



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 25 au 29 septembre 2017

Textes législatifs et réglementaires

► Ordonnances « Macron » : réforme du code du travail

Les ordonnances « Macron » visant à réformer le code du travail ont été publiées au JO du 23 septembre.

Au total, 5 ordonnances sont parues :

- 1) l'une relative au renforcement de la négociation collective (ordonnance n°2017-1385) ;
- 2) l'une relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (ordonnance n°2017-1386) ;
- 3) l'une relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (ordonnance n°2017-1387) ;
- 4) l'une portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective (ordonnance n°2017-1388) ;
- 5) et enfin, l'une 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 (ordonnance n°2017-1389).

A noter qu'une ordonnance spécifique a été publiée visant à repousser d'un an le principe du prélèvement à la source (ordonnance n°2017-1390).

► Augmentation des indemnités légales de licenciement

Le décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017, portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement, est paru au JO du 26 septembre.

► Transport d'hydrocarbures : dérogation aux temps de conduite

Un arrêté du 22 septembre 2017, portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite et de repos pour le transport d'hydrocarbures, est paru au JO du 23 septembre.

► Travail dissimulé

Le décret n°2017-1409 du 25 septembre 2017, relatif à l'amélioration des outils de recouvrement en matière de travail dissimulé, est paru au JO du 27 septembre.

► Risques professionnels : agriculture

Un arrêté du 20 septembre 2017, fixant les modalités de détermination de l'effectif de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail des services de santé au travail en agriculture, est paru JO du 27 septembre.

Jurisprudence

► Salarié protégé - Forfait en heures

Dans le cadre d'une annulation d'une convention de forfait en heures, un employeur informe un salarié protégé d'une baisse de son nombre d'heures hebdomadaire de travail et de sa rémunération. Ce salarié protégé manifeste son refus. Face à ce refus, l'employeur ne peut, que maintenir le montant de la rémunération, ou saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement (Cass. soc., 13-9-17, n°15-24397).

► Salarié protégé - Licenciement

Les salariés protégés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle : lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale. Un inspecteur du travail qui constate un lien avec le mandat détenu ne peut autoriser le

licenciement, même s'il est dans l'intérêt du salarié de quitter l'entreprise (CE, 13-9-17, n°399972).

► Exposition à l'amiante - indemnisation

Le préjudice moral résultant pour un salarié du risque de développer une maladie induite par son exposition à l'amiante est constitué par le seul préjudice d'anxiété dont l'indemnisation, qui n'est ouverte qu'au salarié qui a travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, répare l'ensemble des troubles psychologiques résultant de la connaissance d'un tel risque. Ainsi, une cour d'appel, qui n'a pas constaté que les salariés avaient travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998, ne pouvait leur accorder une indemnisation d'un préjudice moral au titre de l'exposition à l'amiante, y compris sur le fondement d'un manquement de l'employeur à



son obligation de sécurité (Cass. soc., 21-9-17, n°16-15130 à 16-15136). Autrement dit, les salariés de la tour Montparnasse ne peuvent prétendre au préjudice d'anxiété, la tour n'étant pas classée comme un établissement relevant de l'Acaata. Ils ne peuvent également pas être indemnisés au titre de la violation de l'obligation de sécurité pour leur exposition à l'amiante.

► Utilisation de la langue française

Des documents comportant des obligations pour le salarié peuvent être rédigés en anglais, dès lors qu'un document, rédigé en français, fixant les objectifs permettant la détermination de la rémunération variable a été diffusé sur l'intranet de l'entreprise. En d'autres termes, une version en anglais peut être remise au salarié dès lors que, par la suite, une version française est rendue disponible. Auparavant, la Cour de cassation exigeait que tous les documents nécessaires à l'exécution du travail soient remis en français, faute de quoi ils étaient inopposables. On le voit, sur cette question, la Cour de cassation a, quelque peu, assoupli sa position (Cass. soc., 21-9-17, n°16-20426).

► Congés payés - Preuve de leur prise effective

Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés (CP) annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas

de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Sauf dispositions contraires, la même règle de preuve s'applique aux congés d'origine légale ou conventionnelle, s'ajoutant aux quatre semaines garanties par le droit de l'Union (Cass. soc., 21-9-17, n°16-18898). En l'espèce, l'employeur ne produisait aucun élément permettant d'établir qu'il avait mis le salarié en mesure de prendre l'ensemble des jours de congés acquis en 2011-2012, de sorte que ceux-ci devaient être reportés sur l'exercice suivant.

► Prise d'acte - Prime de vacances

La prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail. Ainsi, le salarié non protégé prenant acte avant la date normale de versement de la prime de vacances, ne peut en revendiquer le paiement *pro rata temporis*, en l'absence de dispositions conventionnelles le prévoyant (Cass. soc., 21-9-17, n°15-28933). Tel n'est pas le cas du salarié protégé. Dans une telle hypothèse, la prise d'acte justifiée produit les effets d'un licenciement nul. L'intéressé a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois. La Cour de cassation considère que cette indemnité doit comprendre la prime vacances qui aurait dû être versée durant cette période (Cass. soc., 21-7-17, n°15-28932).

FOCUS

Comité social et économique : une mise en place étalée dans le temps

Le comité social et économique (CSE) regroupe les DP, le CE et le CHSCT en une seule et même instance.

La mise en place du CSE s'effectuera de manière progressive. Des camarades nous ont fait part de nombreuses difficultés concernant la date d'entrée en vigueur du CSE. En effet, le projet d'ordonnance n'envisageait pas toutes les situations qui pouvaient se présenter. Après un passage en Conseil d'Etat, le gouvernement a revu sa copie. Les ordonnances publiées sont de nature à écarter, sur cette question, une source future de contentieux mais elles ne sont pas exemptes de toute critique juridique, raison pour laquelle nous analysons, dès maintenant, les recours juridiques possibles contre ces ordonnances que nous ne manquerons pas d'engager le plus rapidement possible.

L'ordonnance n°2017-1386 entre en vigueur à la publication des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (des décrets fixant le nombre d'élus et leurs crédits d'heures sont attendus...), sauf dispositions contraires.

Le CSE est mis en place au terme du mandat des institutions représentatives du personnel et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, des règles particulières s'appliquent :

- lorsqu'un protocole préélectoral a été conclu avant la publication de l'ordonnance (soit avant le 23 septembre

2017), l'élection a lieu conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication. Le CSE est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

- lorsque les mandats des DP, du CE et du CHSCT arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance, soit le 23 septembre et le 31 décembre 2017, ces mandats sont prorogés jusqu'à cette date. Leur durée peut également être prorogée, au plus, d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;
- lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

Dans le cadre d'une entreprise comportant des établissements distincts avec des durées de mandats différentes, la durée des mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CE, ou à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr
didier.porte@force-ouvriere.fr





l'instance regroupée de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement ou du CSE central.

L'article 9 de l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise (n°2017-1386 du 22 septembre, *JO* du 23 septembre) envisage également l'hypothèse du transfert d'entreprise. En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, lorsque n'a pas été mis en place un CSE au sein de l'entreprise absorbée, il convient :

- si cette entreprise devient un établissement distinct, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, de procéder à des élections en son sein pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique ;
- si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place du CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.