



ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

S O M M A I R E

1 JURISPRUDENCE SOCIALE

- *Licenciement pour motif économique : conséquences de l'annulation de l'homologation du PSE sur l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé.*
- *Consultation des représentants du personnel : la demande de suspension du délai d'avis après l'expiration du délai imparti au CE est irrecevable.*
- *Représentation du personnel : pour être éligible dans un collège électoral, le salarié doit être électeur dans celui-ci/la parité hommes-femmes dans les listes de candidatures pour des élections professionnelles remise en question devant le Conseil Constitutionnel.*
- *Transfert d'entreprise : les salariés du repreneur d'un marché de prestation de services ne peuvent prétendre aux mêmes droits que les salariés nouvellement transférés.*
- *Durée du travail : forfait en jours sur l'année : des précisions supplémentaires sur les modalités de garanties dues aux salariés en matière de santé et sécurité.*
- *Santé au travail : un employeur peut exercer une action disciplinaire contre un médecin du travail ayant délivré un certificat de complaisance / A défaut de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail, l'employeur viole son obligation de sécurité de résultat.*
- *Licenciement individuel : l'indemnisation du préjudice en cas d'irrégularité de procédure n'est pas automatique.*
- *Contrat de travail : une offre de contrat de travail n'est pas une promesse d'embauche.*

2 TEXTES LEGISLATIFS

- *Le point sur la réforme du droit du travail.*

Licenciement pour motif économique :

L'annulation de l'acte administratif fondant l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé entraîne la nullité de l'autorisation de licenciement.

L'invalidation de la décision de la DIRECCTE ayant validé ou homologué un plan de sauvegarde de l'emploi invalide également l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé accordée en exécution de ce plan.

[Conseil d'Etat, 19 juillet 2017, n° 391849](#)

Consultation des représentants du personnel :

La demande de prolongation des délais de consultation doit intervenir avant l'expiration du délai légal dont dispose le CE pour rendre son avis.

La saisine du juge des référés d'une demande de prolongation du délai de consultation impartie au Comité d'Entreprise pour rendre son avis, s'agissant d'une société dont la cession est envisagée, au motif que des pièces utiles à l'accomplissement de la mission du CHSCT ne lui auraient pas été communiquées, est irrecevable lorsque la saisine est faite après le délai dont disposait le Comité d'Entreprise pour se prononcer sur l'opération.

[Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 15-26.338](#)

La portée de cette décision sera à apprécier lors de la parution du décret en Conseil d'Etat fixant les délais de consultation du CSE (après la disparition du CHSCT) attendu avant le 31 décembre 2017.

Représentation du personnel :

Pour être éligible dans un collège électoral, le salarié doit être électeur dans celui-ci.

L'existence de plusieurs collèges pour les élections des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise, a pour finalité d'assurer une représentation spécifique des catégories particulières de personnel. Sont éligibles sur les listes établies pour chaque collège électoral uniquement les salariés qui sont électeurs de ce collège.

[Cass. soc., 20 septembre 2017, n° 16-18.780](#)

Parité femmes/hommes dans les listes de candidats aux élections professionnelles.

La Cour de cassation a saisi le Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité au motif que l'exigence de parité dans les listes de candidats aux élections professionnelles issue de la Loi Rebsamen (Loi 2015-994 du 17 août 2015) pourrait conduire à l'exclusion de toute candidature aux élections, des salariés d'un même sexe qui n'auraient pu respecter la parité.

[Cass. soc., QPC, 18 octobre 2017, n° 17-40053](#)

La décision du Conseil constitutionnel est attendue en janvier 2018. Cependant, les nouvelles dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ont corrigé la situation en prévoyant que si l'application des règles destinées à assurer l'égalité femmes/hommes conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté.

[Ord. 2017-1386 du 22 septembre 2017, art. 1, JO du 23 ; Code du travail, art. L 2314-30, al. 6, version en vigueur au plus tard au 1er janvier 2018](#)

Transfert d'entreprise :

Les salariés du repreneur d'un marché de prestations de service ne peuvent prétendre aux mêmes droits que les salariés nouvellement transférés.

Le personnel d'un nouveau titulaire d'un marché de prestations de services ne peut pas invoquer le principe de l'égalité de traitement pour bénéficier des avantages contractuels maintenus aux salariés transférés par application d'un accord collectif en vigueur au sein de leur ancien employeur. La différence de traitement est ici justifiée objectivement.

[Cass. soc., 30 novembre 2017, n° 16-20.53](#)

Durée du travail / Forfait en jours sur l'année :

Des précisions supplémentaires sur les modalités de garanties dues aux salariés en matière de santé et sécurité.

Ont été jugées suffisantes les modalités prévues par un accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail en matière de protection de la santé des travailleurs. Cet accord prévoyait que les personnels au forfait jours étaient tenus de déclarer dans le logiciel temps en place dans l'entreprise le nombre de jours ou de demi-journées travaillés et des journées de repos. L'accord prévoyait également qu'une consolidation était effectuée par la direction des ressources humaines pour contrôler la durée. La Cour, après avoir vérifié que ces mesures étaient effectives et que le temps de travail faisait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur, a rejeté les demandes de rappel de salaire, d'heures supplémentaires, de congés payés, de repos compensateur, d'indemnité de travail dissimulé, de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité formulées par le salarié.

[Cass. soc., 22 Juin 2017, n° 16-11.762](#)

Dans sa décision du 5 octobre 2017, la Cour de cassation juge que lorsque l'accord se borne à prévoir que les salariés saisiront leur temps de travail hebdomadaire dans le système de gestion de temps sans prévoir un suivi effectif et régulier des états récapitulatifs par la hiérarchie, permettant de remédier, en temps utile, à une surcharge de travail, celui-ci est insuffisant pour garantir la protection et la santé des salariés et leur est inopposable.

[Cass. soc., 5 oct. 2017, n° 16-23.106](#)

Santé au travail :

Un employeur peut exercer une action disciplinaire contre un médecin du travail ayant délivré un certificat de complaisance.

Telle est la conclusion de la décision du Conseil d'Etat qui a rejeté la demande de diverses associations et syndicats de médecins l'ayant saisi pour obtenir la modification de l'article R. 4126-1 du code de la Santé publique. Les poursuivants soutenaient que cet article ouvrait la possibilité aux employeurs d'exercer une action disciplinaire contre un médecin du travail qui aurait rédigé des certificats ou des attestations faisant le lien entre la pathologie du salarié et ses conditions de travail. Ils souhaitaient limiter la liste des personnes autorisées à engager une telle action. Le Conseil d'Etat n'a pas fait suite à leur demande.

[Conseil d'Etat, 11 oct. 2017, n° 403576](#)

A défaut de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail, l'employeur viole son obligation de sécurité de résultat.

L'employeur qui ne met pas en œuvre les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement du poste de travail du salarié manque à son obligation de sécurité de résultat et peut être condamné à indemniser le salarié de son préjudice.

[Cass. soc., 27 Septembre 2017, n° 15-28.605](#)

Licenciement individuel :

L'indemnisation du préjudice pour irrégularité de procédure n'est pas automatique.

Le préjudice résultant du non-respect d'une règle de la procédure de licenciement doit être justifié par le salarié qui demande une indemnisation de ce chef. Le préjudice est apprécié souverainement par les juges du fond. Il n'est pas automatique.

[Cass. Soc., 13 septembre 2017, n° 16-13.578](#)

Contrat de travail :

La réforme du droit des contrats et des obligations emporte une distinction entre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail.

L'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation, constitue **une offre de contrat de travail**, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur. En revanche, **la promesse unilatérale** de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde au bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

[Cass. soc. 21 septembre 2017 n°16-20.103 et n°16-20.104](#)

TEXTES LEGISLATIFS

Réforme du Code du travail :

Dans le prolongement des ordonnances du 22 septembre 2017, plusieurs décrets d'application sont parus au Journal officiel.

Un décret du 10 novembre 2017 concerne les modalités d'approbation par les salariés des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de DS, avec des salariés mandatés ou avec des élus au CSE.

[Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise](#)

Trois autres décrets ont été publiés le 15 décembre 2017.

L'un d'eux concerne la **procédure prud'homale** en cas (i) de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail ou (ii) de partage des voix lors de l'audience de conciliation et d'orientation.

Un autre adapte les dispositions réglementaires du Code du travail relatives à la **négociation d'entreprise** sur la rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2017-1702 fixe les conditions et les délais dans lesquels **les motifs du licenciement** peuvent être précisés après la notification de celui-ci. Sur ce point, il est précisé que :

- Le salarié bénéficie de 15 jours suivant la notification du licenciement pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs de son licenciement ;
- L'employeur dispose de 15 jours suivant la réception de la demande du salarié pour lui répondre.

Ces échanges ont lieu par LR/AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Ces dispositions s'appliquent aux licenciements prononcés à partir du 18 décembre 2017.

[Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes](#)

[Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement](#)

[Décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective](#)

Le projet de loi de ratification des ordonnances du 22 septembre 2017 a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 novembre 2017, en y apportant une série de modifications substantielles.

A ce jour, les principaux apports seraient les suivants :

- Ouverture de certains droits d'alerte au CSE des entreprises de moins de 50 salariés ;
- Limitation du transfert par le CSE de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers celui des activités sociales et culturelles ;
- Prise en charge intégrale par l'employeur des expertises normalement cofinancées par le CSE lorsque le budget du CSE est insuffisant et qu'il n'a donné lieu à aucun excédent annuel au cours des trois années précédentes ;
- Compétence exclusive du CSE pour négocier, conclure et réviser l'ensemble des accords d'entreprise et d'établissement, sans exception ;
- Elargissement des possibilités de désignation des DS ;
- Elargissement du périmètre d'appréciation de la cause économique des licenciements au-delà du territoire français en cas de création artificielle des difficultés économiques à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi ;
- Exclusion du barème d'indemnisation prud'homal en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul.

Le projet de loi doit maintenant être soumis au Sénat, qui ne devrait pas se prononcer avant janvier 2018.

Alors que cinq ordonnances ont été signées le 22 septembre 2017 aux fins de réformer le Code du travail, une sixième ordonnance est parue le 20 décembre 2017.

Celle-ci a vocation à rectifier les erreurs matérielles et/ou préciser les dispositions issues des cinq premières ordonnances.

A suivre...

DROIT SOCIAL

Notre département droit social a vocation à faire de l'ingénierie sociale un outil de gestion pour les entreprises.

Nous conseillons les PME et grands groupes français et étrangers dans tous les domaines du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, pour leur permettre d'être en permanence conformes à la législation et à la jurisprudence, si changeantes en cette matière, notamment en ce qui concerne l'optimisation des systèmes de rémunération, des durées de travail ou en proposant des systèmes adaptés à la situation des dirigeants sociaux.

A l'appui des autres compétences du cabinet, nous avons développé une expertise particulière en matière de restructurations d'entreprises, notamment en ce qui concerne les aspects sociaux des transferts d'entreprises, les plans de licenciements collectifs, et l'information-consultation des représentants du personnel.

Nous assurons également la représentation de nos clients devant les différentes administrations (inspection de travail, URSSAF, assurance maladie,...) et devant les tribunaux (conseils de prud'hommes, tribunal des affaires de sécurité sociale, tribunaux administratifs, cours d'appel...).

L'équipe de droit Social de FTPA est co-animée par Alexandre Ebtetaei et Elvira Martinez

* *
*



Alexandre Ebtetaei

Avocat associé - FTPA
T +33 (0)1 45 00 02 21
aebtetaei@ftpa.fr



Elvira MARTINEZ

Avocat conseil - FTPA
T +33 (0)1 45 00 86 20
emartinez@ftpa.fr