


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



News disponible : *Composition des listes électorales : La cour de cassation impose aux organisations syndicales de mettre en œuvre la partie de façon concrète*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Inaptitude – Avis du médecin du travail – Dispense de recherche de reclassement (NON)

Rappel : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un poste de reclassement approprié à ses capacités, quelle que soit l'origine de l'inaptitude (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

L'employeur est tenu de se livrer à une recherche sérieuse de reclassement.

Dans ce cadre, l'employeur est tenu de consulter le CSE (les DP avant la promulgation de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017), quelle que soit l'origine de l'inaptitude.

Par ailleurs, l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur est réputée satisfaite dès lors que ce dernier a tenu compte :

- des conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, des indications du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail).

Ainsi, ne commet pas un manquement à ses obligations, le salarié dont le médecin du travail a constaté l'inaptitude physique, qui, pour refuser un poste de reclassement proposé par l'employeur, invoque l'absence de conformité du poste proposé à l'avis d'inaptitude. Dans ce cas, il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, de solliciter l'avis du médecin du travail (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-42.525).

Enfin, l'employeur peut prendre en compte la position du salarié pour restreindre le périmètre des recherches de reclassement (Cass. Soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398 et n° 15-18.092).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 17-10.234

Le 19 juin 2014, un salarié a été déclaré inapte à son poste à l'issue d'un examen unique.

Le 20 juin 2014, la société a sollicité du médecin du travail des précisions sur les tâches et activités compatibles avec l'état de santé du salarié, en vue de l'exécution de son obligation de reclassement.

Le 27 juin 2014, le médecin du travail a confirmé que l'état de santé de l'intéressé ne permettait pas d'envisager un reclassement au sein de l'entreprise et du groupe.

Le 16 juillet 2014, le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'employeur précisant au sein de la lettre de notification qu'en raison de l'avis du médecin du travail, il estimait ne pas pouvoir proposer un reclassement, sans identifier des postes susceptibles d'être proposés au sein du groupe ou identifier une solution de reclassement au sein du groupe.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de licenciement, faisant valoir que la société n'avait respecté son obligation de reclassement.

La Cour d'appel a fait droit à ses demandes et a condamné la société à payer diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de préavis et des congés payés afférents.

Elle a à ce titre retenu que l'employeur, qui s'en était simplement remis à l'avis du médecin du travail, n'avait pas procédé à une recherche loyale de reclassement et n'avait pas identifié des postes susceptibles d'être proposés au sein du groupe, ou tenté d'identifier une solution de reclassement au sein du groupe.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce raisonnement, considérant que « si les réponses apportées par le médecin du travail postérieurement au constat d'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement du salarié déclaré inapte, concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation, elles ne dispensent pas cet employeur de toute recherche de reclassement ».

La Haute juridiction approuve la Cour d'appel d'avoir constaté que l'employeur s'était dispensé de toute recherche de reclassement préalable au licenciement pour inaptitude, sans même identifier les postes de reclassement susceptibles d'être proposés au sein du groupe ou même tenter d'identifier une solution de reclassement au sein du groupe.

Note : L'obligation de reclassement ne peut être écartée qu'en présence d'un avis exprès du médecin du travail, selon lequel :

- Tout maintien du salarié dans l'emploi est gravement préjudiciable à la santé du salarié ;
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail).

Requalification d'un CDD en CDI – Prescription de l'action en requalification – Point de départ du délai de prescription

Rappel : Le contrat de travail à durée déterminée (CDD), établi par écrit, comporte la définition précise de son motif et les mentions énumérées à l'article L. 1242-12 du Code du travail.

L'absence de certaines mentions, jugées comme essentielles, entraîne la requalification en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Tel est le cas par exemple du CDD :

- Qui n'indique pas précisément son motif de conclusion (article L. 1245-1 du Code du travail) ;
- De remplacement qui ne précise pas le nom et la qualification de la personne remplacée (Cass. Soc., 30 octobre 2012, n° 11-21.714).

Le régime de la prescription de l'action en requalification en CDD en CDI a récemment fait l'objet d'incertitudes jurisprudentielles.

En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation a pu juger qu'une telle action était soumise :

- Au régime de droit commun de l'article 2224 du Code civil (Cass. Soc., 22 novembre 2017, n° 16-16.561), en vertu duquel « *Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* » ;
- Au régime spécifique prévu par l'article L. 1471-1 du Code du travail (Cass. Soc., 31 janvier 2018, n° 16-23.602), lequel prévoyait, dans sa rédaction alors applicable, un régime unifié de prescription, selon lequel « *toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit* ».

A ce titre, il convient de souligner que l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit désormais la dichotomie suivante :

- Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ;
- Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture.

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437

Un salarié a été engagé par une société selon CDD pour les périodes :

- Du 12 au 31 juillet 2004 ;
- Du 12 janvier au 10 mars 2010 ;
- Du 3 janvier au 30 septembre 2011 ;
- Du 17 octobre 2011 au 17 juillet 2012 ;
- Du 18 juillet 2012 au 15 janvier 2013 ;
- Du 15 janvier 2013 au 15 janvier 2014.

Le 6 juillet 2014, le salarié a saisi la juridiction prud'homale, d'une demande en requalification du CDD conclu le 12 juillet 2004 en CDI, au motif que les CDD ne mentionnaient pas les motifs de recours au CDD.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes, estimant que l'action engagée par le salarié était prescrite pour le CDD conclu du 12 au 31 juillet 2004.

Selon elle, la date du point de départ de la prescription de la demande tendant à la requalification du contrat de travail se situait en l'espèce à la date de conclusion du contrat, soit en l'espèce le 12 juillet 2004, et non au terme de son dernier CDD.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement.

Après avoir rappelé qu'en vertu de l'article L. 1471-1 du Code du travail dans sa rédaction applicable au litige, selon lequel « toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit », la Cour de cassation en déduit que le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat.

Retenant que le salarié fondait sa demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée conclu le 12 juillet 2004 sur le défaut d'indication, dans le contrat, du motif du recours à ce type de contrat, la Haute juridiction approuve la Cour d'appel d'avoir considéré que la prescription de la demande courait à compter de la date de conclusion du contrat.

Note : Le CDD conclu en méconnaissance de certaines dispositions du Code du travail, mentionnées à l'article L. 1245-1, est réputé à durée indéterminée.

A l'inverse, la Cour de cassation juge de manière constante, au visa de l'article L. 1245-2 du Code du travail, que « lorsque le CDD devient un CDI du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification, hors les cas où sa demande de requalification s'appuie sur une irrégularité du contrat à durée déterminée initial ou de ceux qui lui ont fait suite ».

Interdiction contractuelle de déposer des brevets – Non assimilation à une clause de non-concurrence – Contrepartie financière (NON)

Rappel : La clause de non concurrence a pour objet d'interdire au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'être recruté par une entreprise concurrente ou d'exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

Pour être valable, la clause non-concurrence doit être écrite dans le contrat de travail ou prévue par la convention collective. Elle est subordonnée à 3 conditions cumulatives (Cass. Soc., 10 juillet 2002, n° 99-43.334).

Elle doit :

- Etre justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise ;
- Etre limitée dans le temps et dans l'espace ;
- Comporter une contrepartie financière.

La contrepartie financière à la clause de non-concurrence est due quel que soit les motifs de la rupture. Est nulle, la clause de non concurrence qui ne prévoit le paiement de la contrepartie financière :

- qu'en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur (Cass. Soc., 31 mai 2006, n° 04-44.598) ;
- à l'exception des licenciements pour faute grave ou lourde (Cass. Soc., 10 décembre 2008, n° 07-41.791).

En revanche, le fait de minorer le montant de la contrepartie financière en cas de démission ou de rupture conventionnelle n'entraîne pas la nullité de la clause dans son intégralité. Seules les dispositions minorant la contrepartie sont réputées non écrites et ne s'appliquent pas (Cass. Soc., 9 avril 2015, n° 13-25.847).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-25.067

Un salarié a été engagé par une société en qualité d'ingénieur « recherche et développement télécom ».

Son contrat de travail lui interdisait alors :

- pendant la durée du contrat et pendant les 5 ans qui suivent sa rupture : de procéder en son nom ou au nom d'un tiers, sauf accord de la société, à tout dépôt ou formalités auprès des registres de marques, dessins et modèles, brevets pour des créations inventées pendant l'exécution de son contrat ;
- pendant 3 ans à compter de la résiliation du contrat de travail : de publier des articles scientifiques, de diffuser des informations commerciales, des renseignements techniques relatifs à la société.

A la suite de son licenciement pour faute grave, le salarié, contestant le bien-fondé de ce licenciement, a saisi la juridiction prud'homale, notamment d'une demande de dommages et intérêts pour contraintes contractuelles.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande, et a condamné l'employeur au paiement :

- d'une somme en lien avec le préjudice résultant de l'interdiction contractuelle de déposer des brevets pendant 5 ans, d'utiliser les connaissances acquises pour écrire et publier des articles ;
- d'une somme au titre de la clause de non-concurrence.

Selon elle, les dispositions contractuelles litigieuses avaient pour objet et conséquence de limiter la liberté d'utilisation du savoir acquis par le salarié auprès de la société, ce dont il résultait qu'elles étaient assimilables à une clause de non-concurrence et supposaient une contrepartie financière particulières.

La Cour de cassation censure ce raisonnement, considérant que l'engagement du salarié après la rupture de son contrat de travail, à ne déposer aucun brevet pour des créations inventées pendant l'exécution de son contrat ainsi que son engagement à ne publier aucun article scientifique et à ne diffuser aucune information commerciale ou renseignement technique relatifs à la société n'étaient « pas assimilables à une clause de non-concurrence et n'ouvraient pas droit au paiement d'une contrepartie financière ».

Note : De la même manière que la clause contractuelle interdisant le dépôt de brevet, la clause de non-concurrence doit être distinguée de :

- La clause de confidentialité, qui interdit au salarié de divulguer des informations confidentielles (Cass. Soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942) ;
- La clause de non-détournement de la clientèle, interdisant au salarié, à la suite de la rupture de son contrat de travail, de démarcher ou de détourner la clientèle de son employeur. La jurisprudence procède à la requalification de ces clauses lorsqu'elles constituent une atteinte au principe de libre exercice d'une activité professionnelle (Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-41.668).

Contrat de travail – Informations dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail – Rédaction en français (OUI)

Rappel : Tout contrat de travail écrit conclu en France doit être rédigé en français.

L'employeur ne respectant pas cette obligation ne peut se prévaloir, à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief, des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du de ce principe, c'est-à-dire rédigées dans une autre langue (article L. 1221-3 du Code du travail).

Par ailleurs, tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français (article L. 1321-6 du Code du travail ; Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-67.492)).

Ainsi, les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle rédigés en anglais sont inopposables au salarié (Cass. Soc., 2 avril 2014, n° 12-30.191).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-13.736

Un salarié, de nationalité française, a été engagé par une société. Son contrat de travail stipulait une rémunération variable pouvant atteindre 20 % du salaire fixe annuel si l'ensemble des objectifs fixés unilatéralement par l'employeur étaient atteints.

Son contrat de travail a ensuite été transféré à une autre société, filiale d'une société de droit anglais.

A la suite de son départ de l'entreprise, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire au titre de la rémunération variable, faisant valoir que le document fixant les conditions d'ouverture aux droits à la rémunération variable était rédigé en anglais.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes, considérant que la communication des documents de travail en anglais n'est pas illicite compte tenu du caractère international de l'activité de l'entreprise.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement et casse l'arrêt d'appel. Après avoir rappelé qu'en vertu de l'article L. 1321-6 du Code du travail, « *tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français* », la Cour de cassation constate qu'il n'était pas établi que le salarié avait eu accès à un document rédigé en français fixant les objectifs permettant la détermination de la rémunération variable.

Note : Il existe des exceptions au principe de rédaction des éléments contractuels dans la langue française :

- Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français : le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger (article L. 1221-3 du Code du travail) ;
- Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Dans cette hypothèse :
 - Les deux textes font foi en justice ;
 - En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier ;
 - La règle n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers (Cass. Soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829).

Protocole d'accord préélectoral – Absence de négociation due aux indisponibilités du syndicat – Responsabilité de l'employeur pour absence de négociation (NON)

Rappel : La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

A défaut d'accord, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation de négocier de l'employeur, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux (article L. 2314-13 du Code du travail, ancien article L. 2314-11 du Code du travail).

La répartition du personnel entre les collèges électoraux relevant de la compétence exclusive de l'autorité administrative, le tribunal d'instance :

- ne peut y procéder sans violer le principe de séparation des pouvoirs (Cass. Soc., 26 janvier 1999, n° 98-60.256) ;
- est incompétent pour connaître la demande d'annulation du protocole préélectoral portant sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux telle que fixée par une décision du Direccte (Cass. Soc., 22 octobre 2014, n° 13-26.018).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 17-26.522

Une société a invité ses organisations syndicales à participer à la négociation préélectorale pour la mise en place des délégués du personnel (DP) en juin 2017.

Un syndicat a répondu à l'invitation de négocier, et s'est présenté à la réunion du 23 juin 2017.

A cette réunion, un report de réunion a été décidé au 17 juillet 2017, afin de permettre à l'employeur de fournir au syndicat des éléments sur les effectifs de l'entreprise.

Un nouveau report ayant été demandé par le syndicat en raison de l'indisponibilité de ses représentants, l'employeur a fixé seul la répartition des électeurs et des sièges dans les collèges pour les élections.

Le syndicat a alors saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du scrutin.

Le tribunal d'instance a débouté le syndicat de cette demande, en retenant notamment que :

- lors de la réunion du 23 juin 2017, aucune négociation et accord n'ont été établis et aucun procès-verbal n'a été dressé ;
- les demandes d'informations du syndicat lors des échanges entre les parties montrent que l'absence de ces éléments essentiels ne permettaient pas le 23 juin 2017 de négocier un protocole préélectoral.

Le TGI en a ainsi déduit qu'il n'y avait pas eu de négociation possible et que la société n'était donc pas obligée de saisir la DIRECCTE et pouvait établir unilatéralement un protocole préélectoral.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement. Elle se fonde sur les articles L. 2314-3 et L. 2314-11 et affirme que « dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, l'employeur, à défaut d'accord préélectoral valide, a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux.

En conséquence, la Cour de cassation censure le raisonnement du tribunal d'instance, qui avait pourtant constaté que la fédération CGT avait manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, et qu'elle n'était pas responsable de l'absence de négociation.

Note : L'article L. 2314-14 du Code dans sa rédaction postérieure aux ordonnances Macron du 22 septembre 2017 prévoit désormais que lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

Egalité de traitement – Nouveau barème conventionnel – Evolution professionnelle plus rapide pour les salariés embauchés postérieurement (OUI)

Rappel : Le principe jurisprudentiel de l'égalité de traitement oblige l'employeur à garantir les mêmes droits aux salariés placés dans une situation identique.

Il peut être décliné à travers le principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, dès lors que les salariés en cause sont placés dans une situation identique (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680, dit « *arrêt Ponsolle* »).

Ainsi, en cas de disparité de rémunération entre des salariés placés dans des situations identiques, les tribunaux recherchent si l'employeur peut faire état de raisons objectives, étrangères à toute discrimination (Cass. Soc., 9 avril 2002, n° 99-44.354), dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. Soc., 15 mai 2007, n° 05-42.894).

Ces principes s'appliquent également lorsque des différences de rémunération entre les salariés apparaissent comme une conséquence d'une modification d'un accord collectif.

Ainsi, la Cour de cassation juge de manière constante que la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux (Cass. Soc., 21 février 2007, n° 05-43.407).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-11.588

Le 14 mai 1992, un protocole d'accord portant classification des emplois des organismes de

sécurité sociale a été signé au sein d'une société, à effet du 1^{er} janvier 1993.

Le 30 novembre 2004, un nouveau protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois a été signé, à effet du 1^{er} février 2005.

Quatre salariés, engagés en qualité d'assistants sociaux, contestant l'attribution de nouveaux coefficients à la suite de l'entrée en vigueur des protocoles d'accord du 14 mai 1992 et du 30 novembre 2004, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts.

Les salariés soutenaient à ce titre que les dispositions de l'accord du 14 mai 1992, maintenues par l'accord du 30 novembre 2004, entraînaient une différence de rémunération entre les salariés engagés avant le 1^{er} janvier 1993 et ceux engagés après cette date, en raison d'une modification des modalités d'évolution de carrière.

La Cour d'appel déboute les salariés de leurs demandes, en constatant qu'il n'était pas établi que des salariés engagés après l'entrée en vigueur des nouveaux barèmes conventionnels avaient bénéficié, à compétence égale, d'une classification ou d'une rémunération supérieures aux salariés demandeurs.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve le raisonnement de la Cour d'appel, et relève qu'aucune égalité de traitement ne peut être établie au regard des circonstances présentées.

Par ailleurs, elle rappelle que « *le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire* ».

Note : A contrario, le principe d'égalité de traitement est inapplicable en l'absence d'identité de situations au regard de l'élément examiné.

A ce titre, la Cour de cassation a pu approuver une Cour d'appel d'avoir constaté, par une appréciation souveraine, qu'un salarié ne pouvait demander un rappel de salaire au titre d'un bonus, alors même qu'il « *n'occupait pas des fonctions de valeur égale à celles occupées par les salariés auxquels il se comparait* » (Cass. Soc., 10 octobre 2012, n° 11-15.296).

En outre, la Haute juridiction a récemment jugé qu'aucune atteinte au principe d'égalité de traitement ne pouvait être établie entre des salariés exerçant en dernier lieu au même niveau des fonctions identiques ou similaires, dès lors que certains d'entre eux avaient occupé des fonctions qui, par leur diversité et leur nature, leur conféraient une meilleure maîtrise du poste (Cass. Soc., 4 avril 2018, n° 17-11.680 à 17-11.683).

Expertise du CHSCT - Risque grave - Détermination de la cause ou l'origine du risque grave (NON)

Rappel : Le comité social et économique (CSE) peut recourir à une expertise, notamment :

1. Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
2. En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 2315-94 du Code du travail).

Ainsi, le CSE dispose des mêmes prérogatives que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) auparavant (anciens articles L. 4612-9 et L. 4614-12 du Code du travail).

A ce titre, la jurisprudence a pu juger que le risque grave, qui permet au CHSCT de faire appel à un expert, s'entend d'un risque identifié et actuel, préalable à l'expertise et objectivement constaté (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865).

Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 17-10.852

Un CHSCT a décidé de recourir à une expertise sur le fondement de l'existence d'un risque grave au sein de l'établissement.

L'employeur a alors saisi le président du tribunal de grande instance, statuant en référé, pour contester l'expertise.

La Cour d'appel a annulé la délibération du CHSCT, écartant l'existence d'un risque grave, et retenant qu'une expertise ne peut avoir pour finalité de chercher à établir l'existence d'un risque grave.

Selon la Cour d'appel, dans la mesure où le CHSCT invoquait des cas précis d'accidents survenus sans les corréler à un dysfonctionnement récurrent au sein de l'entreprise, ce dernier échouait à rapporter la preuve de l'existence d'un péril actuel, objectivement et concrètement constaté par un ensemble de facteurs pouvant nuire à la santé physique ou morale des salariés.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, considérant qu'il n'incombait pas au CHSCT de déterminer la cause ou l'origine des accidents survenus au cours des mois précédents.

Note : La solution, rendue sous le visa des dispositions antérieures aux ordonnances Macron et relatives au CHSCT, est également applicable au CSE.

Législation et réglementation

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

L'article R. 3243-2 du Code du travail, relatif à la présentation du bulletin de paie, a été modifié par un arrêté du 9 mai 2018.

Ses dispositions prévoient plusieurs mesures :

- Les cotisations patronales correspondant aux allocations familiales, antérieurement identifiées par une ligne « *Famille-Sécurité sociale* », sont désormais indiquées sous le libellé « *Famille* » ;
- Les libellés correspondant aux contributions CSG et CRDS, sont modifiés à compter du 13 mai 2018 :
 - CSG déductible de l'impôt sur le revenu (contre « *CSG non imposable à l'impôt sur le revenu* » antérieurement) ;
 - CSG/CRDS non déductibles de l'impôt sur le revenu (contre « *CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu* » auparavant).
- A compter du 13 mai 2018, le bulletin de paie doit contenir une nouvelle ligne mettant en valeur « *l'évolution de la rémunération salariale liée à la suppression des cotisations chômage et maladie* » ;
- Une nouvelle zone doit figurer dans le bulletin de paie, intitulée « *dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie* » et devant correspondre à :

1. D'une part, la somme des montants correspondants à :

- a. La part de la contribution salariale d'assurance chômage (dont le montant est réduit depuis le 1^{er} janvier 2018, puis supprimé à compter du 30 septembre 2018) ;
- b. La cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès qui aurait été mise à la charge du salarié, calculée en application des règles et taux applicables au 31 décembre 2017.

2. D'autre part, le montant égal à l'application d'un taux de 1,7 % à l'assiette de la CSG.

- A compter du 1^{er} janvier 2019, le bulletin de paie doit contenir une ligne de salaire correspondant au montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source.

En tout état de cause, les nouveaux modèles de bulletins de salaire, figurant au sein de l'arrêté, actent de :

- La suppression de la cotisation salariale maladie depuis le 1^{er} janvier 2018 ;
- De la suppression progressive (réduction à partir du 1^{er} janvier 2018, suppression à compter du 1^{er} octobre 2018) de la cotisation salariale d'assurance chômage ;
- La mise en œuvre du prélèvement à la source à compter du 1^{er} janvier 2019.

Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs

Le décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, modifie les conditions dans lesquelles est effectué le dépôt des accords collectifs signés à partir du 1^{er} septembre 2017, afin de prendre en compte la plateforme nationale de téléprocédure.

Ses dispositions prévoient que désormais :

- Les accords de branche, professionnels et interprofessionnels sont déposés, ainsi que leurs avenants et annexes, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en deux exemplaires (version papier signé des parties et version électronique) ;
- Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt figurant aux articles (dont la liste est modifiée par le décret).

Le dépôt des conventions est accompagné des pièces suivantes (articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail) :

- Dans tous les cas :
 - De la version signée des parties ;
 - D'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- Pour les accords de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises :
 - D'une version publiable sur la base de données nationale ;
 - De l'acte selon par lequel les parties peuvent convenir qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication intégrale ;
- Dans le cas des accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises : du procès-verbal attestant du résultat du vote relatif à la procédure de consultation des salariés dans le cadre de la conclusion d'un accord collectif ;
- Dans le cas d'un accord d'entreprise, lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes : liste de ces établissements et de leurs adresses respectives.

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



TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration



TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

