

NEWSLETTER SOCIAL

REFORME MACRON

1. Réforme Macron : Point sur les décrets d'application

L'Exécutif avait pris l'engagement de publier l'intégralité des décrets d'application des ordonnances du 22 septembre 2017 avant la fin du mois de décembre afin que la réforme puisse entrer pleinement en vigueur dès le 1^{er} janvier 2018.

Trois décrets ont ainsi été publiés le 15 décembre 2017.

Le premier (n°2017-1698) donne des indications sur la composition de la **formation de départage** du Conseil de Prud'hommes aux stades de la conciliation et du jugement. La principale innovation réside dans l'adjonction, en plus du juge départiteur, de deux conseillers (l'un salarié, l'autre employeur) en cas de partage de voix lors de la conciliation. A noter que le délai irréaliste, jamais respecté, d'un mois entre la déclaration de partage de voix et l'audience de jugement de départage a été maintenu.

Ce décret précise également le rôle du **médecin inspecteur du travail** qui intervient dans les **litiges relatifs aux avis du médecin du travail**, ainsi que la manière dont est fixée sa rémunération. Rappelons que ces litiges sont désormais de la compétence du Conseil de Prud'hommes statuant en la forme des référés. Le décret précise que le tribunal doit être saisi dans les 15 jours de la notification de l'avis contesté.

Le second (n°2017-1702) fixe les délais dans lesquels la **motivation d'une lettre de licenciement** peut être précisée (cf notre Newsletter de septembre 2017).

Le salarié dispose ainsi de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour solliciter des explications complémentaires. L'employeur doit lui répondre dans les 15 jours suivant la réception de la demande. L'employeur peut également, dans les 15 jours de la notification du licenciement, prendre lui-même l'initiative de préciser le contenu de la lettre de licenciement.

Cette procédure s'applique aux licenciements « prononcés » (sic) après le 17 décembre 2017, qu'ils reposent sur un motif individuel ou économique.

Le dernier (n°2017-1703) porte sur la **négociation collective** périodique et plus spécifiquement sur les pénalités administratives en cas de violation de l'obligation de négocier (ou d'établir un plan) sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de l'obligation de négocier sur les salaires effectifs.

Les derniers décrets attendus ont finalement été publiés *in extremis* au cours de la dernière semaine du mois de décembre. Ils feront l'objet de commentaires ultérieurs.

Dans ce numéro :

Convention d'assurance
chômage du 14.04.2017 p. 2

Jurisprudence p. 3

2. Convention d'assurance chômage du 14 avril 2017

L'assurance chômage a été identifiée comme l'une des prochaines réformes majeures liées à l'emploi, avec la formation professionnelle. Des aménagements importants sont ainsi attendus dans le cadre de la promotion d'une « flexi-sécurité » qui permettrait de résorber le chômage.

Dans l'attente de ces réformes à venir, la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, agréée par arrêté du 4 mai 2017, est, pour l'essentiel de ses dispositions, entrée en vigueur le 1^{er} novembre dernier.

Les principaux changements par rapport à la convention précédente concernent les points suivants (seules les règles relatives à l'indemnisation sont abordées dans cette Lettre).

Prise en compte des jours travaillés (et non calendaires) pour le calcul de l'allocation de retour à l'emploi, de la durée minimale d'affiliation et du salaire journalier de référence.

Le passage d'un décompte en jours calendaires à un décompte en jours travaillés a pour objet de mettre fin aux distorsions entre les indemnisations consécutives à la rupture d'un contrat de travail de longue durée et celles consécutives à une succession de contrats de travail courts. Paradoxalement, les règles d'indemnisation antérieures favorisaient les successions de contrats courts.

Concrètement, la durée minimale d'affiliation de 4 mois correspond désormais à 88 jours travaillés et non plus à 122 jours calendaires (et toujours à 610 heures de travail).

De même, pour parvenir au salaire journalier de référence (SJR), le salaire de référence est divisé par le nombre de jours travaillés. Cependant, pour que le calcul ne conduise qu'à neutraliser les disparités liées aux contrats courts sans affecter le montant du salaire journalier, le nombre de jours travaillés est affecté du coefficient 7/5 (soit 1,4) correspondant aux 7 jours calendaires de la semaine sur les 5 jours travaillés dans la majorité des entreprises. La formule est ainsi la suivante :

$$\text{SJR} = \text{salaire de référence} / (\text{nombre de jours travaillés} \times 1,4)$$

La durée d'indemnisation étant, quant à elle, toujours calculée en jours calendaires, il convient, ici encore, d'affecter au nombre de jours travaillés indemnisés le coefficient 1,4 pour parvenir à la durée applicable.

Exclusion de certaines périodes non travaillées du calcul de la durée d'affiliation

Ne sont plus prises en compte dans le calcul de la durée d'affiliation, depuis le 1^{er} janvier 2018, les périodes correspondant à des congés sabbatiques, des congés sans solde ainsi que les périodes de disponibilité des agents de la fonction publique.

Report de l'âge donnant droit à un allongement de la durée maximale d'indemnisation

Auparavant, les salariés privés d'emploi âgés de 50 ans et plus bénéficiaient d'un allongement de la durée maximale d'indemnisation de 24 à 36 mois.

Désormais, cette durée maximale est portée à 30 mois pour les salariés perdant leur emploi alors qu'ils sont âgés de 53 à 54 ans, et à 36 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Réduction du différé spécifique d'indemnisation

Depuis le 1^{er} novembre 2017, la durée maximale du différé correspondant aux indemnités perçues au-delà des indemnités légales de départ est ramenée de 180 à 150 jours calendaires.

La durée spécifique de différé de 75 jours en cas de licenciement économique n'est pas modifiée.

3. Jurisprudence

Indemnisation de l'occupation d'une partie du logement à des fins professionnelles (Cass. soc., 8 novembre 2017, n°16-18.499 et suivants)

La Cour de cassation, à l'occasion d'actions engagées par des salariés par nature itinérants (visiteurs médicaux et délégués pharmaceutiques), a récemment rappelé sa jurisprudence selon laquelle « *le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition* ». (voir pour des illustrations antérieures Cass. soc., 11 juillet 2012 n°10-28.847 et Cass. soc., 14 avril 2016 n° 14-13.305)

Dans ces affaires, l'employeur avait tenté d'échapper au versement de cette indemnité en soutenant que les salariés n'avaient pas nécessairement à réaliser les tâches administratives liées à leur travail depuis leur domicile, dans la mesure où ils pouvaient se connecter en tout lieu via une clé 3 ou 4G ou un accès WiFi.

L'argument n'a convaincu ni la Cour d'appel, ni la Cour de cassation, qui ont estimé que la variété et la nature des tâches à accomplir nécessitaient de bonnes conditions de travail qui, à défaut de local professionnel mis à la disposition des salariés, ne pouvaient être trouvées qu'à leur domicile.

Ces arrêts apportent également une précision quant au montant de l'indemnité à octroyer. Celui-ci dépendrait uniquement de l'encombrement lié au stockage du matériel professionnel et non du temps de travail réalisé au domicile ou encore de l'utilisation, ou non, d'heures de délégation (alors qu'un local était mis à disposition des représentants du personnel). La portée de cette précision reste néanmoins à confirmer, la Cour de cassation rappelant dans le même attendu que l'importance de la sujétion est appréciée « souverainement » par les juges du fond.

Il convient de relever que la situation ayant donné lieu à ces décisions ne correspond pas exactement à la définition du télétravail qui s'entend de « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* » (article L.1222-9 du Code du travail).

L'indemnité d'occupation visé par cet arrêt ne devrait donc pas s'appliquer aux situations de télétravail *stricto-sensu*.

Délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT : surreprésentation en réunion de la délégation patronale (Cass. crim., 28 novembre 2017, n°16-86.138)

L'affaire ayant donné lieu à la décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 28 novembre 2017 est singulière.

L'employeur (personne morale), la Responsable des ressources humaines, présidente du CHSCT et le Directeur général de l'association en cause ont été reconnus coupables du délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT pour avoir fait intervenir à une réunion du CHSCT les cinq directeurs d'agence concernés par la question mise à l'ordre du jour.

Le sujet était sensible, puisqu'il s'agissait de voter la mise en œuvre d'une expertise pour risque grave.

Les magistrats ont ainsi considéré, en appel comme en cassation, que cette intervention, dont il n'était pas prouvé qu'elle avait été acceptée par les représentants du personnel (sans qu'il soit pour autant justifié qu'elle ait été refusée), avait pour objet de créer une surreprésentation de la délégation patronale destinée à faire pression sur les membres du CHSCT afin qu'ils renoncent à leur projet d'expertise.

Le fait que l'expertise ait finalement été votée a été sans incidence sur l'analyse des juges.

A la lecture de la décision, on comprend que la réunion s'est déroulée dans un climat de grande tension et que des pressions ont effectivement été exercées. Néanmoins, cet arrêt invite à se ménager la preuve, en amont ou au plus tard en introduction de la réunion du CHSCT ou du comité d'entreprise, de l'accord de ses membres pour l'intervention de tiers, même en l'absence de climat de tension ou lorsque la présence de personnes extérieures au comité concerné s'imposerait de bon sens au regard des questions à traiter.

* * * * *

* *

Le département de droit social, auquel s'associe l'ensemble du Cabinet, vous souhaite une excellente année 2018.

PBA

PECH DE LA CLAUSE, BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelacause.com

www.pechdelacause.com