

actu tendance

Actance lance son application mobile

Actance est l'un des tout premiers cabinets d'avocats à lancer son « appli mobile ». Elle vous permet de disposer des News sur l'actualité du cabinet et d'être connectés à l'Actu-tendance hebdomadaire ainsi qu'aux supports de formation trimestrielle.

L'application Actance est compatible sur smartphone et tablette.

Vous pouvez la télécharger sur [l'AppStore \(iOS\)](#) ou [PlayStore \(Android\)](#).





RELATIONS INDIVIDUELLES

Mise à la retraite – Salarié protégé – Régime spécial – Demande à l'inspecteur du travail sur le fondement du régime légal – Autorisation de mise à la retraite – Substitution du bon régime – Annulation

Rappel : L'employeur peut mettre à la retraite un salarié âgé d'au moins 70 ans sans son accord.

Pour un salarié âgé de moins de 70 ans ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur peut seulement proposer la mise à retraite. Cette proposition doit intervenir par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire. Si le salarié accepte, il peut être mis à la retraite. En cas de refus, l'employeur ne peut le mettre à la retraite. Toutefois, il pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié (articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du travail).

Pour le salarié qui n'a pas l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein, la mise à la retraite est interdite.

CE., 20 mars 2017, n° 392296

Deux salariés, affiliés au régime spécial de sécurité sociale des mines au titre des risques vieillesse et invalidité, exerçaient un mandat de représentant du personnel.

Désirant notifier leur mise à la retraite, l'employeur a sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail sur le fondement de l'article L. 1237-5 du Code du travail.

L'autorisation a été accordée par l'inspecteur du travail pour les 2 salariés. Mais, saisi d'un recours hiérarchique, le ministre chargé du travail a annulé les 2 autorisations au motif que les salariés relevaient d'un régime spécial et non du régime légal. Le ministre a finalement autorisé la rupture des contrats sur le fondement du régime particulier après avoir constaté qu'ils remplissaient les critères requis.

Saisi du litige, le Conseil d'Etat censure cette décision considérant que « lorsque l'autorité administrative estime que le motif pour lequel un employeur lui demande l'autorisation de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé n'est pas fondé, elle ne peut légalement accorder l'autorisation demandée en lui substituant un autre motif de rupture de ce contrat de travail, alors même que cet autre motif aurait été de nature, s'il avait été présenté par l'employeur, à justifier un telle rupture ».

La Haute juridiction interdit à l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, au ministre, de substituer un autre motif que celui présenté par l'employeur au soutien de sa demande.

Cette interdiction se justifie au regard de la nature du contrôle exercé.

En effet, lorsque la mise à la retraite est fondée sur l'article L. 1237-5 du Code du travail, l'inspecteur du travail doit vérifier :

- Que les conditions légales de mise à la retraite sont remplies (âge et taux) ;
- Que la mesure n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives ou l'appartenance syndicale du salarié ;
- Qu'il n'existe pas de motif d'intérêt général s'opposant à l'autorisation.

En revanche, lorsque la demande de l'employeur est fondée sur des dispositions particulières, le contrôle est plus limité. L'inspecteur du travail doit s'assurer :

- Que les conditions posées par le texte pour la cessation d'activité sont remplies ;
- Que le salarié n'a pas manifesté le souhait de bénéficier de dispositions permettant son maintien en activité au-delà de la limite d'âge, si cette possibilité est prévue.

A défaut de telles dispositions ou si le salarié n'en a pas demandé le bénéfice, l'inspecteur du travail doit donner son autorisation. En revanche, s'il apparaît que l'employeur a refusé le bénéfice d'un maintien en activité, il revient à l'inspecteur du travail de vérifier que la mesure n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives ou l'appartenance syndicale du salarié. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de retenir un motif d'intérêt général.

En l'espèce, les mises à la retraite des 2 salariés sont annulées. L'employeur devra donc effectuer de nouvelles demandes auprès de l'inspecteur du travail sur le fondement du régime spécial des mines.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (CE., 19 octobre 2012, n° 334588).

L'employeur doit donc être vigilant dans la rédaction de la demande d'autorisation de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé car l'inspecteur du travail est lié par les motifs invoqués.

CDD – Action en référé – Demande de requalification en CDI – Prolongation du terme du CDD – Attente du jugement au fond

Rappel : Lorsque le Conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI), l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (article L. 1245-2 du Code du travail).

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite (article R. 1455-6 du Code du travail).

Cass. Soc., 8 mars 2017, n° 15-18.560

Deux salariés, engagés en CDD, ont saisi, avant le terme de leur contrat de travail, le juge des référés puis le bureau de jugement pour demander la requalification de leur CDD en CDI.

Le juge des référés a statué avant le terme des CDD et ordonné leur poursuite jusqu'à ce qu'il soit statué sur l'action de requalification.

Saisie sur le fond, la Cour d'appel n'était pas du même avis et a débouté les salariés de leur demande de poursuite de leur contrat. Elle a estimé que le juge des référés avait excédé ses pouvoirs en ordonnant la poursuite des relations contractuelles.

La Cour d'appel s'est fondée sur l'article L. 1245-2 du Code du travail. Elles considéraient que les questions relevant de la poursuite du contrat de travail relevaient de la compétence exclusive du juge du fond et non du juge des référés.

Par ailleurs, la Cour a écarté l'application de l'article R. 1455-6 du Code du travail. Selon elle, le risque de non-renouvellement des CDD ne constituait pas un dommage imminent justifiant la compétence du juge des référés.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et casse la décision d'appel considérant que « *constitue un dommage imminent, la perte de l'emploi par l'effet de la survenance du terme, durant la procédure, du CDD toujours en cours au moment où le juge des référés statue* ».

La Haute juridiction ajoute que ce dommage est « *de nature à priver d'effectivité le droit pour le salarié de demander la requalification d'un CDD irrégulier en CDI* ».

La poursuite du contrat de travail permet donc d'assurer l'effectivité de ce droit. En effet, si la demande de requalification aboutit, le salarié restera dans l'entreprise. A défaut, il sera tenu de la quitter.

La poursuite du contrat est admise, en l'espèce, parce que le juge des référés s'est prononcé avant l'arrivée du terme du CDD.

Note : Si le juge statue après le terme du contrat, même si le CDD est requalifié en CDI, le salarié ne pourra pas être réintégré dans l'entreprise. Il aura seulement droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire (article L. 1245-2 du Code du travail ; Cass. Soc., 31 octobre 2013, n° 12-21.205).

Harcèlement sexuel d'ambiance – Images et blagues à connotations sexuelles échangées entre collègues – Manquement à l'obligation de sécurité se résultat

Rappel : Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel.

En vertu de l'article L. 1153-1 du Code du travail :

- constitue un harcèlement sexuel des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- est assimilé au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En cas de harcèlement sexuel dans l'entreprise, l'employeur, ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat, est tenu pour responsable. Dans ce cas, il est contraint de verser au salarié des dommages-intérêts.

L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il justifie :

- avoir pris toutes les mesures de prévention (actions d'information et formation) ;

- et avoir pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement (Soc. 1^{er} juin 2016, no 14-19.702).

En cas de litige, il revient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. A la vue de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (article L. 1154-1 du Code du travail).

Cour d'Appel d'Orléans., 7 février 2017, n° 15/02566

Après plusieurs arrêts de travail, une salariée est déclarée inapte à son poste puis licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par la suite, celle-ci a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison d'un harcèlement sexuel.

Elle soutenait travailler dans une ambiance sexiste où ses collègues :

- s'échangeaient des propos et des plaisanteries à caractère sexuel ;
- affichaient sur les ordinateurs et le mur de l'open space des photographies à connotation sexuelle.

Pour sa part, l'employeur contestait l'existence d'un harcèlement sexuel mais reconnaissait « l'existence de blagues potaches à connotation sexuelle ».

La Cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée et reconnu la qualification de harcèlement sexuel après avoir constaté que :

- les faits n'étaient pas contestés par l'employeur ;
- les faits avaient été confirmés par le rapport d'enquête établi par la commission mise en place dans l'entreprise ;
- l'état de santé de la salariée avait été « considérablement altéré par ces événements ».

La Cour considère que le harcèlement sexuel peut « *consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* ».

L'employeur ayant échoué à démontrer que les faits étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la Cour l'a condamné à versé 10 000 euros de dommages-intérêts à la salariée pour manquement à son obligation de sécurité de résultat.

L'employeur n'a pas réussi à s'exonérer de sa responsabilité. En effet, les juges ont retenu que si l'employeur a pris des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel (affichage de campagne contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise, diffusion d'une note sur le sujet, réunion de DP portant sur ce thème, mise en place d'une enquête interne), il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le faire cesser.

RELATIONS COLLECTIVES

Comité d'entreprise – Budget – Calcul – Intégration de l'indemnité de rupture conventionnelle

Rappel : L'employeur doit verser annuellement au CE une subvention de fonctionnement et une contribution aux activités sociales et culturelles. Celles-ci sont calculées sur la base de la masse salariale (articles L. 2325-43 et L. 2323-86 du Code du travail).

Il s'agit, sauf engagement plus favorable, de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du plan comptable, après déduction de la rémunération des dirigeants sociaux, des remboursements de frais et des sommes qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc., 20 mai 2014, n° 12-29.142)

Ne sont pas prises en compte dans le calcul de la masse salariale :

- les indemnités transactionnelles, pour leur part excédant celle correspondant aux indemnités légales et conventionnelles (Cass. Soc., 9 juillet 2014, n° 13-17.470) ;
- la rémunération du mandat social. Les salaires versés aux dirigeants titulaires d'un contrat de travail sont pris en compte (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-19.385).
- la rémunération des salariés temporaires (Cass. Soc., 10 mars 2010, n° 08-21.529).

En revanche, même payée en tout ou partie par l'entreprise d'origine, la rémunération des autres salariés mis à disposition est prise en compte dans l'entreprise utilisatrice (Cass. Soc., 7 novembre 2007, n° 06-12.309), à moins que l'employeur ou le CE de l'entreprise d'origine rapporte la preuve de l'absence d'intégration étroite et permanente de ces salariés à la communauté de travail (Cass. Soc., 9 juillet 2014, n° 13-17.470 ; Cass. Soc., 31 mai 2016, n° 14-25.042).

Cass. Soc., 22 mars 2017, n° 15-19.973

Le comité central d'entreprise et les dix comités d'établissement d'une entreprise ont saisi le Tribunal de grande instance afin d'obtenir la condamnation de l'employeur à leur verser un rappel sur les sommes leur étant dues au titre de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles.

Ils soutenaient que les indemnités de rupture conventionnelle devaient être prises en compte dans le calcul de la masse salariale.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande. Elle a jugé, toutefois, que seule la part correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement était prise en compte.

L'entreprise s'est pourvue en cassation. Elle soutenait pouvoir retrancher la totalité de l'indemnité versée à l'occasion d'une rupture conventionnelle. Elle faisait valoir qu'il s'agissait

« d'un mode spécifique de rupture du contrat de travail distinct du licenciement et du départ ou la mise à la retraite, de sorte que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (...) n'était pas prise en compte dans la masse salariale brute ».

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et confirme la position de la Cour d'appel selon laquelle « les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute » servant de base de calcul à la subvention et à la contribution due au CE.

Il en résulte que, la part correspond à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement entre donc bien dans l'assiette de calcul.

Urssaf – Cotisations sociales – Cadeaux et bons d'achat – Tolérances non reconnues par le juge

Rappel : En vertu de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont, notamment, considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Les cadeaux ou bons d'achat offerts aux salariés par l'employeur ou le comité d'entreprise (CE) sont donc soumis à cotisations sociales, à moins qu'ils constituent un secours versé par le CE (Cass. 2e civ., 31 mai 2006, n° 04-30.762).

L'Urssaf admet une tolérance en instaurant une présomption de non-assujettissement aux cotisations sociales lorsque le montant total des cadeaux ou bons d'achat attribués à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS) (lettre ministérielle du 12 décembre 1988 et lettre circulaire ACOSS n° 2011-5024).

Cass. 2^e civ., 30 mars 2017, n° 15-25.453

Pour les fêtes de Noël de 2010 et 2011, une entreprise a accordé à ses salariés des bons d'achat dont le montant différait en fonction de l'ancienneté.

Le montant des bons d'achat n'excédant pas 5% du PMSS, l'employeur n'a pas versé de cotisations sociales sur ces sommes. Mais l'Urssaf a procédé à un redressement au motif que les bons étaient attribués de façon discriminatoire, contrairement à ce que prévoit une réponse ministérielle n° 43931 du 6 mai 2014.

Contestant cette décision, l'employeur a saisi la juridiction de la Sécurité sociale.

La Cour d'appel fait droit à sa demande. Selon les juges, les bons d'achat ne dépassant pas 5 % du PMSS, le redressement n'était pas justifié. Les juges n'ont, par ailleurs, pas tenu compte de la discrimination.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation casse cette décision. Elle reproche aux juges d'avoir statué sur le fondement d'une circulaire et d'une lettre ministérielle alors qu'elles sont « dépourvues de toute portée normative ».

Il en résulte que, selon l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, les bons d'achat offerts aux salariés sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale, que leur montant soit inférieur ou supérieur à 5 % du PMSS.

Les tolérances admises par l'Urssaf ne s'imposent pas au juge. Par conséquent, ce dernier est en droit de ne pas annuler un redressement Urssaf sur le fondement de ces dispositions.

Note : Dans l'attente d'une position de l'Urssaf, les entreprises se trouvent dans une situation d'instabilité juridique. Il est donc plus prudent d'effectuer un rescrit pour sécuriser ce point.

Ticket restaurant – Coût à la charge du salarié – Qualification de fournitures diverses (NON) – Prélèvement sur le salaire (OUI)

Rappel : Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix d'un repas (article L. 3262-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017, n° 15-18.333

L'employeur ayant mis fin au paiement en espèce de la part salariale des tickets restaurants et imposé le prélèvement sur salaire, deux salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester ce mode de paiement.

Ils reprochaient à leur employeur d'avoir modifié unilatéralement leur contrat de travail alors qu'ils avaient convenu par accord du paiement en espèce des tickets restaurants.

Ils faisaient valoir également que les tickets restaurants constituaient des fournitures diverses au sens de l'article L. 3251-1 du Code du travail, « que l'employeur ne peut compenser avec le salaire du bénéficiaire ».

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, ont débouté les salariés de leur demande considérant que le ticket restaurant constituait un avantage en nature, payé par l'employeur et entrant dans la rémunération du salarié, et non une fourniture diverse.

Il en résulte que, l'employeur peut retenir sur le salaire la partie du coût du titre restaurant à la charge du salarié.

PSE – Homologation – Demande d'annulation – Plusieurs motifs invoqués – Contrôle différent selon la situation de l'entreprise – Entreprise in bonis – Entreprise en redressement ou liquidation judiciaire

Rappel : La décision d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prise par le Direccte peut être annulée pour plusieurs motifs :

- absence ou insuffisance du PSE ;

- irrégularité de la procédure d'information et consultation des représentants du personnel ;
- non-conformité aux dispositions légales ou conventionnelles ;
- insuffisance de motivation.

Les conséquences de cette annulation diffèrent selon la santé de l'entreprise et le motif de l'annulation.

Ainsi, lorsque la décision du Direccte est annulée dans **une entreprise in bonis** pour :

- absence ou insuffisance du PSE, le juge peut soit ordonner la poursuite du contrat de travail, si le licenciement n'a pas été prononcé, soit prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration à la demande du salarié. Si la réintégration est impossible ou si elle n'a pas été demandée par le salarié, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois (article L. 1235-11 du Code du travail) ;
- un motif autre que l'absence ou insuffisance du PSE, le salarié est réintégré dans l'entreprise, sous réserve de l'accord des parties. A défaut de réintégration, le salarié a droit à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (article L. 1235-16 du Code du travail).

Pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, ces dispositions ne s'appliquent pas. En effet, en cas d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation du PSE, la sanction ne varie pas selon le motif d'annulation. Le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (article L. 1233-58 du Code du travail).

Quelle que soit la santé de l'entreprise, l'annulation d'une décision d'homologation ou de validation pour insuffisance de motivation n'a plus d'incidence sur la validité des licenciements depuis l'intervention de la Loi Macron du 6 août 2015. Le Direccte doit simplement prendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du

jugement d'annulation (articles L. 1235-16 et L. 1233-58 du Code du travail).

CE., 15 mars 2017, n° 387728

Saisie par un syndicat et plusieurs salariés d'une entreprise en liquidation judiciaire, la Cour administrative d'appel a annulé la décision d'homologation du PSE.

La Cour a relevé une irrégularité de la procédure d'information et de consultation du CE et l'insuffisance des mesures contenues dans le PSE.

Saisi du pourvoi, le Conseil d'Etat précise la procédure à suivre par la juge lorsqu'il est saisi d'une demande d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation comportant plusieurs motifs.

La procédure diffère selon que l'entreprise est *in bonis* ou en situation de redressement ou liquidation judiciaire.

- **Entreprise « in bonis »**

Dans les entreprises *in bonis*, lorsque le juge administratif est saisi d'une demande d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation d'un PSE soulevant plusieurs motifs, dont l'absence ou l'insuffisance du PSE, il doit toujours se prononcer sur celui-ci, peu important qu'un autre moyen est de nature à fonder l'annulation de la décision administrative.

Pour les mêmes raisons, le Conseil d'État s'impose lorsqu'il est saisi de se prononcer « *prioritairement* » sur le motif d'absence ou d'insuffisance du PSE. Si ce motif est censuré, le juge doit annuler la décision juridictionnelle, même si d'autres motifs pourraient justifier celle-ci.

Cette solution permet aux salariés de bénéficier des conséquences attachées à l'annulation pour absence ou insuffisance du PSE. Celles-ci sont plus favorables qu'en cas d'annulation fondée sur un autre motif.

- **Entreprise en redressement ou liquidation judiciaire**

La situation est différente si la décision du Direccte concerne une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire. Dans ce cas, le Conseil d'État ne prévoit pas d'examen prioritaire de l'absence ou de l'insuffisance du PSE dans la mesure où la sanction est identique quel que soit le motif invoqué.

Ainsi, le juge administratif n'est pas tenu de se prononcer sur le motif tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, si d'autres moyens de nature à justifier l'annulation sont soulevés.

Ainsi, le juge de cassation doit rejeter le pourvoi formé contre la décision d'appel, si l'un des motifs reconnus comme fondés par cette décision justifie légalement l'annulation de la décision du Direccte. Toutefois, le Conseil d'État ne peut « *prononcer ce rejet sans avoir, au préalable, censuré celui ou ceux des motifs qui seraient erronés* ».

- **Application au cas d'espèce**

En l'espèce, le CE ne disposait pas de toutes les informations nécessaires lui permettant de se prononcer sur le PSE en toute connaissance de cause. La Cour d'appel en avoir déduit que la procédure d'information consultation du CE était irrégulière. La décision du Direccte a donc été annulée.

Ce motif d'annulation étant justifié, le Conseil d'État a rejeté le pourvoi. Il a, toutefois, examiné l'autre motif d'annulation retenu par l'arrêt d'appel (insuffisance du PSE). Il a jugé que ce motif était erroné dans la mesure où les juges d'appel n'avaient pas pris en compte la participation de l'employeur aux contrats de sécurisation professionnelle.

Toutefois, le premier motif d'annulation étant justifié, le second, même erroné, est sans incidence. Le pourvoi est rejeté.

Législation et réglementation

Nouveau paysage syndical – Niveau national et interprofessionnel

Le Ministre du travail a communiqué le 31 mars 2017 les résultats de l'audience des organisations syndicales au niveau national et interprofessionnel.

Les 5 grandes confédérations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) restent représentatives. Mais le classement est bouleversé. La CFDT devient la première organisation syndicale représentative devant la CGT.

Syndicat	Voix obtenues	Poids
CFDT	26.37 %	30.32 %
CGT	24.85 %	28.57 %
CGT-FO	15.59 %	17.93%
CFE-CGC	10.67 %	12.27%
CFTC	9.49 %	10.91%
UNSA	5.35 %	
Solidaires	3.46%	

L'UNSA et Solidaires ne sont pas représentatives au niveau national et interprofessionnel car elles n'ont pas atteint le seuil de 8 %.

Au regard des nouveaux résultats, la CFDT pourra négocier et signer seule un accord au niveau national et interprofessionnel, le seuil de 30 % étant atteint.

Ces résultats sont figés pendant 4 ans.

Arrêté du 20 mars 2017 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics

Afin de lutter contre le travail illégal et la fraude au détachement, la Loi Macron du 6 août 2015 a rendu obligatoire la carte d'identification professionnelle (CIP) pour tous les salariés et intérimaires du BTP.

Le décret du 22 février 2016 a précisé les conditions de mise en œuvre de la CIP (Cf. Actu-tendance n° 340).

Jusqu'à présent, cette carte n'était pas entrée en vigueur, faute de parution de l'arrêté déterminant les conditions de fonctionnement du traitement informatisé des données à caractère personnel figurant sur la carte. C'est chose faite avec l'arrêté du 20 mars 2017.

L'entrée en vigueur du dispositif se fait progressivement sur l'ensemble du territoire.

Depuis le 22 mars 2017, les **entreprises étrangères** qui détachent des salariés ou intérimaires sur des chantiers de BTP en France doivent demander une CIP pour chaque salarié concerné.

Pour les **entreprises dont le siège social est situé en France**, la demande est obligatoire :

- Depuis le 22 mars 2017, pour la Zone 1 (entreprises dont le siège social se trouve dans les régions Nouvelle Aquitaine ou Occitanie) ;
- A partir du 1^{er} mai 2017, pour la Zone 2 (entreprises dont le siège social se trouve dans les régions Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Bourgogne Franche-Comté et Grand Est) ;
- A partir du 1^{er} juin 2017, pour la Zone 3 (entreprises dont le siège social se trouve dans les régions d'Auvergne Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'azur et Corse) ;
- A partir du 1^{er} juillet 2017, pour la Zone 4 (entreprises dont le siège social se trouve dans les régions Bretagne, Hauts-de-France et Normandie) ;
- A partir du 1^{er} août 2017, pour les entreprises de la Zone 5 (entreprises dont le siège social se trouve dans la région d'Ile-de-France et les départements d'outre-mer).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la date mentionnée ci-dessus pour effectuer les demandes de cartes pour les salariés

ou intérimaires du BTP déjà recrutés. Pour ceux embauchés après cette date, l'employeur doit procéder immédiatement aux demandes de cartes.

Pour obtenir les CIP, l'employeur doit effectuer sa demande sur le site www.cartebp.fr.

La sanction encourue par l'employeur pour non-respect de cette obligation est de 2.000 € par salarié, dans la limite de 500.000 €.

Décret n° 2017-416 du 27 mars 2017 relatif au plafonnement du cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de retraite

La Loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a posé le principe de l'écrêtement en cas de cumul emploi retraite plafonné.

Ce principe se substitue au principe de suspension de la ou des pensions en cas de dépassement du plafond des ressources.

Le présent décret fixe les modalités d'application de ce nouveau principe, entré en vigueur le **1^{er} avril 2017**.

Le montant de l'écrêtement correspond au montant du dépassement de la limite du cumul autorisé (soit le dernier salaire d'activité soit 1.6 SMIC). Ce montant doit être retranché du montant de la pension.

Si le montant de l'écrêtement est supérieur au montant de la pension, cette dernière ne sera plus versée.

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 :

