

Newsletter
Janvier
2018

NEWSLETTER SOCIAL

LA REFORME MACRON EN MARCHÉ

Tels qu'annoncés par le gouvernement, les décrets d'application des ordonnances du 22 septembre 2017 ont tous été publiés au journal officiel avant la fin de l'année 2017, permettant une application effective de l'intégralité des réformes au 1^{er} janvier 2018.

Parmi les décrets les plus attendus et les plus récemment publiés figurent le décret relatif au CSE ainsi que celui établissant les modèles types de lettres de licenciement.

Le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 est consacré au CSE, nouvelle institution représentative du personnel se substituant aux trois instances préexistantes (CE, DP et CHSCT) et dont la mise en place devra être effective au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Ce décret fixe notamment la composition du CSE en déterminant, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct, le nombre de membres du CSE ainsi que les heures de délégation dont ils disposent.

Dans ce numéro :

Règlementation

p. 3

Jurisprudence

p. 3

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

Il convient de rappeler que le **protocole d'accord préélectoral** peut modifier le nombre de sièges, la rédaction du texte paraissant autoriser son augmentation mais également sa diminution par rapport aux dispositions légales.

Le protocole d'accord préélectoral peut également modifier le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui qui résulte des dispositions légales.

Ce décret contient par ailleurs des dispositions relatives au déroulement même des opérations électorales et notamment les conditions de recours au vote électronique, aux heures de délégations (modalités d'annualisation et de mutualisation), aux commissions du CSE, aux expertises du CSE (droits et obligations de l'expert, délais d'expertise et de contestation de l'expertise), au CSE central et aux CSE d'établissement ou au Conseil d'entreprise (à savoir le CSE doté de prérogatives en matière de négociation).

Ce décret comporte également des dispositions propres aux salariés protégés et notamment à la procédure applicable en cas de demande de rupture conventionnelle individuelle ou collective.

Le décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établit pour sa part six modèles types de lettres de licenciement susceptibles d'être d'utilisés en fonction de la nature juridique du licenciement envisagé (licenciement pour motif personnel disciplinaire, pour motif personnel non disciplinaire, pour inaptitude, pour motif économique individuel et collectif).

Ces modèles, qui constituent en réalité des trames de lettres de licenciement, contiennent des rappels succincts de la procédure applicable au licenciement envisagé et intègrent des dispositions propres à la nouvelle procédure de précision des motifs (un décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 est lui-même venu préciser cette procédure évoquée dans notre newsletter du mois de septembre 2017).

Si le travail de synthèse et de pédagogie réalisé mérite d'être salué, ces modèles devront être utilisés avec une grande vigilance, la notification d'un licenciement ne pouvant être envisagée qu'autant qu'existe un motif réel et sérieux, que la procédure correspondante a bien été respectée et que la lettre ensuite adressée au salarié a été adaptée aux faits de l'espèce.

REGLEMENTATION

Calcul du quota maximal de stagiaires dans l'entreprise (réponse Ministérielle publiée au journal officiel du 9 janvier 2018, page 225).

Conformément aux dispositions de l'article R. 124-10 du Code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'organisme d'accueil doté de la personnalité morale ne peut excéder :

- 15% de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 ;
- 3 stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20.

Le Ministère du travail est venu préciser qu'au sein des entreprises dotées de plusieurs établissements qui n'ont pas de personnalité morale propre, le plafond de stagiaires autorisé ne s'apprécie pas au niveau de chaque établissement mais au regard de l'effectif global de la société.

Ainsi, pour une entreprise de 18 salariés dotés de deux établissements, le nombre total de stagiaires ne pourra excéder 3 stagiaires (et non 6 si l'on avait raisonné par établissement).

JURISPRUDENCE

Contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage (Cass. Soc. 20 décembre 2017 n°16-22300).

Conformément à l'article L. 3121-3 du Code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet de contreparties accordées soit sous forme de repos soit sous forme financière dès lors que deux conditions cumulatives sont réunies :

- le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- et que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

L'obligation de se vêtir et de se dévêtir sur le lieu de travail peut bien entendu résulter de directives fournies par l'employeur mais également de circonstances de fait, comme le confirme l'arrêt de la Cour de cassation du 20 décembre 2017.

Dans cette affaire, il a en effet été jugé que des aviateurs, astreints au port d'une tenue de travail, qui étaient directement ou par imprégnation des vapeurs, en contact avec des hydrocarbures et qui avaient obligation de confier le nettoyage de leurs tenues à l'entreprise, travaillaient dans des conditions d'insalubrité qui leur imposaient de se vêtir et de se dévêtir sur le lieu de travail.

Des contreparties devaient en conséquence être octroyées aux salariés, peu important que l'employeur n'ait pas imposé de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail et que certains salariés décident de quitter leur travail en tenue.

Détermination de la contrepartie à la clause de non-concurrence (Cass. Soc.18 janvier 2018, n° 15-24002)

Dans la continuité de sa jurisprudence relative tant aux dispositions conventionnelles (Cass. Soc. 14 avril 2016 n°14-29679) qu'aux stipulations contractuelles (Cass. Soc.8 avril 2000 n°08-43056), la Cour de cassation réaffirme dans sa décision du 18 janvier 2018 que le montant de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence ne peut varier selon le mode de rupture du contrat de travail.

Une telle clause doit être réputée non écrite et seule la contrepartie la plus élevée prévue doit alors être appliquée.

Dans cette affaire, étaient en cause les dispositions de la convention collective nationale des experts comptables fixant des contreparties différentes selon que la rupture du contrat de travail procède d'un licenciement ou d'une démission et qui n'envisagent pas le cas de la rupture conventionnelle.

Une salariée ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle et soumise à une clause « de respect de la clientèle » s'analysant, selon elle, en une clause de non-concurrence, sollicitait le règlement d'une contrepartie financière non prévue à son contrat de travail.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Rennes avait jugé qu'à défaut de stipulations propres à la rupture conventionnelle au sein de la convention collective, la salariée ne pouvait en solliciter le bénéfice et que la clause, dépourvue de contrepartie, était nulle.

Cette décision est censurée par les Hauts magistrats selon lesquels, dans un tel cas de figure, le salarié doit bénéficier de la contrepartie pécuniaire la plus élevée prévue par la convention collective.