


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](#)



Information : Le Cabinet Actance a ouvert un compte Instagram [actance avocats](#)



RELATIONS INDIVIDUELLES

Bulletin de paie – Mentions – Convention collective – Présomption d'application – Preuve contraire par l'employeur

Rappel : Pendant longtemps, la Cour de cassation a jugé que la mention même temporaire d'une convention collective sur le bulletin de paie valait reconnaissance de l'application de la convention à l'entreprise.

La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en 2007.

Depuis cette date, la mention de la convention collective sur le bulletin de paie constitue une présomption simple d'application que l'employeur peut combattre en apportant la preuve contraire (Cass. Soc., 15 novembre 2007, n° 06-44.008).

L'employeur peut démontrer que la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie constitue une erreur matérielle (Cass. Soc., 2 juillet 2008, n° 07-41.473).

Il s'agit d'une position constante de la Cour de cassation (Cass. Soc., 11 mars 2015, n° 13-27.947).

Cass. Soc., 12 juillet 2018, n° 17-14.699

En l'espèce, un chirurgien-dentiste, salarié d'une Mutualité a saisi la juridiction prud'homale d'une demande notamment de rappel de salaire sur le fondement de la convention collective nationale de la mutualité mentionnée sur son bulletin de paie.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande aux motifs que la mention de la convention collective nationale de la mutualité sur ses bulletins de paie procédait d'une erreur de l'employeur, ce dernier ne l'ayant jamais volontairement appliqué.

La Cour de cassation confirme la position des juges d'appel en rappelant son attendu de principe : « si la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut présomption de son application à l'égard du salarié concerné, l'employeur est admis à apporter la preuve contraire ».

Il en résulte que le salarié ne pouvait pas prétendre à l'application de cette convention.

Note : Le salarié se verra appliquer la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

RELATIONS COLLECTIVES

Elections professionnelles – Calcul des effectifs de l'entreprise – Exclusion des contrats aidés – Non-conformité au droit européen – Condamnation de la France

Rappel : L'article L. 1111-3 du Code du travail exclut du calcul de l'effectif :

- o les apprentis ;
- o les titulaires de contrats uniques d'insertion :
 - contrat initiative-emploi,
 - contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- o les titulaires de contrats de professionnalisation.

La CJUE, saisie d'une question préjudicielle par la Cour de cassation, a jugé en 2014 que l'exclusion des contrats uniques d'insertion du calcul des effectifs de l'entreprise pour la mise en place des institutions représentatives du personnel (IRP) était incompatible avec le droit de l'Union (CJUE 15 janvier 2014 aff. C-176-12).

Toutefois, cette décision n'a pas d'effet direct en France. Ainsi, à défaut de modification de l'article L. 1111-3 par le législateur, les employeurs ne sont pas tenus de la respecter.

Pour inciter le législateur à intervenir, la commission européenne a transmis à la France, le 18 juin 2015, une mise en demeure de se mettre en conformité avec le droit européen.

TA Paris, 17 juillet 2018, n° 1609631/3-1

Trois organisations syndicales : FO, CGT et Union syndicale Solidaires ont saisi le Tribunal administratif pour obtenir réparation du préjudice subi et faire reconnaître la faute de l'Etat pour ne pas s'être mis en conformité avec le droit européen.

Le tribunal a fait droit à leur demande sur le fondement de la décision de la CJUE de 2014 qui considérait que l'article L. 1111-3 du Code du

travail était contraire à l'article 3§1 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 sur l'information-consultation des travailleurs.

Cet article « s'oppose à une disposition nationale, telle que l'article L. 1111-3 du Code du travail, qui exclut les travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul des effectifs de l'entreprise dans le cadre de la détermination des seuils légaux de mise en place des IRP ».

Le Tribunal administratif rappelle que selon les termes de la CJUE, si les dispositions de la directive européenne n'ont pas d'effet direct dans un litige qui oppose des particuliers sur le territoire national rien n'interdit aux parties lésées de demander réparation du préjudice subi.

Pour les juges, le non-respect de ces dispositions européennes est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat en cas de préjudice subi.

En l'espèce, le préjudice subi résulte du fait que les dispositions de l'article 1111-3 du Code du travail ont « illégalement restreint les conditions de représentation syndicale dans l'entreprise ». Par conséquent, elles ont « porté atteinte aux intérêts collectifs des salariés, que représentent et défendent les syndicats requérants ».

La France a été condamnée à verser 1000€ à chacun des 3 syndicats.

Note : La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel met un terme à ce débat.

L'article 82 de la loi modifie l'article L. 1111-3 du Code du travail en vue d'intégrer les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion dans le

calcul des effectifs de l'entreprise pour la mise en place des IRP.

Représentants du personnel – Evolution salariale – Dispositions conventionnelles – Application pour les nouveaux mandats

Rappel : Il est interdit pour l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de rémunération (art. L. 2141-5 du Code du travail).

Pour respecter cette obligation, la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 a introduit un dispositif de garantie d'évolution salariale pour les représentants du personnel élus.

Lorsque le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail, le représentant du personnel élu bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par un accord collectif d'entreprise (article L. 2141-5-1 du Code du travail).

Avant cette loi, certaines entreprises avaient prévu un dispositif similaire par accord d'entreprise.

Cass. Soc., 20 juin 2018, n° 17-12.491

Un salarié, représentant du personnel depuis 2001, n'avait bénéficié d'aucune augmentation depuis 2011.

Il estimait être discriminé en raison de son activité syndicale et demandait, à ce titre, l'application, à compter de 2014, du rattrapage salarial prévu par l'accord d'entreprise.

En effet, cet accord, signé en 2012, prévoyait que les représentants du personnel étaient assurés a minima tous les 3 ans d'un pourcentage d'augmentation individuelle égale à la moyenne sur les 3 années de l'augmentation perçue par les salariés de la même catégorie au cours des 3 années précédentes.

Les juges du fond suivis par la Cour de cassation ont débouté le salarié de sa demande au motif que le dispositif de rattrapage salarial ne pouvait s'appliquer qu'à l'issue d'une période de 3 ans à compter du premier mandat acquis par le salarié postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord.

Le salarié ne pouvait donc pas bénéficier du dispositif conventionnel en 2014, dans la mesure où il avait été réélu en 2013, soit un an après la signature de l'accord.

En revanche, si le salarié ne bénéficie pas, au cours de ce mandat, d'une augmentation équivalente à celle prévue par les dispositions de l'accord, il peut réclamer un rappel de salaire à compter de 2016.

Note : A l'époque des faits, le dispositif prévoyant une évolution salariale légale n'existait pas.

Mais la décision de la Cour de cassation pourrait, à notre sens, être transposée au nouveau dispositif issu de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail.

Législation et réglementation

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le 4 septembre 2018, le Conseil constitutionnel a rendu sa décision n° 2018-769 sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il rejette l'ensemble des demandes formulées dans les 3 saisines déposées le 3 août 2018 mais censure, tout de même, 11 articles pour des raisons de procédure.

La Haute juridiction considère que ces articles sont sans lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet déposé au bureau de l'Assemblée nationale.

Les articles censurés sont :

- **Article 20** : Sur la possibilité d'organiser des cours à distance pour les établissements d'enseignement supérieur privés ;
- **Article 21** : Définition des campus des métiers ;
- **Article 22** : Rapport annuel visant à évaluer la mise en œuvre effective des politiques régionales de lutte contre l'illettrisme ;
- **Article 23** : Rapport au Parlement sur la situation et les perspectives d'évolution des centres d'information et d'orientation ;
- **Article 33** : Négociation de branche au moins une fois tous les 4 ans sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants ;
- **Article 47** : la durée des premiers contrats professionnels des jeunes issus des centres de formation peut être prévue par des dispositions conventionnelles dans la limite de 5 ans ;
- **Article 66** : Charte de responsabilité sociale pour les plateformes de mise en relation entre les usagers et les travailleurs ;

- **Article 70** : Habilitation du gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, au plus tard le 31 décembre 2019, toutes mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- **Article 111, 112 et 113** – Ouverture de l'encadrement supérieur de la fonction publique d'État, ou territoriale ou hospitalière aux contrats publics ou privés.

La loi a été publiée au JO le 6 septembre 2018. Nous rentrerons dans le détail des mesures dans la prochaine actu-tendance.

Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu – Entrée en vigueur janvier 2019 – Confirmation du premier ministre

Invité au Journal de 20h sur TFI le 4 septembre 2018, le premier ministre Edouard Philippe a confirmé le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu à compter de janvier 2019.

Cette annonce met fin à l'incertitude de ces derniers jours sur son report en 2020.

Le premier ministre veut rassurer les employeurs : *« Une fois qu'elles auront fait le travail, le système sera simple : l'administration communiquera un taux à l'employeur, et c'est tout, qu'il appliquera sur la fiche de paie, et on n'en parlera plus ».*

Annonce du Premier ministre – Confirmation : CICE supprimé et transformé en réductions des cotisations sociales à compter du 1^{er} janvier 2019 – Report de la baisse des cotisations de 4 points au niveau du SMIC au 1^{er} octobre 2019

La Loi de finances pour 2018 a prévu initialement pour le 1^{er} janvier 2019 :

- La transformation du CICE en réduction pérenne de cotisations sociales patronales
- La réduction des cotisations patronales de 4 points au niveau du SMIC.

Le ministre de l'Economie et des Finances a apporté, le 27 août 2018, des précisions sur ces mesures.

- **Transformation du CICE en réduction de cotisations**

La suppression du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité) a été confirmée au 1^{er} janvier 2019.

Elle sera remplacée par une réduction de cotisations sociales patronales d'assurance maladie de 6 points pour les rémunérations n'excédant pas 2.5 SMIC.

- **Allègement des cotisations générales**

L'allègement des cotisations patronales de 4 points au niveau du SMIC est reporté au 1^{er} octobre 2019.

Décidé dans le cadre du projet de loi de finances pour 2019, ce report va permettre « d'économiser plus de 2 milliards d'euro » énonce le ministre. Il se justifie par la nécessité d'équilibrer les finances publiques.

LOI n° 2018-670 du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires (1)

La loi relative à la protection du secret des affaires a été publiée au JO le 31 juillet 2018.

Elle transpose la directive européenne sur le secret des affaires du 8 juin 2016.

L'objectif de la loi est de protéger les entreprises contre la divulgation et l'exploitation illégales de leurs procédés, savoir-faire ou informations.

La loi donne une définition assez large du secret des affaires (L. 151-1 du Code du commerce).

Néanmoins, le respect du « *secret des affaires* » fait l'objet d'exceptions.

Ce principe n'est pas opposable lorsque :

- l'obtention du secret des affaires est intervenue dans le cadre de l'exercice du droit à l'information et à la consultation des salariés ou de leurs représentants ;
- la divulgation du secret par des salariés à leurs représentants est intervenue dans le cadre de l'exercice légitime par ces derniers de leurs fonctions, pour autant que cette divulgation soit nécessaire à cet exercice (L. 151-9 CC).

De même, le secret n'est pas opposable lorsque son obtention, son utilisation ou sa divulgation est effectuée par un lanceur d'alerte (L. 151-8 CC).

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

2017
TROPHÉES
DU DROIT
PARIS

TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration

2018
TROPHÉES
DU DROIT
PARIS

TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

