


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



RELATIONS INDIVIDUELLES

Congé de maternité – Licenciement – Période de protection relative – Absence de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat – Nullité

Rappel : La salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement dite :

- absolue pendant son congé de maternité et pendant les congés payés pris immédiatement après ce congé ;
- relative durant la période qui précède le début du congé de maternité ainsi que durant les 10 semaines suivant l'expiration de ce congé ou des congés payés immédiatement accolés au congé.

Pour licencier une salariée pendant la période de protection relative, l'employeur doit justifier de l'un des 2 motifs suivants (article L. 1225-4 du Code du travail) :

- faute grave ;
- ou impossibilité de maintenir son contrat pour un motif non lié à la maternité.

Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-23.190

A la suite de son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement intervenu le 11 mars 2010, une salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité.

Elle reprochait à son employeur de l'avoir licenciée pour inaptitude alors qu'elle bénéficiait, à la date de son licenciement, d'une protection limitant les motifs de rupture de son contrat de travail à la faute grave ou à l'impossibilité de maintenir son contrat.

En l'espèce, à la suite de son congé de maternité, la salariée a pris des congés payés jusqu'au 22 février 2010, de sorte que son licenciement prononcé le 11 mars 2010 intervenait pendant la période de protection de 4 semaines.

La Cour d'appel l'a déboutée de sa demande estimant que l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement constituaient un motif légitime pour procéder à son licenciement pendant la période de protection prévue à l'article L. 1225-4 du Code du travail.

La Cour de cassation censure cette décision et considère, sur le fondement des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du Code du travail, que « l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement et qu'il ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à

l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat ».

En l'espèce, aucun de ces 2 motifs n'étant énoncé dans la lettre de licenciement, la Cour a conclu à la nullité du licenciement.

Note : A l'époque des faits, la période de protection était de 4 semaines. Depuis la loi du 8 août 2016, cette période est passée à 10 semaines.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-15.333, Cf Actu-tendance n° 375). Dans cette affaire, il a été jugé que le fait d'indiquer dans la lettre de licenciement que celui-ci reposait sur l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement ne pouvait se substituer au motif de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

RELATIONS COLLECTIVES

Grève – Protocole de fin de grève – Application réservée à certains salariés – Non-respect du principe d'égalité de traitement – Généralisation

Rappel : Pour mettre fin à une grève, un protocole de fin de grève peut être signé entre l'employeur et des syndicats.

Les avantages attribués par ce protocole doivent s'appliquer à tous les salariés, grévistes ou non-grévistes (Cass. Soc., 5 juillet 2005, n° 03-45.615).

Cass. Soc., 13 décembre 2017, n° 16-12.397

Dans le cadre d'une réorganisation impliquant une réduction des effectifs, une entreprise a mis en place un PSE prévoyant une période de départs volontaires, avant le 31 décembre 2013, pour les salariés justifiant d'un projet professionnel.

Un mouvement de grève a été déclenché, le 16 janvier 2013, au sein de l'entreprise. Afin d'y mettre fin, un protocole de fin de grève a été signé par l'employeur et 2 syndicats en mai 2013.

Ce protocole permettait aux salariés figurant sur la liste établie par les syndicats signataires de quitter l'entreprise avant le 31 mai 2013 avec notamment une indemnité.

Initialement, cette faculté était ouverte aux seuls salariés ayant activement participé à la grève sans qu'ils aient à remplir de conditions particulières.

Cet avantage était destiné à compenser pour ces salariés le risque de voir leurs candidatures à des

reclassements internes et externes évincées du fait de leur participation à la grève.

Par la suite, l'entreprise a accepté, à la demande des syndicats, d'élargir le bénéfice de cette mesure à des salariés grévistes ne figurant pas sur la liste présentée par les syndicats mais remplissant les conditions d'un projet professionnel fixé par le PSE.

Un syndicat non signataire a saisi le Tribunal de grande instance pour demander l'application de cet avantage à l'ensemble des bénéficiaires du PSE au motif :

- d'une part, que le protocole portait atteinte au principe d'égalité de traitement dans la mesure où les demandes de départs volontaires des salariés non-grévistes dans le cadre du PSE restaient soumises à l'obligation de justifier d'un projet professionnel ;
- d'autre part, que la catégorie de salariés éligibles au dispositif définie par les syndicats n'était pas clairement identifiée.

Les juges du fond et la Cour de cassation ont fait droit à cette demande.

La Haute juridiction considère « *qu'en application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables* ».

Or, en l'espèce, le protocole de fin de grève ne définissait de manière précise ni la catégorie correspondant aux salariés grévistes pouvant prétendre à l'avantage litigieux, ni la nature et l'importance de la participation au conflit susceptibles d'entraîner l'inclusion des grévistes dans ladite catégorie, de sorte qu'il n'était pas établi que seuls des grévistes dont le reclassement serait compromis auraient bénéficié de l'indemnité prévue par le protocole.

Pour les juges du fond, le fait que la liste des salariés éligibles au dispositif soit établie par les syndicats signataires était en soi insuffisant à constituer une justification objective et pertinente à la différence de traitement.

Le risque pour l'employeur est donc important car la violation du principe d'égalité dans le cadre d'un protocole de fin de grève entraîne sa généralisation à tous les salariés concernés.

Note : La Cour de cassation applique au protocole de grève un principe déjà posé à l'égard du contenu du PSE (Cass. Soc., 9 juillet 2015, n° 14-16.009).

Durée du travail – Contrôle par l'employeur – Système de géolocalisation – Illicéité – Système déclaratif

Rappel : L'article 6 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 pose les conditions de licéité des traitements de données à caractère personnel.

Ainsi, le traitement doit porter sur des données à caractère personnel :

- 1° Collectées et traitées de manière loyale et licite ;
- 2° Collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne sont pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités ;
- 3° Adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs ;
- 4° Exactes, complètes et, si nécessaire, mises à jour ;
- 5° Conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées

pendant une durée qui n'excède pas la durée nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées.

L'article L. 1121-1 du Code du travail stipule « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

CE., 15 décembre 2017, n° 403776

Dans cette affaire, une entreprise a équipé les véhicules de ses techniciens itinérants d'un outil de géolocalisation en temps réel afin de planifier leurs interventions.

Ce dispositif permettait par la même occasion de collecter des données relatives au temps de travail des salariés.

Après un contrôle sur place, la Cnil a mis en demeure l'entreprise de cesser de traiter les données issues de l'outil de géolocalisation afin de contrôler le temps de travail des salariés.

L'employeur a contesté cette mise en demeure devant le Conseil d'État.

Les hauts magistrats ont confirmé la décision de la Cnil sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 et l'article L. 1121-1 du Code du travail.

Ils ont considéré que l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés « *n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace* ».

Ainsi, lorsque le contrôle de la durée du travail peut être effectué par un autre moyen, « *la collecte et le traitement de telles données (...) doivent être regardés comme excessifs au sens du 3° de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978* ».

Tel est le cas, en l'espèce, puisque l'entreprise disposait de documents déclaratifs remis par les salariés pour contrôler leur temps de travail.

En outre, les juges considèrent en l'espèce, que si l'employeur ne pouvait utiliser le système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail des salariés, rien ne lui interdisait de traiter ces données pour procéder à la facturation des prestations à ses clients.

Autrement dit, les juges n'interdisent pas l'utilisation de la géolocalisation, mais seulement l'utilisation

des données collectées en vue du contrôle du temps de travail des salariés, dès lors que ce contrôle peut être fait par un autre moyen.

Note : Cet arrêt est conforme à la position de la CNIL (Délib, Cnil, n° 2015-165, 4 juin 2015, art. 5) et de la Cour de cassation (Cass. Soc., 3 novembre 2011, n° 10-18.036).

Législation et réglementation

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

Une sixième ordonnance Macron a été publiée au JO du 21 décembre 2017.

Cette ordonnance appelée « *ordonnance balai* » ou « *ordonnance rectificative* » vise à corriger les erreurs et les oublis figurant dans les 5 autres ordonnances publiées en septembre 2017.

Ce texte comporte également des modifications de fond sur divers thèmes relevant des différentes ordonnances.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

- **Articulation entre accords d'entreprise et accords interprofessionnels**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a posé le principe de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche sauf :

- Dans 13 domaines dans lesquels l'accord de branche prime de droit ;
- Dans 4 domaines, dans lesquels l'accord de branche peut primer s'il contient une clause d'impérativité. La convention de branche

antérieure ne prévaut sur la convention d'entreprise que si le caractère impératif des mesures est confirmé par un avenant conclu au niveau de la branche avant le 1/01/2019.

La 6^{ème} ordonnance prévoit que cette articulation entre accord de branche et accord d'entreprise vaut également entre accord « *couvrant un champ territorial plus large* » et accord d'entreprise.

- **Entreprises dépourvues de DS**
- **Négociation avec des élus titulaires**

Dans les entreprises dépourvues de DS, lorsque la négociation intervient avec un ou des élus, la 6^{ème} ordonnance précise qu'elle doit se faire avec un élu titulaire du CSE.

- **Négociation par des membres du CSE central**

La 6^{ème} ordonnance précise les modalités de décompte des suffrages lorsque l'accord est conclu par des membres du CSE central.

Dans ce cas, il est tenu compte, pour chacun des membres du CSE central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et le nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant le CSE central.

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

- **Comité social d'entreprise**

- **La caducité des dispositions conventionnelles antérieures**

Les stipulations des accords d'entreprise au sujet des DP, du CE, du CHSCT, de la DUP, de l'instance regroupée et des réunions communes cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections de la délégation du personnel au CSE.

- **Transfert des biens au CSE :**

Lors de sa dernière réunion, l'instance (CE, comités d'établissement, comités centraux, DUP, instance regroupée, CHSCT) décide de l'affectation des biens dont elle dispose à destination du CSE et, le cas échéant, des conditions de ce transfert.

Puis lors de sa première réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations ainsi décidées, soit d'une affectation différente.

- **Reconnaissance d'établissements distincts :**

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont désormais déconnectés des élections dans la mesure où ils sont fixés :

- Par accord avec les DS, à défaut, avec le CSE;
- A défaut d'accord, par l'employeur ;
- En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, par le Direccte.

Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine du Direccte suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

- **Collège unique**

Dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel au

CSE titulaire et un membre suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

- **Nombre de membres composant le CSE**

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que ce nombre pouvait être augmenté dans le cadre d'un accord préélectoral.

La 6^{ème} ordonnance a modifié la rédaction du texte. Désormais, le nombre de membres peut être « modifié » par accord préélectoral, ce qui laisse penser que le nombre peut être augmenté et diminué.

- **Décompte des heures de délégation**

La 6^{ème} ordonnance rajoute à l'article L. 2315-11 du Code du travail que constitue du temps de travail effectif et n'est pas décompté du crédit d'heures de délégation, le temps passé par les membre du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail.

En revanche, la nouvelle rédaction du 2^o de l'article impose de déduire du crédit d'heures le temps passé par les élus aux réunions internes.

- **Maintien de la rémunération des salariés en formation syndicale**

Initialement, l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait un maintien total de la rémunération pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale.

En contrepartie, le montant du salaire maintenu et des charges salariales afférentes pouvait être déduit de la contribution patronale au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

La 6^{ème} ordonnance a conservé le maintien de la rémunération mais supprimé cette contrepartie.

- **Consultation du CSE**

Initialement, l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que les entreprises ayant conclu un accord dans les domaines relevant du CSE n'étaient pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation du comité.

La 6^{ème} ordonnance réduit considérablement la portée de cette disposition en la limitant aux seuls accords de GPEC.

Autrement dit, le CSE doit continuer à être consulté sur l'ensemble des sujets entrant dans son domaine de compétence, et ce, avant la signature d'un accord collectif d'entreprise, sauf pour les accords portant sur la GPEC.

- **Expertise**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 autorise le CSE à recourir à un expert en vue des consultations ponctuelles ou récurrentes. A compter de la désignation de l'expert par le CSE, ces membres établissent un cahier des charges.

La 6^{ème} ordonnance précise que le CSE peut faire appel à un expert-comptable ou à un expert habilité. Elle prévoit également que l'établissement du cahier des charges est facultatif et s'il est établi, le CSE le notifiera à l'employeur.

En outre, en cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées à l'employeur. Le CSE peut alors décider de les prendre en charge.

- **Conseil d'entreprise**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que le conseil d'entreprise pouvait négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise, à l'exception des accords portant PSE et les modalités des élections professionnelles.

La 6^{ème} ordonnance lève cette restriction et ouvre la possibilité de négocier sur tout type d'accord.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

- **Nouvelle définition du groupe**

Le texte prévoit une nouvelle définition du groupe en ce qui concerne le périmètre d'appréciation des difficultés économiques ainsi que le périmètre de reclassement en matière de licenciement pour motif économique et inaptitude.

Le groupe est formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle.

- **Accord portant sur le PSE**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que l'accord portant sur le PSE pouvait préciser les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

La 6^{ème} ordonnance a supprimé cette possibilité.

- **Délai de contestation du licenciement pour motif économique**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a prévu que toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du CSE ou de la notification du licenciement. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

La 6^{ème} ordonnance supprime cette dernière phrase, ce qui rend le délai de contestation opposable au salarié même s'il n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement.

- **Droit au chômage après un congé de mobilité ou une RCC**

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord dans le cadre d'un congé de mobilité ou d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ont droit au chômage. Ce droit ne faisait aucun doute mais l'ordonnance initiale

ne le précisait pas. La 6^{ème} ordonnance répare donc cet oubli.

- **Contrat de génération**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a supprimé le contrat de génération. Mais l'employeur a droit aux aides liées à ce dispositif si la demande est formée avant la publication de l'ordonnance, soit le 23 septembre 2017.

La 6^{ème} ordonnance étend ce délai. L'aide peut être versée aux entreprises ayant conclu un contrat de travail avec un jeune dans le cadre d'un contrat de génération avant le 23 septembre 2017 et qui ont déposé leur demande dans un délai de 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail.

Autre mesure prévue par la 6^{ème} ordonnance mais n'impactant pas les ordonnances du 22 septembre 2017

La 6^{ème} ordonnance apporte une précision au sujet du congé sabbatique.

La loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 a prévu que l'employeur devait informer le salarié de son acceptation, du report ou du refus d'un congé sabbatique. Ces dispositions sont d'ordre public. Toutefois, le texte restait muet sur les conséquences pour l'employeur lorsque celui-ci ne respectait pas cette obligation.

La 6^{ème} ordonnance précise que l'acceptation de l'employeur à la demande de congé est réputée acquise à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande.

Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a supprimé l'obligation pour l'employeur de rechercher, préalablement à un licenciement pour motif économique, des postes de reclassement à l'étranger. L'obligation de reclassement se limite donc au territoire national.

Pour remplir cette obligation, l'employeur a désormais la possibilité de proposer :

- Soit des offres de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée ;
- Soit de diffuser une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.

Le décret précise les conditions dans lesquelles l'employeur adresse ces offres.

Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 23 décembre 2017.

- **Contenu de l'offre**

Qu'elles soient adressées à chaque salarié de manière personnalisée ou diffusées dans le cadre d'une liste à l'ensemble des salariés, les offres écrites doivent contenir :

- L'intitulé du poste et son descriptif ;
- Le nom de l'employeur ;
- La nature du contrat de travail ;
- La localisation du poste ;
- Le niveau de rémunération ;
- La classification du poste.

Ces offres sont transmises ou diffusées (et le cas échéant actualisées) par tout moyen permettant de conférer date certaine.

- **Spécificités en cas de diffusion par liste**

La liste doit préciser, en outre :

- Les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste ;
- Le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours francs à compter de la publication de la liste. En revanche, dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à 4 jours francs.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de ces délais vaut refus des offres.

Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif
Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective

L'ordonnance n° 2017-1387 précitée a instauré 2 dispositifs amiables de ruptures du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif : le congé de mobilité et les ruptures conventionnelles collectives (RCC).

Ces dispositifs s'appliquent en dehors de tout motif économique. Leurs modalités de mise en œuvre sont fixées par les 2 présents décrets.

Ces dispositions s'appliquent aux accords collectifs dont la négociation a débuté postérieurement au 23 décembre 2017.

- **Rupture conventionnelle collective**
- **Procédure et Direccte compétent**

Lorsque l'employeur envisage de négocier un accord portant RCC, il doit en informer le Direccte sans délai par voie dématérialisée (articles L. 1237-19 et D. 1237-7 du Code du travail).

En principe, le Direccte compétent est celui dont relève l'établissement en cause (article R. 1237-6 du Code du travail).

En revanche, lorsque l'accord concerne plusieurs établissements relevant de la compétence de différents Direccte, l'employeur informe le Direccte du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation. Ce dernier saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi, qui procède à la désignation du Direccte compétent.

La décision de désignation est communiquée à l'entreprise dans un délai de 10 jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. A défaut de décision dans ce délai, le Direccte compétent est celui du siège de l'entreprise.

L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique ainsi que les organisations syndicales représentatives (article R. 1237-6-1 du Code du travail).

Une fois conclu, l'accord est adressé au Direccte pour validation par voie dématérialisée (article D. 1237-8 du Code du travail).

Le Direccte dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet pour notifier sa décision de validation.

Le dossier est complet lorsqu'il comprend l'accord, les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu et, le cas échéant, la mise en œuvre effective de l'information du CSE.

Lorsqu'un CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé, l'employeur doit joindre à la demande le procès-verbal de carence.

Lorsque le dossier est complet, le Direccte en informe, sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine, l'employeur, les signataires de l'accord et, le cas échéant, le CSE.

Pendant le délai de 15 jours suivant la réception du dossier, le Direccte peut demander tout élément justificatif complémentaire à l'employeur.

La décision de validation est adressée, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'employeur, aux signataires de l'accord, ainsi qu'au CSE le cas échéant (article D. 1237-9 du Code du travail).

En cas de refus de validation, l'employeur qui souhaite formuler une nouvelle demande doit la transmettre par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que la demande initiale (article D. 1237-11 du Code du travail).

L'employeur doit établir un bilan de la mise en œuvre de l'accord portant RCC dont le contenu sera fixé par arrêté. Ce bilan est transmis au Direccte, par voie dématérialisée, au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures

de reclassement (article D. 1237-12 du Code du travail).

Note : Les informations et demandes mentionnées ci-dessus sont transmises par voie dématérialisée via le site www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr depuis le 4 janvier 2018 (Arrêté du 29 décembre 2017 NOR : MTRD1736794A).

• Obligation de revitalisation

Le décret complète les articles du Code du travail relatifs aux modalités de revitalisation des bassins d'emploi afin d'y inclure la RCC.

Le décret fixe le mode de calcul de la contribution qui diffère de celui prévu en cas de PSE.

Ainsi, le nombre d'emplois supprimés est égal au nombre de ruptures de contrat de travail prévues dans le cadre de l'accord, duquel est déduit le nombre d'emplois pourvus sur le même poste de travail en remplacement des salariés dont le contrat de travail a été rompu (article D. 1233-43 du Code du travail).

• Procédure applicable dans le cadre d'un congé de mobilité

Lorsqu'un accord GPEC intègre un congé de mobilité, l'employeur doit informer le Direccte des ruptures prononcées dans le cadre de ce congé (article L. 1237-18-5 du Code du travail).

C'est le Direccte du lieu où se situe le siège social de l'entreprise concernée par l'accord qui est compétent (article D. 1237-4 du Code du travail).

L'employeur transmet tous les 6 mois un document d'information sur les ruptures prononcées.

Ce document précise notamment :

- Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite du congé de mobilité ;
- Les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé ;
- La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue de ce congé.

Ce document sera fixé prochainement par arrêté.

Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

Définitivement adoptée par le Parlement le 21 décembre 2017, la loi de finances pour 2018 a été validée pour l'essentiel par décision du Conseil constitutionnel le 28 décembre et publiée au JO du 31 décembre.

Rappelons que la loi de finances pour 2018 prévoit notamment :

- Que les indemnités de RCC et de rupture dans le cadre d'un congé de mobilité ne sont pas imposables (article 80 duodecies du CGI) ;
- La suppression du CICE et son remplacement par un allègement de cotisations sociales patronales pour l'ensemble des employeurs à compter de 2019 ;
- La majoration de 1,7 point de la part de CSG déductible des revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

Ces mesures sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2018.

Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

Définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 4 décembre 2017, la loi financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 a été validée par le Conseil Constitutionnel le 21 décembre 2017 puis publiée au JO du 31 décembre 2018.

Rappelons que la LFSS pour 2018 prévoit :

- La hausse de la CSG de 1,7 point ;
- La suppression des cotisations salariales d'assurance maladie et de chômage ;
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, un taux de CICE ramené de 7% à 6%.

Ces mesures sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2018.

Loi n° 2017-1775 du 28 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017

Adoptée définitivement par l'Assemblée nationale le 21 décembre 2017, la loi de finances rectificative pour 2017 a été publiée au JO du 29 décembre.

Son article 11 met en œuvre le prélèvement à la source de l'impôt sur les revenus et prévoit :

- Une réduction la sanction encourue :
 - en cas d'infraction à l'obligation d'effectuer la retenue à la source et aux obligations déclaratives. Le montant minimal de l'amende passe de 500 € à 250 € ;
 - lorsque l'employeur n'a ni déclaré ni versé les retenues à la source effectuées à l'issue d'un délai d'un mois. Il s'expose à une amende de 5^{ème} classe, soit 1 500€ au maximum (et non plus 9 000€ et 5 ans d'emprisonnement prévu par la loi de finances 2017) ;
 - en cas de violation par l'employeur du secret professionnel. Il s'expose à 1 an d'emprisonnement et 15 000 €

d'amende (contre 300 000€ d'amende et 5 ans d'emprisonnement prévu par la loi initiale).

- Une phase de préfiguration sur la base du volontariat à compter du 1^{er} septembre 2018.

Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance

A compter du 1^{er} janvier 2018, le SMIC brut horaire est de 9.88 € (contre 9.76 € en 2017), soit 1498, 47 € mensuels sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Le montant du minimum garanti est porté à 3,57€ (contre 3.54 € en 2017).

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

