



## NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

### Un décret définit les nouvelles modalités du dépôt en ligne des accords collectifs

[Un décret du 15 mai 2018](#) met en place de nouvelles modalités de dépôt des accords collectifs.

Le dépôt des accords conclus depuis le 01<sup>er</sup> septembre 2017 s'effectue désormais uniquement de manière dématérialisée via [la plateforme nationale dénommée « TéléAccords »](#).

La plateforme remplace ainsi le dépôt à la DIRECCTE.

### Entrée en vigueur des accords majoritaires

Depuis le 01<sup>er</sup> mai 2018, tout accord collectif d'entreprise ou d'établissement doit être majoritaire pour être valable.

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CSE, au CE ou à la DUP ou, à défaut des DP doivent donc être signataires ([L. 2232-12 du Code du travail](#)).

En l'absence d'accord majoritaire, si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, une ou plusieurs de ces OSR disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour solliciter une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Au terme de ce délai, en l'absence d'initiative des OSR signataires sous 1 mois et en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations, l'employeur peut alors mettre en œuvre la consultation des salariés.

### RGPD : c'est parti !

Le règlement général de protection des données (RGPD) imposé par l'Union européenne est entré en vigueur le 25 mai 2018.

Les services RH auront un rôle clé à jouer dans l'application et le respect de ces nouvelles dispositions.

La CNIL met à la disposition des entreprises et RH :

- Plusieurs fiches pratiques : [cliquez ici](#)
- Un questions/réponses : [cliquez ici](#)
- Un guide à destination des TPE-PME : [cliquez ici](#)

## FOCUS JURISPRUDENTIEL

### 22/03/2018 – Obligation de reclassement pour inaptitude : l'employeur doit prendre en compte les souhaits du salarié

Le licenciement pour inaptitude physique est dépourvu de cause réelle et sérieuse si l'employeur ne prouve pas qu'il a satisfait à son obligation de rechercher un reclassement :

- Dans le périmètre défini par les préconisations du médecin du travail
- En respectant les souhaits du salarié

La jurisprudence antérieure imposait à l'employeur de proposer au salarié tous les emplois susceptibles de convenir pour un reclassement, y compris ceux pour lesquels l'intéressé avait fait savoir qu'il ne donnerait pas suite ([Cass. soc. 10 mars 2004 n° 03-42.744](#) ; [Cass. soc. 21 novembre 2007 n° 06-45.008](#)).

Un mouvement jurisprudentiel amorcé par la Cour de cassation en 2016 avait assoupli cette obligation : il avait été jugé que l'employeur était en droit de tenir compte de la volonté du salarié sur son reclassement ([Cass. soc. 23 novembre 2016 n° 15-18.092 et 14-26.398](#)) et de soumettre au salarié un questionnaire de reclassement ([Cass. soc. 11 mai 2017 n° 15-23.339](#)).

La décision du 22 mars 2018 va plus loin en considérant que l'employeur qui sollicite l'avis du salarié est tenu de respecter ses souhaits.

En l'espèce, l'employeur avait soumis un questionnaire de reclassement à un salarié qui avait émis des souhaits précis très contraignants pour son reclassement :

- Pas de modification de la durée de son travail
- Pas de modification de sa rémunération
- Pas de mobilité géographique
- Pas de poste qualification inférieure
- Pas d'emploi au sein de l'une des filiales du groupe

L'employeur avait alors conclu à l'impossibilité de reclassement et prononcé un licenciement, sans pousser plus loin ses recherches.

### 28/03/2018 – Pas de perte de rémunération lors de la prise de RTT en l'absence d'accord collectif

En l'absence de dispositions conventionnelles le prévoyant, un salarié ne doit subir aucune perte de salaire au titre des JRTT. La rémunération variable doit donc être intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité RTT.

### 28/03/2018 – Coût prévisionnel et modalités de l'expertise CHSCT : précisions sur le délai de contestation

Le délai de 15 jours pour contester le coût prévisionnel et les modalités de l'expertise CHSCT ne court qu'à compter du jour où l'employeur en a été informé.

Cette décision corrige une imprécision de l'article [L. 4614-13](#) dans sa rédaction issue de la loi EL KHOMRI selon lequel : « *l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT* ».

Or, en pratique le nom de l'expert et le coût prévisionnel ne sont pas toujours connus au jour de la délibération du CHSCT.

La Cour de cassation fait ainsi une stricte application de la décision rendue par la Conseil constitutionnel le 13 octobre 2017 ([Cons. const. QPC 13 octobre 2017 n° 2017-662](#)) qui l'avait invité à interpréter l'article L. 4613-13 à la lumière de l'article [L. 4614-13-1](#) selon lequel : « *L'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût* ».

Les ordonnances MACRON ont toutefois mis fin à cette difficulté. L'employeur dispose désormais de 10 jours (et non plus 15 jours) pour saisir le juge en contestation du coût prévisionnel ou du coût final de l'expertise saisir le juge, ce délai courant à compter de la notification qui lui a été faite du coût ([L. 2315-86](#) et [R. 2315-49](#)).

**28/03/2018 – Elections professionnelles : les isolements ne sont pas obligatoires**

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'isolements n'est pas nécessaire.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence et d'une application logique de l'article [L. 2314-26](#) du Code du travail.

A titre d'exemples, il a déjà été jugé que les dispositifs suivants avaient permis de conserver la confidentialité et le secret du vote des électeurs :

- Un hangar de 1 500 m2 permettant aux salariés de s'isoler pour voter (Cass. soc., 11 juin 1986, n°85-60.485)
- L'utilisation des toilettes de l'entreprise pour s'isoler (Cass. soc., 21 juillet 1986, n°85-60.490)
- Lorsqu'à l'intérieur d'un bureau de vote les électeurs ont pu s'isoler à l'abri des regards derrière un rideau et qu'un bureau inoccupé face à celui où se déroulaient les élections avait été mis à leur disposition ([Cass. soc., 12 octobre 2000, n°99-60.368](#))
- Lorsque les électeurs ont la possibilité de s'isoler derrière les armoires du vestiaire servant également de salle de repas ([Cass. soc. 3 mars 2004 n° 02-60.656](#))

**03/05/2018 – Indemnisation du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle : compétence du CPH**

Le CPH est seul compétent pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail pour inaptitude physique d'origine professionnelle et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Bien qu'appliqué par les juges du fond, cette solution n'avait, à notre connaissance, jamais fait l'objet d'une décision de principe publiée au Bulletin.

La Cour de cassation profite de cette décision pour rappeler que l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) et non du CPH. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-20.074](#)).

**03/05/2018 - CDD de remplacement : la mention dans le contrat de travail des fonctions du salarié remplacé peut suffire pour éviter une requalification en CDI**

La demande de requalification de CDD en CDI pour absence de mention dans les CDD de la qualification du salarié remplacé n'est pas fondée dès lors que les CDD contenaient :

- Le type d'emploi du salarié remplacé (technicien supérieur de laboratoire)
- Un renvoi à la qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise

En l'espèce, la Cour d'appel avait pourtant fait droit à la demande de requalification du salarié jugeant :

- Que les CDD ne mentionnaient pas la qualification du salarié remplacé, c'est à dire sa classification, sa catégorie, son échelon, son indice
- Que la simple mention de l'emploi du salarié remplacé étant insuffisante pour satisfaire aux exigences légales de l'article [L. 1242-12](#)

La Cour de cassation casse donc cette décision.

**03/05/2018 – Requalification de CDD en CDI : précisions sur le point de départ de la prescription**

Le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence d'une mention dans le CDD, court à compter de la conclusion du contrat.

En l'espèce, un salarié conclut plusieurs CDD avec le même employeur entre le 12 juillet 2004 et le 15 janvier 2014. Il saisit le CPH d'une demande de requalification de son premier CDD conclu le 12 juillet 2004 en CDI, invoquant un défaut d'indication du motif de recours.

La Cour d'appel considère que cette demande est irrecevable en raison de la prescription qui court à compter de la date de conclusion du premier CDD irrégulier et non pas au terme du dernier CDD du salarié.

La Cour de cassation valide ce raisonnement, rappelant qu'en application de l'ancien article [L.1471-1](#) du Code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

**09/05/2018 – Requalification de CDD en CDI d'un salarié protégé et compétence juridictionnelle**

Lorsque la rupture du dernier des CDD successivement conclus avec un salarié protégé est autorisée par l'autorité administrative, le juge prud'homal n'est pas compétent pour statuer sur une demande de requalification.

Cette décision est une stricte application :

- Du principe de séparation des pouvoirs entre ordres administratif et judiciaire
- De la jurisprudence administrative, selon laquelle lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de non-renouvellement d'un CDD, il doit vérifier notamment la nature réelle du contrat de travail ([CE 6 mai 1996 n° 146161](#) ; [CE 21 juin 1996 n° 153975](#))

En l'espèce, un salarié est engagé par un premier CDD en 2009.

Plusieurs CDD se succèdent jusqu'en août 2012, date à laquelle l'employeur choisit de ne pas renouveler le dernier contrat, qui contenait une clause de renouvellement.

Le salarié est titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme, donc protégé, et l'employeur sollicite l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de mettre fin à la relation contractuelle, conformément à aux dispositions légales.

L'inspecteur du travail refuse la demande d'autorisation de non-renouvellement, qui est finalement autorisée par le ministre du travail, saisi sur recours hiérarchique.

Le salarié saisit alors le CPH aux fins :

- De requalification du premier de ses CDD en CDI
- De nullité de la rupture du contrat pour violation du statut protecteur

La Cour d'appel rejette ses demandes ce qui est confirmé par la Cour de cassation.

**09/05/2018 – Répartition des personnels et des sièges électoraux : précisions sur les cas de saisine de la DIRECCTE**

Lorsqu'un syndicat manifeste son intention de négocier le protocole préélectoral (PAP) suite à l'invitation de l'employeur, mais qu'aucun accord n'est obtenu, la DIRECCTE doit être saisie pour répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux.

Il s'agit d'une interprétation de [l'ancien article L. 2314-11 du Code du travail](#). Cette solution est transposable au comité social et économique (CSE), les alinéas 1 et 2 de l'article [L. 2314-5](#) et l'article [L. 2314-13 du Code du travail](#) étant rédigés dans les mêmes termes que l'article L. 2314-11.

En l'espèce, un syndicat avait répondu à l'invitation de l'employeur à négocier le PAP. Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion, un report est décidé pour permettre à l'employeur de fournir au syndicat les éléments demandés sur les effectifs de l'entreprise.

Une nouvelle date est fixée mais le syndicat en demande à nouveau le report.

L'employeur considère que les négociations du PAP n'ont pas démarré et il décide de fixer unilatéralement les modalités des élections, en ce et y compris la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, sans saisir la DIRECCTE, ce que le syndicat conteste devant le Tribunal d'instance en sollicitant la nullité du scrutin.

Le Tribunal déboute le syndicat de sa demande d'annulation du scrutin, jugeant qu'aucune négociation n'ayant eu lieu, il n'existait aucun désaccord susceptible de donner lieu à la saisine de l'administration.

Ce jugement est cassé aux motifs que le syndicat avait bien manifesté son intention de négocier.

L'employeur ne sera donc dispensé de saisir la DIRECCTE que dans l'hypothèse où aucun syndicat ne se présente aux réunions de négociation du PAP.

## ON EN PARLE

### Rupture conventionnelle collective : publication d'un Questions/Réponses

Le Ministère du travail a mis en ligne sur son site internet [un document sous forme de Questions/Réponses](#) sur la rupture conventionnelle collective qui précise notamment l'articulation de ce dispositif avec les PSE et les PDV (plans de départs volontaires).

### CSE : le ministère du travail précise certains points

Dans un document intitulé [« Comité social et économique – 100 questions-réponses »](#) mis en ligne le 19 avril 2018 sur le site internet du Ministère du travail, l'administration apporte plusieurs précisions concernant l'élection du CSE.