

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
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



NEWS : Quand les conseillers prud'homaux font de la résistance



RELATIONS INDIVIDUELLES

Salarié protégé – Mandat de conseiller prud'homal – Demande du RH de restreindre l'exercice de son mandat – Résiliation judiciaire – Manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail

Rappel : Un salarié protégé peut agir devant le Conseil de prud'hommes en résiliation judiciaire de son contrat de travail (Cass. Soc., 16 mars 2005, n° 03-40.251).

Mais, seuls les manquements rendant impossible la poursuite du contrat de travail justifient la résiliation du contrat de travail (Cass. Soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070).

Si elle est admise par le juge, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur (Cass. Soc., 26 sept. 2006, n° 05-41.890).

Le salarié ne peut solliciter sa réintégration. Il a droit uniquement à une indemnisation (Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 16-19.836).

Cass. Soc., 5 décembre 2018, n° 17-11.223

Dans cette affaire, un salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homal, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il reprochait à sa DRH de lui avoir demandé de ne pas assurer le remplacement d'autres conseillers et de respecter son planning judiciaire établi en début d'année.

Pour sa défense, l'entreprise soutenait que cette décision n'avait pas pour but de limiter l'exercice de son mandat.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande, estimant que cette décision :

- Entrait dans le pouvoir d'organisation du travail de l'employeur ;
- Ne constituait pas une entrave à l'exercice du mandat du salarié.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et censure cette décision.

Selon la cour, l'employeur avait entravé l'exercice normal des fonctions de conseiller prud'homme du salarié.

Les juges auraient donc dû en déduire l'existence de manquements rendant impossible la poursuite du contrat de travail et justifiant la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

Note : Cette décision peut être transposable à tous les mandats représentatifs du salarié.

RELATIONS COLLECTIVES

CHSCT – Accord collectif – Projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail – Expertise

Rappel : En vertu de l'ancien article L. 4612-8-1 du Code du travail, le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas notamment de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 4614-12 ancien du même code).

Un accord collectif peut-il constituer un projet important ?

Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-23.150

Une entreprise a conclu un accord d'entreprise portant sur l'amélioration des conditions de travail et l'évolution de certains métiers.

Le CHSCT de l'un des établissements a décidé, par délibération, de recourir à une expertise en raison de l'existence d'un projet important au sens de l'ancien article L. 4612-8-1 du Code du travail.

Contestant le recours à une expertise, l'entreprise a saisi, en la forme des référés, le président du TGI pour demander l'annulation de cette délibération.

Pour l'entreprise, le CHSCT ne pouvait pas faire appel à un expert pour une décision prise par accord d'entreprise. Seule une décision unilatérale de l'employeur doit faire l'objet d'une consultation préalable et est susceptible de faire l'objet d'un recours à un expert en cas de projet important.

Le président du TGI et la Cour de cassation ont débouté l'entreprise de sa demande.

La Haute juridiction considère que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de mise en œuvre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que ce projet résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord d'entreprise.

En l'espèce, l'accord d'entreprise concernait 350 salariés et impliquait :

- La création de nouvelles fonctions ;
- La création d'une filière de remplacement ;
- L'organisation du travail en fonction de la charge de travail ;
- L'instauration d'une durée du travail évolutive en fonction de l'activité ;
- Une offre de formation ;
- La création des fonctions de responsable.

Les juges en ont déduit qu'il s'agissait d'un projet important.

Il en résulte qu'un accord collectif peut constituer un projet important justifiant l'expertise du CHSCT.

Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-27.016

Le CHSCT d'un autre établissement a eu recours également à un expert à la suite de la signature d'un accord cadre.

L'entreprise a contesté ce recours soutenant, cette fois-ci, que le CHSCT ne pouvait pas faire appel à un expert dans la mesure où l'accord cadre se contente de donner une base mais nécessite des mesures locales au sein de chaque établissement pour, le cas échéant, modifier les

conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail.

Le TGI a fait droit à la demande et annulé la délibération du CHSCT.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que l'accord cadre en cause :

- Etait applicable immédiatement à l'ensemble des salariés ;
- Entraînait au sein de l'établissement une série de changements (nouvelle organisation, calcul des heures supplémentaires sur une nouvelle période, des recrutements et des promotions) qui constituaient une modification importante des conditions de travail.

Les juges en ont donc déduit qu'il s'agissait d'un projet important, de sorte que les CHSCT implantés au sein des établissements concernés étaient compétents pour recourir à un expert.

Note : Ces arrêts ne tranchent pas la question de la consultation préalable du CHSCT avant la signature de tels accords modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

S'agissant du CE, le 2^{ème} alinéa de l'article L. 2323-2 du Code du travail écarte une telle consultation. Mais, une telle exclusion n'existe pas s'agissant du CHSCT.

Avec le CSE, la consultation sur un projet important d'accord collectif est toujours écartée (art. L. 2312-14 a. 2 du Code du travail). Mais le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (art. L. 2315-94 du même code).



Législation et réglementation

Loi Avenir professionnel – Volet Apprentissage – Publication des décrets

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite loi Avenir professionnel a modifié les mesures relatives au contrat d'apprentissage (CT).

De nombreux décrets ont été publiés sur le sujet. Seuls les principaux décrets sont traités dans le cadre de cette actualité.

Les dispositions s'appliquent aux CT conclus après le 1^{er} janvier 2019.

- **Visite d'information et de prévention**

Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de la ville.

L'apprenti est soumis à une visite d'information et de prévention à l'embauche. Celle-ci est réalisée par les services de médecine du travail et donne lieu à la délivrance d'une attestation (art. L. 4624-1 CT).

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la loi Avenir professionnel a prévu que cette visite peut être réalisée par **un professionnel de santé de la médecine de la ville**, lorsqu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans un délai de 2 mois.

Le décret précise les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

Au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur doit **saisir le service de santé au travail (SST)** dont il dépend pour organiser cette visite dans le **délai de 2 mois**. Pour les mineurs, la visite médicale doit avoir lieu avant leur affectation à leur poste.

Le SST doit **répondre** dans le **délai de 8 jours**. A l'issue de ce délai, si le SST a indiqué qu'aucun

professionnel n'est disponible ou en l'absence de réponse, l'employeur peut solliciter un médecin de ville.

Cette visite peut être réalisée par tout médecin **exerçant en secteur ambulatoire, à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole.**

Avant le jour de la visite, l'employeur adresse :

- o Au médecin chargé de réaliser la visite : la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches qui lui sont confiées et les coordonnées du SST dont il dépend ;
- o Au SST dont il dépend : les coordonnées du médecin chargé de réaliser la visite.

Par exception, seuls les contrats conclus entre les 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 sont concernés.

- o Revalorisation de la rémunération des apprentis

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis

Année d'exécution du contrat	Age	Contrat conclu après le 1 ^{er} janvier 2019 (en % du SMIC)
1 ^{ère} année	16-17	27
	18-20	43
	21-25	53
2 ^{ème} année	16-17	39
	18-20	51
	21-25	61
3 ^{ème} année	16-17	55
	18-20	67
	21-25	78
Quelle que soit l'année	26-29	100

La rémunération des apprentis, lorsqu'ils concluent un nouveau contrat avec le précédent employeur ou un nouveau, doit être au moins égale à celle

que l'apprenti percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de l'âge de l'apprenti est plus favorable (art. D. 6222-29 et D. 6222-30 du Code du travail).

- o Rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti

Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du CT à l'initiative de l'apprenti

La loi Avenir professionnel a créé un nouveau mode de rupture à l'initiative du salarié à l'issue du délai de 45 jours : **la démission.**

Avant de démissionner, le salarié doit solliciter un médiateur désigné par les chambres consulaires.

Le décret précise la procédure (art. D. 6222-21-1 du Code du travail) :

- o L'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine **dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours calendaires** à compter de la saisine du médiateur ;
- o La rupture du contrat ne peut intervenir qu'après **un délai d'au moins 7 jours calendaires** après la date à laquelle l'employeur a été informé de la volonté de l'apprenti de rompre son contrat.

- o Aide financière unique

Décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la prime à l'apprentissage et à la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés

Les différentes aides financières accordées aux employeurs ont été abrogées par ce décret.

Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis

La loi Avenir professionnel a créé **une aide unique à destination des entreprises de moins de 250 salariés.**

Cette aide est subordonnée à l'embauche des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse pas celui du baccalauréat (art. D. 6243-1 du Code du travail).

Cette aide est attribuée à hauteur de (art. D. 6243-2 du même Code) :

- 4 125 € maximum pour la 1^{er} année d'exécution du CT ;
- 2 000 € maximum pour la 2^{ème} année ;
- 1 200 € maximum pour la 3^{ème} année.

Dans certaines situations (liées aux travailleurs handicapés, aux sportifs de haut niveau, à un échec à l'examen, à un contrat de plus de 3 ans), le montant maximal prévu pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^{ème} année d'exécution du contrat.

L'aide sera versée par l'agence de services et de paiement avant le paiement par l'employeur de la rémunération et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la DSN (déclaration sociale nominative).

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide ne sera pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Loi Avenir professionnel – Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

Le décret mettant en application les dispositions de la loi Avenir professionnel relatives à l'obligation de résultat en matière d'égalité entre les femmes et hommes a été publié au JO le 9 janvier 2019.

Dans l'actu-tendance n° 475, nous avons analysé le projet de décret.

Les modifications apportées par le décret sont mineures. Il s'agit principalement de reformulations n'ayant pas d'incidence sur le fond.

Loi Avenir professionnel – Désignation d'un référent chargé des questions de sexisme – Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précité

La loi Avenir professionnel impose, depuis le 1^{er} janvier 2019, la désignation :

- **d'un référent CSE** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans toute entreprise quel que soit son effectif, dès lors qu'elle est pourvue d'un CSE (art. L.2314-1 du Code du Travail) ;
- **d'un référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, **dans toute entreprise employant au moins 250 salariés** (art. L.1153-5-1 du Code du Travail).

L'employeur est tenu d'informer par tout moyen ses salariés des coordonnées (adresse et numéro d'appel) (art. D. 1151-1 du Code du travail) :

- Du médecin du travail ou du SST ;
- De l'inspection du travail ;
- Du défenseur des droits ;
- Du référent RH ;
- Du référent CSE.

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales – Prime exceptionnelle – Instruction interministérielle n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelle prévue par l'article 1^{er} de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

Conformément aux annonces du Président de la République le 10 décembre 2018, la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit le versement par les entreprises d'une prime exceptionnelle de fin d'année pour soutenir le pouvoir d'achat de leurs salariés.

Cette prime est exonérée d'impôts sur le revenu et de prélèvements sociaux, sous conditions.

Une instruction interministérielle du 4 janvier 2019 détaille les conditions à remplir pour bénéficier de cette exonération.

Cette instruction est présentée sous la forme de questions réponses.

Il est, notamment, indiqué que le bénéfice de la prime ne peut être subordonné à une condition d'ancienneté.

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales – Heures supplémentaires – Exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse – Projet de décret

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales précitée a prévu, à compter de janvier 2019, une exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires.

Cette exonération n'est absolument pas intégrale, elle concerne uniquement les cotisations salariales d'assurance vieillesse.

Un projet de décret fixe le taux de l'exonération. Celui est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi d'assurance vieillesse à la charge du salarié, dans la limite de 11.31%.

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



Restez connectés avec Actance :

