

Actualité Juridique et Sociale

N° 90 – MAI 2018
LETTRE D'INFORMATION

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

A LA UNE

Club RH
Vos ateliers pour progresser et
décortiquer l'actualité RH

 **CCI MONTAUBAN
ET TARN-ET-GARONNE**

« Quels indicateurs pour évaluer les compétences de ses collaborateurs »

Définition et échange
La notion de compétences
La notion d'aptitude
Choisir les bons indicateurs pour évaluer les compétences
La posture de manager

Mardi 15 mai 2018 de 9h00 à 12h00

Centre de Formation Consulaire – 61 avenue Gambetta à Montauban

Informations et inscriptions : 05 63 22 26 18 ou

clubrh@montauban.cci.fr



ACTUALITES

ORDONNANCES

Ratification des ordonnances Macron

Les ordonnances Macron ont valeur législative, la loi les ratifiant étant publiée au JO du 31 mars.

Parmi les mesures phares figurent le renforcement de la place de la négociation collective d'entreprise, le recours à la rupture conventionnelle collective et la mise en place du CSE. Sur ces deux derniers points, un questions-réponses devrait prochainement être mis en ligne sur le site du ministère du Travail.

Attendue depuis la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars (v. l'actualité n° 17537 du 23 mars 2018), la publication de la loi de ratification des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 et de l'ordonnance dite « balai » de décembre dernier (v. l'actualité n° 17474 du 22 décembre 2017) au Journal officiel a eu lieu le 31 mars 2018.

Modifications substantielles

Mise en place du comité social et économique (CSE), recours à la rupture conventionnelle collective (RCC) ou au congé de mobilité, désignation des délégués syndicaux... Les entreprises mettant en œuvre les dispositions des ordonnances de septembre dernier et de l'ordonnance balai doivent être vigilantes. Celles-ci ont été substantiellement modifiées par la loi du 29 mars 2018 les ratifiant (v. l'actualité n° 17512 du 16 février 2018). Ce texte élargit les possibilités de désigner un délégué syndical, revoit à la baisse le budget du comité économique et social, confère aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés un droit d'alerte, notamment en cas d'atteinte aux droits des personnes, assouplit le recours au télétravail, remanie la rupture conventionnelle collective, etc.

Source : L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO 31 mars, Liaisons Sociales Quotidien

RUPTURE DU CONTRAT

Le Sénat a ratifié les ordonnances Macron en modifiant ou précisant certaines dispositions relatives au CSE

Loi de ratification des ordonnances : les ajustements en matière de rupture individuelle du contrat

En matière de rupture individuelle du contrat de travail, la loi n° 2018-217 de ratification des ordonnances Macron du 29 mars 2018 (JO, 31 mars) n'a pas apporté de modifications substantielles mais elle précise plutôt certaines dispositions jugées trop floues.

Les quelques modifications ou ajustements opérés par la loi n° 2018-217 de ratification des ordonnances Macron du 29 mars 2018 (JO, 31 mars) portent principalement sur les modèles de lettre de licenciement ainsi que sur l'indemnisation du licenciement abusif et de la prise d'acte ou de la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul.

Modèles de lettre de licenciement

Le décret sera remplacé par un arrêté

Pour limiter les risques d'erreurs des employeurs et ainsi réduire les risques de contentieux notamment dus à l'absence ou à l'insuffisance de motivation du licenciement, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO, 23 sept.) a prévu la création par décret de modèles de lettres de licenciement, aussi bien économique que non économique. Ce décret est paru au *Journal officiel* du 30 décembre 2017. Depuis le 31 décembre 2017, l'employeur peut ainsi les utiliser pour procéder à la notification du licenciement.



Suppression de la mention relative aux droits et obligations des parties

Les six modèles de lettre de licenciement rappelaient jusqu'à présent les droits et obligations du salarié et de l'employeur au moment de la rupture du contrat. Mais cette mention est supprimée par la loi de ratification des ordonnances (C. trav., art. L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 mod.).

Indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Depuis septembre dernier, le juge alloue une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en fonction d'un barème qu'il doit impérativement respecter. Ce barème prévoit des montants minimaux et maximaux déterminés par année d'ancienneté et s'applique à tous les salariés et à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Pour déterminer le montant de ces dommages et intérêts, le juge pouvait jusqu'à présent tenir compte "des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture".

La loi de ratification revient sur cette disposition. Le juge ne peut plus prendre en compte l'indemnité légale de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9 du code du travail pour fixer le montant de la réparation du licenciement abusif (C. trav., art. L. 1235-3 mod.).

Prise d'acte ou résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul

Selon l'article L. 1235-3-2 du code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, le nouveau barème d'indemnisation du licenciement abusif s'appliquait aux prises d'acte et résiliations judiciaires du contrat de travail prononcées aux torts de l'employeur. S'était alors posée la question de l'application de cette disposition à ces modes de rupture produisant non pas les effets d'un licenciement abusif mais d'un licenciement nul.

La loi de ratification rectifie le tir : l'application du barème est bien exclue en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul afférent aux cas mentionnés à l'article L. 1235-3-1 du code du travail (C. trav., art. L. 1235-3-2). Dans ces hypothèses, le juge doit ainsi octroyer au salarié une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois.

Source : L. n° 2018-217, 29 mars 2018 : JO, 31 mars, Editions législatives

APC

Précisions sur l'information et le licenciement des salariés

Accord de performance collective : l'information et le licenciement des salariés précisés

Information des salariés, mise en place ou modification du forfait annuel en jours, délai de mise en œuvre de la procédure de licenciement..., la loi de ratification du 29 mars 2018 précise certaines modalités d'application de l'accord de performance collective.

Depuis le 24 septembre dernier, employeur et syndicats ont la possibilité de conclure un accord visant à répondre « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, à préserver ou à développer l'emploi. Désormais baptisé « accord de performance collective », ce dispositif permet d'aménager la durée du travail et/ou la rémunération des salariés et/ou de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. La loi de ratification du 29 mars dernier est venue préciser certaines modalités d'application de cet accord. Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 1^{er} avril 2018.

Un contenu aménagé

L'accord de performance collective (APC) peut avoir pour effet d'aménager la rémunération. Initialement, cet aménagement devait se faire dans le respect du SMIC et des minima conventionnels. La référence au SMIC est désormais supprimée pour ne laisser subsister que le respect « des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail », à savoir les minima conventionnels.

S'agissant du contenu de l'accord, il est précisé qu'il doit également définir les modalités d'accompagnement des salariés refusant l'application de l'accord ainsi que l'abondement du compte personnel de formation (CPF) au-delà du montant minimal de 100 heures prévu par l'article D. 6323-3-2 du code du travail.



Un accord qui peut imposer la mise en place ou la modification d'un forfait annuel

Les articles L.3121-53 à L.3121-66 du code du travail relatifs aux conventions de forfait s'appliquent sans exception si l'accord de performance collective met en place un dispositif de forfait annuel.

Ces dispositions s'appliquent également si l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception notable des articles suivants :

- L'article L.3121-55 qui impose de recueillir l'accord écrit du salarié et la rédaction d'une convention individuelle de forfait ;
- L'article L.3121-64, I, 5° selon lequel l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année doit déterminer les caractéristiques principales des conventions individuelles, en particulier le nombre d'heures ou de jour compris dans le forfait.

L'information des salariés doit être complète et datée

Une fois l'accord conclu, l'employeur doit informer les salariés de son existence et de son contenu. Cette information doit également faire état du droit pour chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail. Cette information, qui peut être faite par tout moyen conférant date certaine, n'est pas à négliger car c'est à compter de cette date que débute le délai de réflexion d'un mois laissé au salarié pour refuser l'application de l'accord.

En cas de refus, la procédure de licenciement devra être engagée dans les 2 mois

Lorsqu'un salarié notifie, dans les conditions précitées, par écrit son refus de se voir appliquer l'accord, l'employeur peut décider d'engager une procédure de licenciement à son encontre. Cette dernière doit débiter dans les 2 mois suivant la notification du refus du salarié.

Rappelons que ce licenciement reposera alors sur un motif spécifique dit « sui generis » et que l'employeur devra respecter la procédure du licenciement pour motif personnel.

Source : C. trav., art. L. 2254-2 mod. par L. n°2018-217, 29 mars 2018, art. 2 : JO, 31 mars, Editions Législatives

TELETRAVAIL

Suppression de l'exigence d'un accord collectif ou d'une charte préalable

Télétravail : l'exigence d'un accord collectif ou d'une charte préalable est supprimée

Depuis le 1er avril 2018, le télétravail peut de nouveau être mis en place, en l'absence d'accord collectif ou de charte, par un simple accord entre le salarié et l'employeur.

Depuis le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, le télétravail régulier ne pouvait être mis en place que par accord collectif ou charte (C. trav. L. 1222-9). Seul le télétravail occasionnel pouvait être mis en place par un accord entre l'employeur et le salarié.

Désormais, depuis le 1er avril 2018, qu'il soit régulier ou occasionnel, le télétravail peut être mis en place par un accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou du comité social et économique ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, par un simple accord entre le salarié et l'employeur. Cet accord peut se formaliser par tout moyen.

Par ailleurs, l'accord collectif ou la charte doit désormais comporter une clause sur les conditions de passage en télétravail en cas de pics de pollution. Il s'agit d'épisodes de pollution faisant l'objet de mesures prises par le Préfet, telles que des restrictions de circulation en voiture, selon les critères fixés à l'article L. 223-1 du code de l'environnement.

Source : C. trav., art. L. 1222-9 mod. par L. n°2018-217, 29 mars 2018, art. 11 : JO, 31 mars, Editions Législatives



JURISPRUDENCE

Heures supplémentaires non effectuées : lorsqu'elles sont contractualisées, elles donnent lieu à rappel de salaire

Lorsque les heures supplémentaires font l'objet d'un engagement contractuel de l'employeur, elles donnent lieu à rappel de salaire et de congés payés en cas de non-exécution, alors même que la prestation n'a pas eu lieu.

En principe, les heures supplémentaires relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Il en dispose librement en fonction des nécessités de l'entreprise et peut donc aussi bien les imposer au salarié, qu'en diminuer ou en supprimer le recours, sous réserve d'abus de droit.

Tel n'est toutefois pas le cas si l'employeur s'est engagé contractuellement sur ce point. Dans ce cas, la suppression de cet élément constitue une modification du contrat de travail, nécessitant au préalable l'accord exprès du salarié pour application.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation. Dans cette affaire, l'employeur s'était engagé contractuellement à assurer l'exécution d'un certain nombre d'heures supplémentaires. Après y avoir eu recours de manière constante, et versé le salaire correspondant, il y a soudainement renoncé, sans obtenir l'accord de la salariée. Celle-ci demande alors en justice le rappel de salaires et de congés payés, au titre des heures supplémentaires non effectuées, qu'elle considère comme un élément de sa rémunération.

Si la cour d'appel a bien relevé la contractualisation de l'élément et un manquement de l'employeur, elle n'accorde pas pour autant le versement de rappel de salaires et de congés payés demandé par la salariée. Pour les juges du fond, « le salaire vient rémunérer une prestation de travail, alors qu'en l'espèce, cette prestation n'a pas eu lieu ». La perte de revenu générée par la suppression soudaine des heures supplémentaires ne pouvait donner lieu, selon eux, qu'à des dommages-intérêts réparant le préjudice subi.

La Cour de cassation ne valide pas ce raisonnement. Puisqu'en l'espèce, les heures supplémentaires constituaient un élément de la rémunération prévu au contrat de travail, leur non-exécution devait faire l'objet d'un rappel de salaire et de congés payés.

S'il peut être tentant pour certains employeurs de garantir contractuellement au salarié un nombre minimum d'heures supplémentaires au contrat, il faut garder à l'esprit que toute modification nécessitera alors l'accord du salarié. La vigilance est donc de mise quant aux éléments à faire figurer dans le contrat de travail, si l'on veut garder toute latitude de recours aux heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 7 mars. 2018, n° 17-10.870, Editions Législatives

La période d'essai peut être prolongée pour une durée égale à celle des congés

Le contrat de travail d'un « dessinateur bâtiments » prévoit une période d'essai de 3 mois se terminant le 1er juillet 2013. L'employeur ayant rompu ce contrat de travail le 5 juillet, le salarié se considère comme licencié.

Il produit un courrier du 28 juin 2013, qui à ses yeux lui annonçait que sa période d'essai était validée et qu'il était embauché à compter du 3 juillet.

Il en conclut que le 5 juillet sa période d'essai n'était plus en cours.

La Cour d'appel d'Agen constate que ce salarié avait pris 4 heures de RTT le 28 juin 2013 puis 5 jours et demi de congés, du 28 juin après-midi au 5 juillet 2013. Elle en déduit que la date d'expiration de la période d'essai avait été prolongée d'autant, c'est-à-dire jusqu'au 9 juillet 2013 inclus. En conséquence, l'employeur n'avait pas à respecter la procédure de licenciement.

La Cour de cassation a approuvé cette décision : « attendu qu'ayant fait ressortir que le courriel de l'employeur n'avait pas eu pour effet de modifier la durée de la période d'essai initialement convenue, la cour d'appel, qui a constaté que celle-ci était toujours en cours le 28 juin 2013, et que la prise de congés par le salarié à cette date en avait prolongé le terme, a légalement justifié sa décision ».

C'est de longue date que la jurisprudence considère que la période d'essai peut être prolongée pour une durée égale à celle des congés (Cass. soc., 26 mai 1994, no 90-45.318). D'autres arrêts ont ensuite appliqué ce principe (notamment Cass. soc., 20 juin 2001, no 99-42.457).



Des absences pour maladie suspendent également la période d'essai (Cass. soc., 16 mars 2005, no 02-45.314).

Il en est de même en cas de congés sans solde (Cass. soc., 23 mai 2007, no 06-41.338) ou d'accident du travail (Cass. soc., 12 janv. 1993, no 88-44.572).

Ce qui se comprend aisément, la période d'essai ayant pour but d'apprécier si le salarié est capable de remplir les missions liées au poste ; s'il est absent, cette évaluation ne peut se faire et il est donc normal de prolonger la durée de l'essai proportionnellement à la durée de l'absence.

Sauf si l'employeur décide de ne pas user de cette faculté en décidant que l'essai est terminé nonobstant la période d'absence : en l'espèce, le salarié avait tenté de démontrer que tel était le cas. En vain car ce n'est pas ainsi que les juges ont interprété le courrier qu'il produisait à cet effet.

Source : Cass. soc., 31 janv. 2018, pourvoi no 16-11.598, arrêt no 136 F-D, Jurisprudence Sociale Lamy

QUOI DE NEUF

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le site dédié au CPF est intégré au site www.moncompteactivite.gouv.fr

Pour retrouver les informations relatives à son compte personnel de formation (CPF), il faut désormais se connecter au site www.moncompteactivite.gouv.fr. Le site www.moncompteformation.gouv.fr est fermé.

Depuis le 27 février dernier, chaque salarié doit, pour obtenir les informations relatives à son compte personnel de formation (CPF), se connecter au site dédié au compte personnel d'activité (CPA) www.moncompteactivite.gouv.fr.

Jusqu'à présent, il était possible de se connecter au site www.moncompteformation.gouv.fr. Plus d'un an après la mise en place du CPA (le 1^{er} janvier 2017), les deux sites ont logiquement fusionné.

Pour accéder à son compte, l'identifiant (numéro de sécurité sociale) et le mot de passe déjà utilisés sur les sites dédiés au CPA et au CPF sont toujours valables. L'ensemble des informations déjà saisies et notamment les heures CPF/Dif sont intégralement reprises.

Sur le site dédié au CPA, chaque salarié peut également accéder, le cas échéant, à son compte professionnel de prévention (nouvelle appellation du compte personnel de prévention de la pénibilité) et à son compte d'engagement citoyen (CEC).

Source : Editions Législatives

AGENDA

Mardi 26 juin 2018

ATELIER CLUB RH

« ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES DU PREMIER SEMESTRE + MEDIATION A LA CONSOMMATION »

De 9h30 à 12h, au Centre de Formation Consulaire Guy Pécou – 61, avenue Gambetta – 82000 MONTAUBAN.

Contact / Tél : 05 63 22 26 18 – @ : clubrh@montauban.cci.fr



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

<http://formation.midi-pyrenees.cci.fr/>
<http://www.sudformation.cci.fr/>

PARCOURS GESTION DE LA PAIE – LES CHARGES SOCIALES – NIVEAU 3

Intervenante : Cécile DELMAS

Prix par personne : 280€ HT

Durée : 1 jour, soit le 22 juin

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

FORMATION SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL - INITIAL

Intervenant : Croix Rouge Française

Prix par personne : 290€ HT

Durée : 2 jours, soit les 5 et 6 juillet

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr

SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL – MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES

Intervenant : Croix Rouge Française

Prix par personne : 160€ HT

Durée : 1 jour, soit le 14 juin

Pour plus de renseignement : 05 63 21 71 00 ou ccif@montauban.cci.fr