



Veille juridique - Décembre 2017

Veille législative et réglementaire

Elections du CSE : les formulaires Cerfa sont en ligne

Le ministère du Travail vient de mettre en ligne sur le <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/formulaires-cerfa> les deux formulaires Cerfa de procès-verbaux à remplir lors des élections du comité social et économique (titulaires et suppléants), le formulaire du procès-verbal de carence pour tous les collèges, ainsi qu'une notice explicative.

Les PV peuvent toujours faire l'objet d'une saisine en ligne sur le même site internet.

A l'issue des élections, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour transmettre, en double exemplaire, ces formulaires à l'administration du travail (C. trav., art. R. 2314-22). Les PV doivent être envoyés globalement pour tous les collèges et pour les titulaires et suppléants à l'issue des 2 tours. L'employeur doit également, dans le même délai, transmettre les PV au CTEP chargé de centraliser les résultats des élections professionnelles pour le décompte de la représentativité. Enfin, il doit envoyer dans les meilleurs délais et par tout moyen copie des PV aux syndicats ayant présenté des listes de candidats ainsi qu'à ceux ayant participé à la négociation du protocole préélectoral (C. trav., art. L.2314-29).

Le défaut d'établissement du PV de carence a des conséquences dans de nombreux domaines et notamment avec le CSE, il interdit la demande d'élections par un salarié ou un syndicat avant un délai de 6 mois suite à son établissement (C. trav., art. L.2314-8).

Les "emplois francs" bientôt de retour dans une nouvelle version

La loi de finances pour 2018 met en place à titre expérimental, du 1er avril 2018 au 31 décembre 2019, le dispositif des "emplois francs". Il s'agira d'une aide de l'État octroyée aux entreprises embauchant, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois ou plus, un demandeur d'emploi résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville dont la liste doit être fixée par arrêté. Les conditions de mise en œuvre de ce dispositif seront définies par décret.

[L. n° 2017-1837, 30 déc. 2017, art. 175 : JO, 31 déc.](#)

La liste des experts CHSCT est publiée pour la phase transitoire

Un arrêté du 21 décembre 2017 publié au journal officiel du 6 janvier 2018 vient actualiser la liste des experts auxquels le CHSCT mais aussi le nouveau comité social et économique (CSE) pourront faire appel lorsqu'ils décident de se faire assister.



Veille juridique - Décembre 2017

Cette liste s'inscrit dans les évolutions législatives et réglementaires récentes liées à l'apparition du CSE, instance unique fusionnant le CE, les DP et le CHSCT

[Arr. 21 déc. 2017, NOR : MTR1736242A : JO, 6 janv](#)

Rupture conventionnelle collective : les informations seront transmises par voie dématérialisée

Un arrêté du 29 décembre 2017 prévoit que les informations sur la rupture conventionnelle collective sont transmises par voie dématérialisée à compter du 4 janvier 2017. Cette transmission est effectuée sur le système d'informations SI-PSE-RCC, dont l'adresse internet est la suivante <http://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>.

[Arr. 29 déc. 2017, NOR : MTRD1736794A](#)

Décret CSE : le contenu de la BDES sous le seuil de 300 salariés

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (BDES) peuvent désormais être assez librement négociés par les partenaires sociaux en entreprise, y compris dans un sens défavorable au CSE. À titre supplétif, les nouveaux contours de la BDES sont définis par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017.

[D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

Décret CSE : la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

En vue de l'installation du comité social et économique, les ordonnances Macron donnent à l'employeur le dernier mot sur le nombre et le périmètre des établissements distincts. Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre détaille la procédure à suivre pour contester, auprès de l'administration du travail puis en justice, cette décision unilatérale de l'employeur.

[D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

Décret CSE : comment fonctionnent les budgets du comité social et économique ?

Le décret sur le comité social et économique limite à 10% le reliquat issu de la subvention des activités sociales et culturelles (ASC) qui peut être transféré chaque année au profit d'associations. Rien n'est dit en revanche sur les modalités de transfert du reliquat de fonctionnement pour financer les ASC, sujet en débat dans le cadre de l'examen du projet de loi de ratification.

[D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)



Veille juridique - Décembre 2017

Décret CSE : quelle composition et quels moyens pour les membres de l'instance ?

Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 prévoit le nombre d'élus ainsi que les crédits d'heures associés pour le futur comité social et économique (CSE). Il précise aussi les modalités de report ou de partage des heures de délégation ainsi que la manière de les décompter. Des nouvelles dispositions sont à signaler notamment sur le calcul des heures de délégation des salariés en forfait jours.

[D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

Décret CSE : quelles modalités pour les expertises du CSE ?

Le décret précise tout le déroulement de la procédure d'expertise. Jusqu'à présent, les formalités permettant au CE et au CHSCT de désigner un expert n'étaient pas détaillées dans le code du travail. C'est désormais chose faite. D'autres modifications sont à signaler notamment sur l'agrément des experts en santé et sécurité au travail et sur les modalités de contestation des éléments liés à l'expertise du CSE.

[D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

Décret CSE : les délais de consultation sont fixés

Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique précise les délais impartis dans lesquels celui-ci doit être consulté lors des consultations récurrentes ou ponctuelles. Sont en partie reprises les dispositions liées au comité d'entreprise mais certaines spécificités sont à signaler. Ces dispositions ne s'appliqueront qu'à titre supplétif dans l'hypothèse où aucun accord collectif n'a été signé sur les délais de consultation. Elles s'appliquent au 1er janvier 2018 mais uniquement pour les entreprises qui passeront en CSE dès cette date.

[D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017 : JO, 30 déc.](#)

Rémunération des salariés participant aux négociations de branche dans les entreprises de moins de 50 salariés

Un décret du 28 décembre 2017 vient fixer à 50 salariés le seuil en dessous duquel la rémunération des salariés participant aux négociations de branche peut être prise en charge par le fond paritaire de branche. Cette nouvelle possibilité avait été introduite par une ordonnance du 22 septembre 2017

[D. n° 2017- 1818, 28 déc. 2017 : JO 30 déc](#)



Veille juridique - Décembre 2017

Les employeurs peuvent désormais utiliser des modèles types de lettres pour notifier des licenciements

Le décret d'application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 crée des modèles types de lettres de licenciement. Il prévoit six modèles différents, en fonction du motif à l'origine de la rupture, qui doivent être adaptés à la situation du salarié et aux dispositions conventionnelles et contractuelles qui lui sont applicables. Publié au Journal officiel du 30 décembre 2017, il est entré en vigueur le 31 décembre.
[D. n° 2017-1820, 29 déc. 2017: JO, 30 déc.](#)

Abondement du CPF : 100 heures minimum (financées à hauteur de 30 euros/heure par l'entreprise) pour le salarié licencié pour avoir refusé l'application d'un accord "emploi"

Les règles d'abondement du CPF du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord sur l'emploi et le fonctionnement de l'entreprise sont fixées par un décret du 29 décembre dernier.
[D. n°2017-1881, 29 déc. 2017 : JO, 31 déc.](#)

Le compte professionnel de prévention est finalisé

Deux décrets publiés le 28 décembre 2017 apportent la touche finale au dispositif du compte professionnel de prévention. L'un de ces décrets fixe le seuil de sinistralité au-delà duquel les entreprises auront, au 1er janvier 2019, l'obligation d'ouvrir les négociations sur la prévention des risques. En outre, les thèmes obligatoires à aborder durant ces négociations sont complétés.
[D. n° 2017-1768, 27 déc. 2017 : JO, 28 déc.](#)
[D. n° 2017-1769, 27 déc. 2017 : JO, 28 déc.](#)

Référendum dans les TPE : le caractère personnel et secret du vote doit être assuré

Le dispositif des ordonnances Macron qui ouvre la possibilité aux employeurs de TPE d'élaborer des normes collectives puis de les soumettre à l'approbation des salariés s'applique désormais. Les modalités d'organisation de la consultation du personnel prévues par le décret du 26 décembre 2017 laissent de nombreuses questions juridiques en suspens.
[D. n° 2017-1767, 26 déc. 2017 : JO, 28 déc.](#)



Veille juridique - Décembre 2017

Rupture conventionnelle collective et congé de mobilité : quelques précisions données par décrets

Deux décrets du 20 décembre apporte un certain nombre de précisions sur les modalités de mise en oeuvre du nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective créé par ordonnance du 22 septembre dernier (Ord. n° 2017-1387).

[D. n° 2017-1723, 20 déc. 2017 : JO, 22 déc.](#)

[D. n° 2017-1724, 20 déc. 2017 : JO, 22 déc.](#)

Les délais et conditions dans lesquels les motifs du licenciement peuvent être précisés sont fixés

Un décret d'application de l'ordonnance n° 2017-1387 fixe le délai dans lequel le salarié peut demander à l'employeur de préciser les motifs de son licenciement et la forme que doit revêtir cette demande, mais également le délai et la forme de la réponse éventuelle de l'employeur ou encore de la précision "spontanée" de ces motifs par l'employeur. Il est applicable à tous les licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017.

[D. n° 2017-1702, 15 déc. 2017: JO, 17 déc.](#)

Contestation de l'avis d'inaptitude : les nouvelles règles au 1er janvier 2018

Un an après la mise en place de la réforme de la procédure de contestation de l'avis d'(in)aptitude issue de la loi Travail, des correctifs sont apportés : suppression de la désignation d'un médecin expert, extension du recours aux éléments non médicaux.

[D. n° 2017-1698, 15 déc. 2017 : JO, 17 déc.](#)

Licenciement économique : les offres de reclassement peuvent être collectives

Pour satisfaire à son obligation de reclassement, l'employeur a désormais le choix entre la transmission d'offres individuelles et personnalisées au salarié ou la diffusion d'une liste d'offres à l'ensemble des salariés. Un décret précise le contenu minimal de ces offres ainsi que la procédure de diffusion de la liste des offres de postes.

[D. n°2017-1725, 21 décembre : JO, 22 déc.](#)



Veille juridique - Décembre 2017

Un premier décret sur la négociation obligatoire en entreprise est publié

Le décret détaille le dispositif de pénalité applicable en cas de manquement à l'obligation de négocier sur la rémunération (C. trav., art. D. 2242-12 à D. 2242-16).

Le plafond de la pénalité consiste en une suppression partielle (ou totale en cas de récidive) de différentes réductions, dont la réduction Fillon, dont l'entreprise a bénéficié pendant sa période de défaillance, dans la limite de 3 ans.

[D. n° 2017-1703, 15 déc. 2017; JO, 17 déc. mod. art. R. 2242-2, R. 2242-8, et créé art. D. 2242-12 à D. 2242-16](#)

Jurisprudence

Inaptitude : articulation avec d'autres procédures de licenciement

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation précisent l'articulation de la procédure du licenciement pour inaptitude avec la procédure du licenciement économique, la procédure disciplinaire ainsi que celle liée à la protection de la maternité.

Pas de licenciement pour faute après un constat d'inaptitude

[\(Cass. soc., 20 déc. 2017, n°16-14.983\).](#)

Obligation de respecter la procédure liée à l'inaptitude en cas de licenciement économique

[\(Cass. soc., 20 déc. 2017, n°16-11.201\).](#)

Lorsqu'une salariée est déclarée inapte à l'issue de son congé de maternité, pendant la période de protection, la lettre de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement doit également mentionner l'impossibilité de maintenir le contrat ou une faute grave.

[\(Cass. soc., 7 déc. 2017, n°16-23.190\).](#)

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.



Veille juridique - Décembre 2017

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

La comparaison, en matière d'égalité de traitement, est examinée par la Cour de cassation

L'égalité de traitement suppose de se livrer à un exercice délicat : la comparaison. Dans deux affaires du même jour, la Cour de cassation nous éclaire sur ses modalités. Dans la première affaire, la Cour de cassation relève qu'à « aucun moment » la seconde salariée en cause ne s'est trouvée classée ou n'a bénéficié d'une rémunération plus favorable que la première. **Sous cette réserve, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle, précise la Haute Cour, à ce que des salariés embauchés postérieurement puissent bénéficier d'une évolution de carrière plus rapide.**

La seconde affaire porte sur la mise en œuvre, par accord collectif, d'une grille salariale établie en fonction d'un indice, dans un centre de rééducation. L'indice 390 est attribué aux kinésithérapeutes.

Compte tenu du montant de sa rémunération contractuelle plus élevée, l'un des kinésithérapeutes, présent dans le centre lors de l'application de la grille, se voit attribuer un « complément permanent d'indice » de 172 points.

Les autres kinésithérapeutes recrutés ultérieurement et classés à l'indice 390 réclameront, en vain, un rappel de salaire.

En effet, l'accord collectif ne pouvait pas entraîner la baisse de sa rémunération contractuelle, même si cette situation créait une disparité de traitement entre des salariés effectuant le même travail.

La Cour de cassation rappelle que cette inégalité de traitement trouve sa justification objective et pertinente dans l'application de la règle selon laquelle les dispositions plus favorables du contrat de travail s'imposent, sauf disposition légale contraire.

[Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-14.235](#)

[Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-15.109](#)