépourvues de représentation syndicale.

En pratique, ce décret d'application des ordonnances MACRON n'apporte aucun changement par rapport à la procédure de consultation des salariés telle qu'elle avait été fixée par le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 faisant suite à la loi Rebsamen du 17 août 2015 et à la loi Travail du 8 août 2016.

Ce décret adapte seulement les articles [D. 2232-2](#), [D. 2232-3](#) et [D. 2232-8](#) du Code du travail à la nouvelle codification MACRON.

N.B : Les modalités de ratification des accords dans les entreprises de - de 11 salariés (ou de moins de 20 salariés sans élu) feront l'objet d'un décret spécifique ultérieur.

La base de données nationale des accords collectifs est en ligne

Depuis la loi Travail du 08 août 2016, les conventions et accords collectifs doivent être rendus publics et intégrés dans [une base nationale de données, consultable sur Internet](#) ([L. 2231-5-1](#)).

Initialement prévue à l'été 2017, cette base de données a finalement été mise en ligne par le ministère du travail le 17 novembre 2017.

Cette base de données permet d'accéder aux accords conclus à compter du 1er septembre 2017, sans distinction de nature (accord de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise ou d'établissement).

Pour rappel :

La mise en ligne des accords sur cette base de données nationale ne sera pas effectuée directement par les entreprises mais par la DIRECCTE après dépôt

La publication sur la base de données conditionne, dans certains cas, le décompte du délai de 2 mois pour tenter une action en nullité contre un accord collectif

Prélèvement à la source : report au 1^{er} janvier 2019

Le [décret n° 2017-1676 du 7 décembre 2017](#) reporte officiellement au 1^{er} janvier 2019 la date d'entrée en vigueur du prélèvement à la source.

Les plafonds de la sécurité sociale 2018 sont fixés

Un [arrêté du 5 décembre 2017](#) fixe le plafond mensuel de sécurité sociale à 3.311 € et le plafond journalier à 182 €.

FOCUS JURISPRUDENTIEL

26/10/2017 – Abandon de la procédure de licenciement initiale à raison de faits nouveaux

Lorsque l'employeur abandonne une 1^{ère} procédure de licenciement pour sanctionner des faits qui ont été portés à sa connaissance postérieurement à l'entretien préalable initial :

- La convocation au nouvel entretien préalable n'a pas à intervenir dans un délai spécifique par rapport à la procédure abandonnée : le respect du délai d'1 mois prévu par [L. 1332-2](#) n'est pas requis. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 12 mars 2014](#))
- En revanche, le licenciement ne peut faire état des faits liés à la procédure initiale abandonnée et ne peut donc viser que des faits nouveaux et distincts

En l'espèce, une Directrice d'association est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 12 janvier 2012 pour des faits portés à la connaissance de l'employeur le 22 décembre 2011.

L'association reprochait à la Directrice son comportement managérial qui aurait été à l'origine de la souffrance psychologique de 2 salariées.

Suite à l'entretien préalable, une réunion est fixée avec la Directrice et le personnel concerné afin d'apaiser la situation. Les salariés refusent de se rendre à la réunion.

L'association décide alors de convoquer la Directrice à un nouvel entretien préalable avec mise à pied conservatoire, fixé au 15 mai 2012 et la licencie pour faute grave le 4 juin 2012 à raison tant des faits initiaux que des faits nouveaux.

La Cour d'appel valide le licenciement, mais cette décision est cassée par la Cour de cassation qui rappelle que la procédure initiale ayant été abandonnée, seuls les faits nouveaux pouvaient être évoqués.

08/11/2017 – Travail à domicile et indemnité d'occupation

Le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis à sa disposition, y compris lorsque l'exécution des tâches au domicile n'est pas imposée par l'employeur mais est inhérent aux conditions d'exercice dans la fonction.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 4 décembre 2013](#); [Cass. soc., 21 septembre 2016](#)).

N.B : L'indemnité d'occupation du domicile doit être distinguée de l'indemnité de remboursement des frais occasionnés par le travail du salarié à son domicile. L'indemnité d'occupation compense uniquement l'utilisation du domicile à des fins professionnelles, tel que par exemple le stockage du matériel professionnel.

14/11/2017 – Harcèlement : l'employeur peut demander des dommages intérêts au salarié condamné pénalement.

L'employeur peut se constituer partie civile et demander des dommages et intérêts à l'un de ses salariés condamnés pénalement pour harcèlement moral commis à l'encontre de plusieurs salariés placés sous sa responsabilité.

La Cour de cassation juge que l'employeur est victime directe des agissements du salarié car « *pour commettre ces faits, l'intéressé a outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par son employeur* » et « *qu'en agissant ainsi, celui-ci a terni l'image de l'entreprise auprès de ses autres salariés* ».

La Cour de cassation juge également irrecevable le moyen du salarié selon lequel seule une faute lourde et une intention de nuire aurait pu engendrer sa responsabilité pécuniaire.

15/11/2017 – Non-discrimination en fonction de l'âge : il ne s'agit pas d'une liberté fondamentale

En cas de nullité du licenciement, les revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement et sa réintégration sont déduits de l'indemnité due, sauf lorsque la nullité est liée à la violation d'une liberté fondamentale.

Il est jugé que le principe de non-discrimination en raison de l'âge ne constitue pas une liberté fondamentale consacrée par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni par la Constitution du 4 octobre 1958.

En conséquence, les revenus de remplacement perçus par un salarié licencié, dont le licenciement est jugé nul en raison de la discrimination liée à l'âge, sont déductibles des indemnités dues jusqu'à sa réintégration.

21/11/2017 – CE : le lieu de réunion ne doit pas être trop éloigné du lieu de travail des salariés

Le fait pour un employeur de fixer systématiquement à PUTEAUX les réunions d'un CE dont les 2 établissements sont situés en Haute-Savoie, soit à 500 km, ce qui représente 4 à 5 h de train pour les élus constitue un abus de droit.

Dans le cadre d'une action engagée par le CE, l'employeur soutient devant la Cour d'appel de CHAMBERY que, conformément aux dispositions légales, il dispose du pouvoir de convoquer le CE et donc de fixer le lieu de la réunion.

Approuvé sur le plan du pur droit, ce moyen est néanmoins rejeté par la Cour dans l'application qu'en fait l'employeur : « *le fait de réunir systématiquement le CE à PUTEAUX, dans les conditions actuelles de déplacement, constitue un abus de droit pour l'employeur de déterminer le lieu des réunions* ».

La Cour estime notamment :

- que l'employeur aurait pu détacher un représentant de la Direction en Haute Savoie
- que la tenue des réunions à PUTEAUX est source pour le personnel d'inconvénients sérieux en raison notamment des temps de transports et des difficultés pour les IRP à se déplacer en zone montagnaise
- qu'aucune solution alternative sérieuse n'a été recherchée (visioconférence, alternance, etc.)

L'employeur est donc condamné à :

- reprendre les réunions du CE sur le site de HAUTE SAVOIE à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jugement, sous astreinte de 20.000 € par mois de retard
- à payer au CE 500 euros de dommages-intérêts
- à l'article 700 et aux entiers dépens

22/11/2017 – Règlement intérieur : Licencié une salariée refusant d'ôter son voile à la demande d'un client peut être discriminatoire

Le licenciement d'une salariée motivé par le refus d'ôter son voile suite à la demande d'un client est discriminatoire dès lors que le règlement intérieur de l'entreprise ne prévoit aucune clause de neutralité.

Cette décision importante fait suite à 2 arrêts de la CJUE du 14 mars 2017, dont l'un répondait à la question préjudicielle posée par la Cour de cassation ([Cass. soc. 9 avril 2015 n° 13-19.855](#) ; [CJUE 14 mars 2017 aff. 157/15 et 188/15](#)).

La Cour de cassation profite de cette décision pour rappeler les conditions d'application d'une clause de neutralité :

L'employeur a pour mission de faire respecter dans l'entreprise l'ensemble des libertés et droits fondamentaux des salariés.

Dans ce cadre, il peut prévoir une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, à condition que cette clause soit générale et indifférenciée. La clause peut être prévue :

- soit dans le règlement intérieur de l'entreprise
- soit dans une note de service

N.B : La Cour de cassation précise que l'obligation de neutralité ne s'applique qu'aux salariés en contact avec la clientèle.

Si un salarié refuse de se conformer à la clause de neutralité dans le cadre de ses contacts avec la clientèle, l'employeur doit rechercher s'il est possible de lui proposer un poste de travail sans contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à un licenciement.

22/11/2017 – Indemnité de préavis due à l'employeur n'inclus pas les CP

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, l'indemnité due par le salarié à l'employeur n'inclut pas les congés payés.

22/11/2017 - Exercice du mandat et lien de subordination

Dans l'exercice de son mandat, le représentant du personnel ne se trouve pas dans un lien de subordination avec l'employeur : sauf abus, son comportement ne peut donc pas justifier le prononcé d'une sanction.

En l'espèce, un salarié, délégué syndical, se voit notifier une mise à pied disciplinaire de 5 jours en raison d'une attitude agressive et intimidante auprès des salariés du service « paie et administration du personnel » et du directeur du pôle social.

Il est jugé que le DS agissait en tant que représentant du personnel au moment des faits, et non en tant que salarié. Il intervenait au nom d'une salariée en arrêt maladie, en vue d'obtenir un document que le service paie refusait de lui délivrer. Le DS ne pouvait donc pas être sanctionné.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 30 juin 2010 n° 09-66.792](#); [Cass. soc. 12 janvier 2016 n° 13-26.318](#)).

22/11/2017 – Inaptitude d'origine non professionnelle et calcul de l'ancienneté

La durée du préavis d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident non professionnel doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement, même si le salarié n'est pas en mesure d'exécuter son préavis.

Il s'agit d'une stricte application de l'article [L. 1226-4](#).

28/11/2017 – Réunions du CHSCT-assistance de l'employeur

L'employeur doit obtenir l'accord préalable des membres du CHSCT pour être assisté par des personnes extérieures au CHSCT. En cas de refus, s'il impose leur présence, il encourt une condamnation pour délit d'entrave.

En l'espèce, lors d'une réunion d'un CHSCT, le RRH était assisté par le DG et 5 directeurs d'établissement, sans avoir préalablement recueilli l'accord exprès des membres du CHSCT.

La Cour de cassation confirme que le délit d'entrave est constitué.

A noter que les juges ont également pris soin de se placer sur le terrain du déséquilibre des forces en présence et de préciser que « *cette surreprésentation des membres de la direction, qui faisaient des reproches à la délégation du personnel et souhaitaient qu'elle revînt sur le principe de l'expertise, a constitué une tentative de porter atteinte au fonctionnement normal du comité, peu important que les membres de celui-ci, même s'ils ont eu du mal à faire face, aient résisté aux pressions et voté le recours à l'expertise figurant à l'ordre du jour* ».

30/11/2017 - Transfert conventionnel des contrats de travail : les différences de traitement sont désormais automatiquement justifiées

La Cour de cassation met fin à ses 2 décisions du [15 janvier 2014](#) et du [16 septembre 2015](#) en considérant désormais qu'en cas de transfert conventionnel des contrats de travail, la différence de traitement entre les salariés transférés et ceux déjà présents dans l'entreprise n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle

Une telle différence de traitement est désormais automatiquement justifiée au regard du principe d'égalité de traitement.

Dans sa notice explicative, la Cour justifie ce revirement par : « *L'évolution générale de la législation du travail en matière de négociation collective et de la jurisprudence en ce qui concerne le principe d'égalité de traitement à l'égard des accords collectifs conduit à apprécier différemment la portée du principe d'égalité de traitement à propos du transfert des contrats de travail organisé par voie conventionnelle* ».

30/11/2017 – Licenciement et acheminement postal

L'employeur n'est pas responsable des difficultés rencontrées dans l'acheminement de la lettre de licenciement au salarié et de sa non-distribution.

En l'espèce, un salarié est licencié par son employeur par LRAR du 4 mars 2014.

La lettre lui est retournée par la Poste avec la mention « *défaut d'accès ou d'adressage* ».

Le salarié conteste son licenciement devant le CPH et soutient qu'il ne lui a pas été notifié dans le délai d'un mois prévu à l'article [L. 1332-2](#).

La Cour d'appel de PARIS retient ce moyen mais son arrêt est cassé.

Selon la Cour de cassation, l'employeur avait bien notifié le licenciement à l'adresse exacte du domicile du salarié dans le délai d'un mois et le licenciement n'est donc pas sans cause.

04/12/2017 – Le Conseil d'Etat valide les clauses d'interprétariat

Une région peut imposer aux entreprises de construction candidates à un appel d'offres de financer un interprète pour leurs salariés qui ne parlent pas français.

En l'espèce, une clause d'un appel d'offres imposait l'intervention d'un interprète aux frais du titulaire, dans l'hypothèse où son personnel ne maîtriserait pas suffisamment la langue française.

Contre l'avis de son rapporteur public, le Conseil d'Etat décide de valider la clause d'interprétariat.

Dans le communiqué accompagnant sa décision, le Conseil d'Etat explique que « *les clauses d'interprétariat ne doivent pas être confondues avec les clauses dites "Molière", qui visent à imposer l'usage exclusif du français sur les chantiers* ».

Le Conseil d'état fait donc une distinction claire entre ces 2 types de clauses, seules les clauses d'interprétariat étant déclarées légales.

ON EN PARLE

Le MEDEF prend position contre le prélèvement à la source

Lors d'échanges avec les journalistes sociaux courant novembre 2017, le Medef a indiqué qu'il estimait que le prélèvement à la source « était une mauvaise proposition ».

Il craint :

- que le DRH ou le dirigeant lui-même dans les TPE ne devienne l'intermédiaire entre le contribuable et l'administration fiscale
- que le prélèvement fasse peser de nouvelles contraintes sur les entreprises, notamment de gestion et de coûts supplémentaires
- que le prélèvement génère des éventuelles tensions en matière de dialogue social et, notamment, de rémunération