



Veille juridique - Novembre 2017

Veille législative et réglementaire

Les entreprises sans délégué syndical peuvent désormais conclure des accords collectifs en application du nouveau dispositif issu des ordonnances

[Un décret du 10 novembre 2017 fixe](#), en application de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les modalités de consultation des salariés pour la validation des accords d'entreprise conclus avec des élus mandatés ou des salariés mandatés dans les entreprises de 11 salariés et plus dépourvues de représentation syndicale.

Comment se déroule la consultation ?

La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.

Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt. Il doit également être adressé à l'organisation mandante.

[D. n° 2017-1551, 10 nov. 2017 : JO, 11 nov.](#)

Mentions du bulletin de paye : un décret prend acte du report du prélèvement à la source à 2019

Un décret paru au Journal officiel du 9 décembre 2017 prend en compte le report au 1er janvier 2019 de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu acté par une des ordonnances Macron du mois de septembre (ord. 2017-1390 du 22 septembre 2017, JO du 23).

[Décret 2017-1676 du 7 décembre 2017, JO du 9](#)

Fin du contrat de génération : le délai pour demander l'aide au titre des derniers contrats est prolongé

Le contrat de génération a été abrogé à compter du 24 septembre 2017 par une des ordonnances Macron (ord. 2017-1387 du 22 septembre 2017, art. 9-I et II, JO du 23). Ce contrat visait à inciter les entreprises à embaucher des jeunes pour, en parallèle, maintenir en emploi ou



Veille juridique - Novembre 2017

embaucher des seniors. Les entreprises de moins de 300 salariés et celles appartenant à un groupe de moins de 300 salariés bénéficiaient en retour d'une aide financière versée chaque trimestre pendant au plus 3 ans.

L'ordonnance prévoyait que les aides qui ont été « demandées » avant le 23 septembre 2017 seront versées dans leur intégralité. Cette disposition sera sans doute modifiée, dans un sens favorable aux entreprises, par le projet d'ordonnance dite « balai », ce que confirme un décret publié au JO du 2 décembre.

Les entreprises ayant conclu un contrat avec un jeune avant le 23 septembre 2017 dans les conditions du dispositif bénéficiant de l'aide si elles déposent leur demande dans un délai de 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail (décret 2017-1646 du 30 novembre 2017, JO 2 décembre).

Le délai pour demander à bénéficier de l'aide pour est donc prolongé.

Le décret précité, ainsi qu'un autre publié au JO du même jour, tirent aussi les conséquences de l'abrogation du dispositif d'un point de vue réglementaire.

[Décrets 2017-1646 et 2017-1647 du 30 novembre 2017, JO 2 décembre 2017](#)

AUTRES

Jurisprudence

Rupture conventionnelle : le délai de prescription s'applique aussi en cas d'homologation tacite

La Cour de cassation prend position dans un arrêt du 6 décembre 2017 affirmant que le délai de prescription de 12 mois pour contester une rupture conventionnelle s'applique à tous les cas de figure et notamment dans l'hypothèse d'une décision implicite de la Direccte.

[Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.220](#)

Prendre en compte les observations de la Direccte ne garantit pas l'homologation du PSE



Veille juridique - Novembre 2017

L'autorité administrative peut, après avoir fait des observations sur un plan de sauvegarde de l'emploi, refuser de l'homologuer pour un motif sur lequel elle n'a pas préalablement attiré l'attention de l'employeur. Si le refus doit être motivé, la Direccte ne doit faire apparaître que les éléments de droit et de fait à l'origine de sa décision.

[CE, 4e et 5e ch., 24 nov. 2017, n° 389443](#)

Les aléas de l'acheminement postal n'affectent pas la régularité du licenciement

Dans un arrêt du 30 novembre 2017, la Cour de cassation estime que l'employeur n'est pas responsable de la non distribution de la lettre de licenciement au salarié à la suite de son entretien préalable. Le licenciement ne peut dès lors pas être considéré sans cause réelle et sérieuse. L'employeur est-il responsable des aléas d'acheminement du courrier ? Non répond la Cour de cassation dans un arrêt du 30 novembre 2017, confirmant ainsi sa position antérieure.

[Cass. soc., 30 nov. 2017, n°16-22.569](#)

L'employeur qui vient avec plusieurs collaborateurs à une réunion du CHSCT s'expose à un délit d'entrave

La composition du CHSCT est stricte, l'employeur ne peut pas venir en réunion avec des personnes extérieures au CHSCT sans autorisation préalable des membres de l'instance. S'il le fait, il s'expose à un délit d'entrave.

[Cass. crim., 28 nov. 2017, n° 16-86.138](#)

Comment faire face à un classement en invalidité ?

Lorsque le salarié informe l'employeur de son classement en invalidité sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, l'employeur doit le convoquer à une visite de reprise.

Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité 2ème catégorie, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise, sauf si le salarié manifeste sa volonté de ne pas reprendre le travail. Cette visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. C'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation.

[Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-21.440](#)



Veille juridique - Novembre 2017

Transfert conventionnel des contrats de travail : les différences de traitement sont justifiées

La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en considérant qu'en cas de transfert conventionnel des contrats de travail, la différence de traitement entre les salariés transférés et ceux déjà présents dans l'entreprise n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors automatiquement justifiée au regard du principe d'égalité de traitement.

Désormais, il sera impossible pour les salariés transférés par voie conventionnelle d'invoquer une différence de traitement, car celle-ci n'est pas étrangère à tout considération de nature professionnelle et est dès lors automatiquement justifiée.

[Cass. soc., 30 nov. 2017, n° 16-20.532](#)

La représentativité des syndicats signataires d'un accord prévoyant un collège électoral unique dans un établissement distinct se mesure au niveau de l'établissement

Lorsque l'élection a lieu dans un établissement distinct, la représentativité des syndicats signataires s'apprécie-t-elle au niveau de l'établissement ou, plus largement, au niveau de l'entreprise ?

C'est à cette question que vient de répondre la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 22 novembre 2017.

Pour la Cour de Cassation, la mise en place d'un collège électoral unique au sein d'un établissement distinct requiert l'unanimité des organisations syndicales représentatives au sein de cet établissement.

L'accord unanime modifiant les collèges électoraux doit donc être signé par tous les syndicats représentatifs au niveau concerné par l'accord, l'entreprise ou l'établissement selon le cas.

[Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-24.801](#)

La Cour de cassation se prononce sur le travail de nuit et sur le cycle

Selon la Cour de cassation, le travail de nuit s'imposait à la Croix-Rouge, sur le site de l'aéroport de Roissy. L'irrégularité de sa mise en oeuvre n'ouvre pas de droits à dommages-intérêts pour les salariés. Elle rappelle par ailleurs que la durée d'un cycle ne peut correspondre qu'à un multiple de la semaine. Le travail de nuit est une organisation exceptionnelle et justifiée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

L'appréciation du caractère nécessaire du travail de nuit repose donc, aujourd'hui, en premier lieu sur l'employeur.

[Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-15.584](#)



Veille juridique - Novembre 2017

L'action en justice du CHSCT est encadrée dans le délai de consultation du CE

Lorsque le CE et le CHSCT sont consultés sur un même projet, le CHSCT est lié par le délai de consultation du CE et son action en référé pour obtenir la communication de pièces supplémentaires est irrecevable dès lors qu'elle est engagée après la fin de ce délai de consultation.

[Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 15-26.338](#)

Changer de syndicat n'empêche pas de devenir délégué syndical

Un syndicat représentatif est autorisé à débaucher un élu d'une organisation concurrente et d'en faire son délégué syndical.

Il n'y a pas de priorité à respecter au profit des militants "historiques" du syndicat désignataire.

[Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-25.668](#)

La Cour de cassation détaille le principe de neutralité dans les entreprises

Le règlement intérieur peut désormais restreindre les manifestations de conviction des salariés. La Cour de cassation détaille la méthode et tâche de prévenir les difficultés.

[Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 13-19.855](#)

Un protocole d'accord préélectoral ne peut restreindre dans le temps la campagne électorale

Un syndicat qui communique sur les élections à venir avant la date de campagne électorale prévue dans le protocole d'accord préélectoral, ne commet pas de trouble manifestement illicite justifiant de faire cesser toute communication.

[Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-24.798](#)

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :

Site de la Cour de cassation

Dépêches AFP

Editions Législatives veille permanente

Lamy social, actualité juridique

Liaisons sociales Quotidien

Revue RF Social

La Direccte