



Veille législative réglementaire et jurisprudentielle UNSA Septembre - Octobre 2017

Veille législative et réglementaire

ORDONNANCES MACRON

La négociation collective

La primauté de l'accord d'entreprise face à l'accord de branche devient la règle.

Par ailleurs, la négociation est facilitée dans les entreprises de moins de 50 salariés et les accords mieux « sécurisés » face au risque de contentieux.

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 « relative au renforcement de la négociation collective » accroît la portée de l'accord d'entreprise face à l'accord de branche et au contrat de travail. D'une part, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche devient la règle, l'accord de branche conservant néanmoins un pré carré dans lequel il prime. D'autre part, les régimes juridiques de plusieurs types d'accords d'entreprise primant sur les contrats de travail sont unifiés.

[Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, JO 23 septembre](#)

[Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective](#)

Création du Comité social et économique

Les trois instances (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) seront remplacées par une seule instance appelée « comité social et économique » (CSE). C'est ce que prévoit l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle



organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, qui a été publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017.

Les entreprises ne pourront pas conserver, même par accord collectif majoritaire, les instances séparées. Seule possibilité offerte aux partenaires sociaux : instaurer des représentants de proximité et/ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Afin de tenir compte des enjeux propres à chaque entreprise, les attributions du comité social et économique varieront selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux pourront, via un accord collectif majoritaire (ou un accord de branche étendu), passer un cap supplémentaire en dotant la nouvelle instance de la capacité à négocier certains accords collectifs. Dans ce cas, le comité social et économique sera baptisé « conseil d'entreprise ».

Les dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017 s'appliqueront à la date d'entrée en vigueur des décrets qui seront pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018, sauf mentions contraires (art. 9 de l'ordonnance n° 2017-1386).

[Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales](#)

Volet prévisibilité et sécurisation des relations de travail

- Le plafonnement des indemnités prud'homales

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail impose au juge prud'homal un référentiel obligatoire pour la fixation du montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce barème, élaboré sous forme de tableaux, prévoit à la fois des planchers et des plafonds d'indemnisation dont le montant est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.



- **Modèle-type de lettre de licenciement**

Permettre de préciser le motif après notification de la lettre de licenciement, proposer un modèle-type de cette lettre, réduire les niveaux d'indemnisation dans certains cas, créer une procédure de rupture conventionnelle collective, etc. L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail prévoit de mettre en œuvre une série de mesures pour assouplir les règles encadrant les ruptures du contrat de travail, dans le but de rassurer les employeurs et de les inciter à embaucher.

- **L'indemnité légale de licenciement revalorisée de 25 % jusqu'à dix ans d'ancienneté.**

Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, puis un tiers de mois par année d'ancienneté au-delà. Telle est la nouvelle formule de calcul de l'indemnité légale de licenciement fixée par un décret du 25 septembre 2017. Il en résulte une revalorisation de 25% pour les dix premières années d'ancienneté qui devient dégressive au-delà.

[Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017](#)

[Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail](#)

Pénibilité du travail, incapacité permanente et inaptitude

Les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail abordent également le sujet de la santé au travail. Mesure phare : le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est transformé en compte professionnel de prévention (C2P) depuis le 1er octobre 2017. Quatre facteurs de risques sont ainsi exclus de son champ : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux. En cas d'incapacité permanente résultant de l'exposition à ces facteurs de risques exclus du



champ du C2P, le départ à la retraite anti-cipée est facilité. À compter du 1er janvier 2018, les deux cotisations sociales alimentant le fonds dédié au C3P seront en outre supprimées. L'obligation de négocier sur la prévention des facteurs de risques professionnels sera étendue aux entreprises à sinistralité importante à compter du 1er janvier 2019. Enfin, le texte clarifie le cadre des reclassements pour inaptitude.

[Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention](#)

Facteurs de pénibilité: report du délai de rectification de la déclaration au titre de 2016

Les employeurs peuvent corriger leur déclaration relative aux facteurs d'exposition des salariés à la pénibilité pour l'année 2016 jusqu'au 5 ou 15 janvier 2018, selon un décret paru au Journal officiel du 12 octobre 2017.

Ce texte prolonge ainsi le délai de rectification qui devait déjà être arrivé à échéance le 30 septembre 2017.

[D. n° 2017-1462 du 10 octobre 2017, JO 12 octobre](#)

Publication de nouvelles listes d'organisations syndicales ou professionnelles représentatives dans les branches.

En septembre et octobre 2017, les listes d'organisations syndicales représentatives dans diverses branches professionnelles (dont celles du Crédit Mutuel, de la restauration rapide, des institutions de retraites complémentaires, des services de l'automobile, de l'industrie du pétrole, du caoutchouc, des casinos ou encore des sociétés d'expertises et d'évaluations) ont été fixées par une série d'arrêtés pris par la ministre du Travail. D'autres arrêtés fixent la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans diverses branches, dont l'assainissement et la maintenance industrielle et les entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes.

Veille juridique Septembre et octobre 2017



Site www.legifrance.gouv.fr

QPC

Le Conseil constitutionnel valide le délai de contestation des expertises du CHSCT

Le 13 octobre 2017, à l'occasion d'une QPC, le Conseil constitutionnel a jugé conformes les dispositions issues de la loi Travail du 8 août 2016, qui fixent le point de départ du délai de contestation de 15 jours à la date de la délibération du CHSCT ayant voté le recours à un expert agréé.

[Cons. const. QPC, 13 octobre 2017, n° 2017-662, JO 15 octobre](#)

DUP : le Conseil constitutionnel valide le principe d'inéligibilité des salariés mis à disposition

Autre décision de conformité rendue le 13 octobre 2017 par le Conseil constitutionnel, celle relative aux dispositions issues de la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui ont pour effet d'exclure les salariés mis à disposition de l'éligibilité au sein de la délégation unique du personnel (DUP) de l'entreprise d'accueil.

[Cons. const. QPC, 13 octobre 2017, n° 2017-661, JO 15 octobre](#)

Deux QPC sur la loi Travail devant le Conseil constitutionnel



Le Conseil constitutionnel a été saisi de deux QPC sur la loi Travail transmises par le Conseil d'État.

- La première concerne le licenciement d'un salarié en cas de refus d'application d'un [accord de préservation et de développement de l'emploi](#), attentatoire selon les requérants au principe d'égalité devant la loi. Certes, les dispositions de la loi Travail ont été abrogées depuis mais les ordonnances reprennent largement le mécanisme induit du dispositif en l'élargissant à d'autres types d'accords. Le Conseil constitutionnel juge que le dernier alinéa du paragraphe III de l'article L. 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est conforme à la Constitution.

[Décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017](#)

- [Conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord minoritaire d'entreprise ou d'établissement](#)
La seconde affaire porte sur le recours au référendum dans l'entreprise dans l'hypothèse d'accord minoritaire. Les requérants considèrent que ce dispositif porte atteinte au droit constitutionnel des travailleurs à participer « par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».
Sont contraires à la Constitution : le quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et, le cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime, dans sa rédaction résultant de la même loi. Ainsi, selon de Conseil, la différence de traitement, entre les syndicats signataires et les non-signataires, qui ne repose ni sur une différence de situation ni sur un motif d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi. La déclaration d'inconstitutionnalité de l'article 1er prend effet dans les conditions fixées au paragraphe 21 de cette décision.
Sont conformes à la Constitution :
 - l'article L. 2232-21-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
 - l'article L. 2232-27 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

[Décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017](#)



Dispositions supplétives relatives au travail effectif et à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Les trois premiers alinéas de l'article L. 3121-8 et l'article L. 3121-45 du code du travail, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, sont conformes à la Constitution.

[Décision n° 2017-653 QPC du 15 septembre 2017](#)

AUTRES

Revalorisation des prestations vieillesse de 0,8 % au 1er octobre 2017

Après un gel de deux ans, les prestations de retraite du régime général sont revalorisées de 0,8 % au 1er octobre 2017. La Cnav détaille les nouveaux montants applicables dans une circulaire du 26 septembre 2017.

[Circ. CNAV n° 2017-32, 26 sept. 2017](#)

Les ruptures conventionnelles

34 886 ruptures conventionnelles homologuées en août 2017 : quelque 34 886 ruptures conventionnelles (relatives à des salariés non protégés) ont été homologuées.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-ruptures-conventionnelles>

ANACT : Apprendre à manager

[Veille juridique Septembre et octobre 2017](#)



L'Anact formule 18 recommandations « pour apprendre à manager le travail ». Dans son livre blanc « Apprendre à manager le travail » publié le 25 septembre 2017, l'Anact formule 18 recommandations pour « une meilleure intégration des problématiques de management du travail et qualité de vie au travail [QVT] dans tous les cursus », que ce soit en formation initiale ou en formation continue.

[Livre blanc pour apprendre à manager le travail du 25 Septembre 2017](#)

Jurisprudence

Révision d'un accord – Représentativité

Un syndicat, signataire initial d'une convention ou d'un accord collectif, qui n'est plus représentatif au moment où leur révision est envisagée, ne peut s'opposer à celle-ci.

[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 15-25.531](#)

Concomitance entre un avis d'inaptitude et un licenciement pour motif économique

Lorsque l'avis d'inaptitude précède le licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de prendre en compte les préconisations du médecin du travail dans ses offres de reclassement. Il en est néanmoins dispensé lorsque l'impossibilité de reclassement ressort d'une cessation totale et définitive d'activité de l'entreprise.

[Cass. soc. 4 oct. 2017, n° 16-16.441](#)



Absence de lien avec le mandat et demande d'autorisation de licenciement

L'absence de lien entre le mandat (ou l'appartenance syndicale du salarié) et la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur fait partie des points de contrôle que l'inspecteur du travail doit examiner lors de l'enquête contradictoire (CE, 5 mai 1976, n° 98647 ; CE, 18 février 1977, n° 95354). Ce principe figure expressément dans le Code du travail (C. trav., art. R. 2421-7 et R. 2421-16). S'il constate qu'un tel lien est établi, l'inspecteur du travail devra obligatoirement rendre une décision de refus puisque la mesure envisagée a alors un caractère discriminatoire. Rappelant ce principe directeur, le Conseil d'État ajoute ici que l'inspecteur du travail ne saurait autoriser le licenciement, en dépit du lien constaté avec le mandat, pour tenir compte de la situation du salarié. La décision administrative mentionnant qu'il était « dans l'intérêt du salarié de quitter l'entreprise », a donc été déclarée illégale.

La protection étant d'ordre public, y compris pour le salarié, la volonté ou l'intérêt pour ce dernier de quitter l'entreprise n'a pas à influencer sur la décision de l'inspecteur du travail, dès lors que les conditions pour autoriser le licenciement ne sont pas réunies (v. déjà en ce sens : CE, 15 décembre 1997, n° 170134 ; CE, 2 juillet 2014, n° 368590).

[CE, 13 septembre 2017, n° 399972](#)

PDV et résiliation judiciaire du contrat de travail : conflit de rupture

Lorsque la rupture du contrat intervient dans le cadre d'un plan de départ volontaire, l'employeur qui choisit la voie du licenciement économique, plutôt que celle de la résiliation amiable, devra assumer les conséquences d'un licenciement. La Cour de cassation rappelle en effet régulièrement le principe selon lequel « le licenciement pour motif économique des salariés qui ont exprimé l'intention de quitter l'entreprise ne constitue pas une rupture amiable du contrat de travail » (v. Cass. soc., 25 septembre 2007, n° 05-41.725 ; Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-43.103), ni d'ailleurs une démission (Cass. soc., 6 juillet 2011, n° 09-43.130).

Cet arrêt, qui concerne une hypothèse de conflit de ruptures, en fournit une nouvelle illustration.

Plusieurs salariés avaient introduit une action en résiliation judiciaire en mai 2010. Peu après, un PSE comportant un volet consacré au départ volontaire a été mis en place, et les intéressés, candidats au départ, ont été licenciés pour motif économique en octobre 2010. Quel était, dès



lors, le sort de l'action en résiliation ? En principe, lorsqu'un licenciement est prononcé au cours d'une telle action, cette dernière ne devient pas sans objet et le juge doit malgré tout rechercher si elle est justifiée (v. Cass. soc., 7 février 2007, n° 06-40.250). Toutefois, la cour d'appel avait considéré que cette action avait été éteinte par le départ volontaire des salariés, lequel devait nécessairement s'analyser en une résiliation amiable. La Cour de cassation a censuré cette analyse, le juge ne pouvant pas requalifier un licenciement économique en rupture amiable. L'affaire est donc renvoyée devant une autre cour d'appel qui devra se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire.

[Cass. soc., 14 septembre 2017, n° 16-20.552 FS-PB](#)

Congés payés

En cas de litige portant sur la prise des jours de congés payés annuels, la charge de la preuve pèse sur le seul employeur : c'est à lui qu'il appartient de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit au repos, sans quoi le salarié pourra être indemnisé au titre des congés qu'il n'a pas pu prendre. En effet, depuis un revirement de jurisprudence intervenu en 2012, le salarié qui soutient ne pas avoir pu prendre l'intégralité de ses congés annuels au cours de la relation de travail n'a plus à établir que l'employeur l'a mis dans l'impossibilité de les poser (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929 ; v. l'actualité n° 16127 du 22 juin 2012).

[Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-18.898 FS-PB](#)

Caractère erroné de la désignation du poste de travail

L'absence ou le caractère erroné, dans le contrat de travail à durée déterminée d'usage, de la désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée lorsque l'emploi réellement occupé est par nature temporaire.

[Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-17.241 FS-PB](#)



Résiliation judiciaire : Effet rétroactif de la résiliation judiciaire si le contrat a déjà été rompu ou si le salarié n'est plus au service de l'employeur

En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur.

[Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-10.346 FS-PB](#)

Vote électronique : Envoi postal des codes d'authentification au domicile de l'électeur : l'usage du recommandé avec AR n'est pas indispensable

Ayant constaté que conformément au protocole d'accord préélectoral, l'identifiant et le mot de passe avaient été envoyés au domicile des électeurs par courrier postal, que, pour voter, l'électeur devait également saisir son mois et son département de naissance, qu'en cas de réédition de codes perdus ou non reçus, il était prévu la possibilité pour les salariés, pendant la phase de vote, de contacter une cellule d'assistance téléphonique, qui, après authentification du collaborateur, mettait le salarié en relation avec le service prestataire qui pouvait renvoyer le code par SMS, courriel ou le communiquer oralement à l'électeur [...], le tribunal d'instance a pu en déduire que des précautions suffisantes avaient été prises pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises.

[Cass. soc., 20 septembre 2017, n° 16-60.272 F-D](#)

Suspension des opérations de vote électronique sans consultation du bureau de vote : annulation du scrutin

Constituent des irrégularités portant atteinte à la sincérité et la confidentialité des opérations électorales, le fait, d'une part, que l'employeur et le prestataire aient décidé, sans intervention du bureau de vote, d'arrêter le vote, de détruire les urnes électroniques alors présentes sur le



serveur, de reconstituer les urnes, de procéder à nouveau à leur scellement, et de rouvrir l'accès au site, et, d'autre part, le fait que la société prestataire ait ensuite, après avoir eu accès aux listes d'émargement, recontacté individuellement tous les salariés qui n'avaient pas réitéré leur vote après cet incident.

[Cass. soc., 28 septembre 2017, n° 16-24.754 F-D](#)

Réparation du préjudice moral lié à l'amiante : impossible en dehors de la reconnaissance du préjudice d'anxiété

Se prononçant une nouvelle fois sur le droit à réparation du préjudice d'anxiété, la Cour de cassation maintient sa position : seuls les salariés qui ont été exposés à l'amiante dans un établissement inscrit sur la liste fixée par arrêté ministériel peuvent prétendre à la réparation de leur préjudice d'anxiété.

[Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-15.130 FS-PB](#)

Le défaut d'indépendance établi en justice ne disqualifie pas définitivement le syndicat

Un syndicat, dont l'absence d'indépendance vis-à-vis de l'employeur a été établie par le juge à l'occasion de l'exercice d'une prérogative syndicale, peut prendre part aux élections professionnelles organisées ultérieurement et désigner, le cas échéant, un DS, dès lors qu'à ce moment précis, il remplit à nouveau tous les critères exigés par la loi. C'est ce qu'admet la Cour de cassation, par deux arrêts rendus le 27 septembre 2017.

[Cass. soc., 27 septembre 2017, nos 16-60.238 et 16-60.264 FS-PB](#)



Appréciation de la qualité de cadre dirigeant

Le juge ne peut pas écarter le statut de cadre dirigeant sans avoir examiné la situation de l'intéressé au regard des trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du Code du travail.

[Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17.903 D](#)

Atteinte au droit de demander une requalification en CDI : sur qui repose la charge de la preuve ?

En l'absence de rupture du contrat de travail pour un motif illicite, il appartient au salarié de démontrer que la fin de la relation de travail intervenue par le seul effet du terme stipulé dans le contrat à durée déterminée résulte de la volonté de l'employeur de porter atteinte au droit d'obtenir en justice la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.460](#)

Requalification en CDI : le droit à l'emploi ne justifie pas la poursuite d'un contrat déjà expiré

Lorsque le juge requalifie en CDI un contrat de mission qui a déjà pris fin du fait de l'arrivée du terme, il ne peut pas ordonner la poursuite du contrat sur le fondement du droit à l'emploi du salarié. En effet, affirme la Cour de cassation, ce droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au-delà du terme de la mission de travail temporaire.

[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.270 P+B+R+I](#)



Non-respect du délai de prévenance prévu pour la modification de la répartition des horaires d'un temps partiel : il en va de l'intérêt collectif de la profession

L'employeur doit respecter un délai de prévenance en cas de modification de la durée de la répartition du travail d'un salarié à temps partiel. Lorsqu'il manque à cette obligation, un syndicat peut agir en défense des intérêts collectifs de la profession.

[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-14.282](#) P+B

Sort d'une prime de vacances en cas de prise d'acte avant son versement

Si une prime de vacances est subordonnée à la présence effective du salarié à la date de versement, le salarié non présent à cette date qui a pris acte de la rupture, n'a pas droit au paiement de la prime prorata temporis sauf disposition conventionnelle ou usage contraire.

[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 15-28.933](#) P+B

Sort d'une prime de vacances en cas de prise d'acte avant son versement : l'exception du salarié protégé

Si une prime de vacances est subordonnée à la présence effective du salarié à la date de son versement, celui non présent à cette date, car ayant antérieurement pris acte de la rupture de son contrat, n'a en principe pas droit au paiement de la prime prorata temporis, sauf s'il s'agit d'un salarié protégé dont la prise d'acte a produit les effets d'un licenciement nul.

[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 15-28.932](#) P+B

Report des CP : une limite dans le temps n'est pas obligatoire

Veille juridique Septembre et octobre 2017



Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année du fait d'un arrêt de travail intervenu avant ou pendant les congés, la partie non prise doit être reportée après la date de reprise du travail. Dans une décision du 21 septembre 2017, la Cour de cassation énonce que, compte tenu de la législation européenne applicable en la matière, il n'appartient pas au juge de fixer une limite au report dans le temps des droits à congés payés.

[Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-24.022](#) P+B+R+I

[Durée du travail/ organisation par cycles](#)

Aux vises des articles L.3122-2, D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du Code du travail, la Cour de cassation rappelle qu'à défaut d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise peut être organisée sous forme de périodes de travail chacune d'une durée de quatre semaines au plus. Et permet par ailleurs à l'employeur d'imposer unilatéralement la répartition du travail sur cette période.

[Cass. soc., 4 oct. 2017, n°16-17.273](#)

[Égalité de traitement/justification objective](#)

Est justifiée la décision d'une Cour d'appel qui pour débouter des salariés qui faisaient valoir une différence de traitement par rapport aux salariés d'un autre site percevant une prime, a constaté que ladite prime trouvait une justification objective dans les conditions particulières de travail liée à une situation de sous-effectif persistante sur ce site et avait pour objet de compenser une sujétion supplémentaire liée à une surcharge de travail à laquelle n'étaient pas soumis les salariés des autres sites.

[Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17.425](#)

[Travailleurs handicapés/obligation de réentrainement et rééducation professionnelle/obligation de reclassement](#)



Au visa de l'article L. 5213-5 du Code du travail dans sa rédaction applicable en la cause, la Cour de cassation considère que c'est à tort que la Cour d'appel a jugé que la déclaration d'inaptitude du salarié à son poste antérieur par le médecin du travail n'est pas de nature à libérer l'employeur de son obligation de ré-entraînement ou de rééducation professionnelle dès lors que cette obligation a pour but de lui permettre d'accéder à un autre poste de travail.

[Cass. soc., 6 oct. 2017, n° 16-16.813](#)

Cette veille juridique est réalisée à partir de différentes sources :	
Site de la Cour de cassation	
Dépêches AFP	Revue RF Social
Editions Législatives veille permanente	La Direccte
Lamy social, actualité juridique	
Liaisons sociales Quotidien	