

Smart News

Droit social #9

Novembre 2017

Nous vous proposons de retrouver régulièrement une sélection de l'actualité légale et jurisprudentielle en droit social.

> TEXTES

Ordonnances "Macron": Projets de loi de ratification des ordonnances et de décrets à l'étude

Le 28 novembre 2017, l'Assemblée Nationale a adopté en première lecture, le projet de loi « ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ». Le texte doit désormais être examiné par le Sénat. Il ne sera pas débattu en séance publique avant fin janvier 2018.

Trois décrets pris en application des ordonnances du 22 septembre 2017 sont parus au Journal officiel du 17 décembre. Ces derniers portent sur la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement (décret n°2017-1702), les dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (décret n°2017-1703) ainsi que sur diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes (décret n°2017-1698).

L'entrée en vigueur de ces décrets est fixée au lendemain de leur parution au Journal officiel, soit le 18 décembre 2017.

Quatre projets de décrets, qui devraient entrer en vigueur, pour la plupart au 1er janvier 2018 ont également été dévoilés par le gouvernement. Ces projets de décret portent sur :

- l'application de l'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 ;
- les modalités de limitation du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel au comité social et économique ;
- la composition du Comité social et économique et aux heures de délégation attribuées à ses membres ;
- les modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise.

Focus sur les nouveaux modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

De nouveaux formulaires d'avis d'aptitude et d'inaptitude physique du salarié, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de postes délivrés par les services de santé au travail ont été publiés par arrêté du 16 octobre 2017 (JO du 21 octobre 2017).

○ L'attestation de suivi doit être remise par le professionnel de santé à l'employeur et au salarié suite à la visite d'information et de prévention ou à la visite intermédiaire en cas de suivi individuel renforcé. Elle peut être assortie d'un document dressant les préconisations d'aménagement de postes.

○ L'avis d'aptitude doit être remis en cas d'aptitude du salarié ou dans le cadre de la visite de reprise à l'issue d'un arrêt de travail. Lorsque les salariés sont affectés à un poste à risque, ils ont droit à un suivi médical renforcé. En conséquence un examen médical doit être réalisé par le médecin du travail à l'embauche, puis dans le cadre de visites périodiques au terme desquelles une déclaration d'aptitude ou d'inaptitude au poste pourra être prise.

○ Le formulaire relatif à l'avis d'inaptitude est composé de trois points. Le premier est réservé aux précisions relatives à la procédure suivie par le médecin du travail pour la déclaration d'inaptitude (type d'examen médical, déclaration d'inaptitude). Le deuxième a pour fonction de laisser au médecin du travail la possibilité d'indiquer le cas de dispense de l'obligation de reclassement. Le troisième laisse la possibilité au médecin du travail d'apposer ses conclusions et indications relatives au reclassement.

○ Le formulaire relatif aux propositions d'aménagement de poste doit être utilisé lorsque l'attestation de suivi individuel et l'avis d'aptitude physique du salarié sont assortis de préconisations par le médecin du travail.

> JURISPRUDENCE

Exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale des indemnités de rupture : Appréciation du plafond relatif à la rémunération versée au salarié

En application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, auquel renvoie l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, ne constitue pas une rémunération imposable la fraction des indemnités de rupture du contrat de travail qu'il énumère, qui n'excède pas deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, et dans la limite du montant le plus élevé, deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, soit le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement versée.

Dans une décision en date du 21 septembre 2017, la Cour de cassation a précisé que le calcul de l'exonération de l'indemnité de rupture litigieuse doit être déterminé en fonction de la rémunération effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile antérieure à la rupture de son contrat de travail.

Il n'y a donc pas lieu de procéder à la reconstitution des salaires théoriques que le salarié aurait perçu au cours des périodes d'absence précédant la rupture de son contrat de travail. Autrement dit, les absences au cours de l'année précédant la rupture, réduisent le plafond d'exonération des indemnités de rupture. (Cass. 2ème civ., 21 sept. 2017, n° 16-20.580, F-PB)

La limitation à un an du droit au report des congés payés du salarié absent est contraire au droit de l'Union Européenne

Il résulte des dispositions claires et inconditionnelles de l'article 7 de la Directive n°2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, que des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence.

Ainsi un employeur ne peut prévoir dans sa réglementation interne, une limitation à un an du droit au report des congés payés du salarié en arrêt de travail pour cause de maladie dès lors que cette limitation ne dépasse pas substantiellement la durée de la période de référence.

En outre, il n'appartient pas aux juges du fond, en l'absence de toute base légale, de fixer un délai maximal au-delà duquel les salariés ne pourraient plus se prévaloir du report des congés non pris du fait de la maladie.

En pratique, seul peut être invoqué par l'employeur, le délai de prescription de 3 ans à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient dû être pris, sous réserve des causes d'interruption ou de suspension. (Cass. soc. 21 sept. 2017, n°16-24.022, PBRI)

Nullité de la convention de forfait en jours prévoyant un système auto-déclaratif de suivi du temps de travail

Il résulte de la jurisprudence ainsi que des dispositions introduites par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, que la convention ou l'accord collectif organisant le recours au forfait-jours doit fixer les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail. L'employeur doit quant à lui, s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Par une décision en date du 5 octobre 2017, la Cour de cassation a considéré qu'une convention de forfait en jours prévue par un accord collectif dont les stipulations se bornent à prévoir un système auto-déclaratif de suivi du temps de travail ainsi qu'une présentation annuelle en comité de suivi de l'accord est nulle, de telles stipulations ne permettant pas de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et n'assurent pas une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés ni de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail. (Cass. soc., 5 oct. 2017, n° 16-23.106 PB)

Rémunération conventionnelle plus basse pour les nouveaux diplômés : absence de discrimination fondée sur l'âge

Le Conseil d'Etat a validé les stipulations de la Convention collective de la plasturgie autorisant les employeurs de la branche à appliquer un abattement limité tant dans son taux que dans sa durée, sur le salaire minimal mensuel des cadres nouvellement diplômés et dépourvus d'expérience, considérant que l'inégalité salariale en résultant est en relation avec les fonctions exercées et que ses modalités d'encadrement sont suffisantes, des entretiens réguliers entre l'employeur et le salarié étant prévus.

Une telle différence de salaire, fondée non pas sur l'âge des salariés concernés mais sur leur niveau d'expérience ne peut, dès lors, être regardée comme introduisant une

discrimination en matière de rémunération fondée sur l'âge.

En conséquence, la détermination par accord d'une rémunération inférieure pour les salariés nouvellement diplômés et dépourvus d'expérience est licite. (CE, 4e et 5e chambres réunies, 16 oct. 2017, n° 390011)

La présomption d'imputabilité au travail des accidents survenus en cours de mission est applicable à l'accident survenu en discothèque

Par une décision en date du 12 octobre 2017, la Cour de cassation procède à une application très stricte de sa jurisprudence selon laquelle le salarié effectuant une mission a droit à la protection au titre des accidents du travail (prévue par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale) pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel (Cass. soc., 19 juillet 2001, n°99-21.536 et n°99-20.603).

En conséquence, il appartenait à l'employeur de prouver que le salarié s'était rendu en discothèque de sa propre initiative et sans qu'il n'ait eu pour but, par exemple, d'accompagner des clients ou collaborateurs, ou de répondre à une invitation dans le cadre de sa mission, à défaut l'accident survenu est qualifié d'accident du travail. (Cass. soc., 12 oct. 2017, n°16-22.481, PB)

Le licenciement d'un salarié après une demande de résiliation judiciaire ne constitue pas une mesure de rétorsion (même si la lettre de licenciement fait mention de l'action intentée)

La Cour de cassation précise, dans une décision datée du 6 octobre 2017, que la seule mention dans la lettre de licenciement de l'existence d'une action en résiliation judiciaire engagée par le salarié, sans lui en faire le reproche, n'a aucune incidence sur la validité du licenciement.

A l'inverse, le fait d'énoncer parmi les griefs du licenciement l'introduction d'une action en justice par le salarié constitue une atteinte au droit d'agir en justice et entraîne dès lors à lui seul la nullité du licenciement (Cass. soc., 3 février 2016, n°14-18.600 et Cass. soc., 8 février 2017, n°15-28.085).

Il convient donc d'être particulièrement vigilant dans la rédaction de la lettre de licenciement d'un salarié ayant engagé une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail. (Cass. soc., 6 oct. 2017, n°16-11.682, F-D)

Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir un bureau de vote unique pour deux collèges électoraux

Il est possible de prévoir dans un protocole d'accord préélectoral la constitution d'un seul bureau de vote pour les deux collèges de salariés, ce bureau de vote comprenant si possible des représentants des différents collèges.

Il conviendra toutefois, selon une décision ancienne de la Cour de cassation, de s'assurer que le bureau de vote unique a matériellement la possibilité de surveiller effectivement l'ensemble des scrutins confiés (Cass. soc., 6 juillet 1983, n° 82-60.292).

La constitution d'un seul bureau de vote apparaît intéressante en cas de collèges comportant peu de votants. (Cass. soc., 25 oct. 2017, n°16-21.780, F-D)

Liberté religieuse et clause de neutralité

Par un arrêt en date du 22 novembre 2017 destiné à une large publication, la Cour de cassation, considère à l'aune de la décision de la CJUE rendue le 14 mars 2017 (aff. C-188/15), que l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise (ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321-5 du Code du travail), une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

Pour la première fois, la Cour de cassation reconnaît la possibilité pour les employeurs appartenant à une entreprise de droit privé la possibilité d'insérer une clause de neutralité dans le règlement intérieur interdisant le port de tout signe politique, philosophique ou religieux dès lors que celle-ci poursuit un but légitime (politique de neutralité au sein de l'entreprise), est pourvue d'une portée générale et demeure restreinte quant aux salariés concernés.

La Cour de cassation précise par ailleurs, qu'en cas de refus du salarié de se conformer à la politique de neutralité instaurée au sein de l'entreprise, l'employeur doit rechercher tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, à reclasser le salarié au sein d'un poste n'impliquant pas le respect d'une telle clause, avant d'envisager de le licencier.

Il convient de rappeler que les dispositions de l'article 1321-2-1 du Code du travail introduites par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, permettent à l'employeur de prévoir

au sein du règlement intérieur des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. (Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 13-19.855 (FP-PBRI))

L'équipe Droit Social de LPA-CGR avocats se tient à votre disposition si vous souhaitez des informations complémentaires.



Alexandre Bensoussan

AVOCAT ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 00

Mail : abensoussan@lpacgr.com



Karine Bézille

AVOCAT ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 19

Mail : kbezille@lpalaw.com



Françoise Pelletier

AVOCAT ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 11

Mail : fpelletier@lpalaw.com