



FLASH INFO

1. Les mesures sociales annoncées par Emmanuel Macron :

Le nouveau Président de la République Emmanuel Macron a annoncé dans son programme une série de mesures sociales.

Sur le **dialogue social**, le nouveau Président entend :

- Donner plus de place à l'accord d'entreprise, dans la continuité de la loi El Khomri ;
- Modifier les règles relatives aux représentants du personnel afin d'instituer une instance unique de représentation ;
- Réduire le nombre de branches professionnelles entre 50 et 100, dans la continuité de la loi Formation du 5 mars 2014 et de la loi El Khomri ;
- Encourager l'engagement syndical et lutter contre la discrimination syndicale.

En matière **d'emploi, de formation et de chômage**, Emmanuel Macron souhaite :

- Créer une assurance chômage pour l'ensemble des actifs ;
- Ouvrir les droits à l'assurance chômage aux salariés qui démissionnent ;
- Modifier le Compte Personnel Formation (CPF) afin qu'il soit crédité en points et que le nombre de formations éligibles soit élargi ;
- Favoriser l'attractivité de l'apprentissage en fusionnant les deux contrats d'alternance existants en un contrat unique plus souple.

Pour ce qui est **des charges sociales et de la rémunération**, Monsieur Macron entend :

- Rétablir l'exonération de cotisations sociales sur les heures supplémentaires ;
- Supprimer le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) ;
- Réduire les charges sociales patronales de 6 points et jusqu'à 10 points au niveau du SMIC ;
- Instaurer un bonus-malus en cas de recours excessif aux contrats courts.

Enfin, les mesures suivantes ont également été annoncées :

- Encadrer les décisions prud'homales par un barème instituant un plancher et un plafond des indemnités prud'homales pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse ;
- Créer un système de retraite unique par points qui tient compte de la pénibilité ;
- Redéfinir les règles relatives au détachement afin de lutter contre la concurrence déloyale (limitation à un an de la durée de séjour d'un travailleur détaché et allègement des procédures) ;

- Lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes en favorisant les campagnes de testing, en publiant les noms des entreprises ne respectant pas l'égalité salariale et en renforçant le rôle du défenseur des Droits.

2. Précisions sur les procédures d'alerte issues de la loi Sapin 2

La loi Sapin 2 a prévu l'obligation, pour les sociétés employant au moins 50 salariés, d'établir des procédures appropriées de recueil des alertes émises par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels. Pour rappel, la loi Sapin 2 prévoit que l'alerte peut être adressée au supérieur hiérarchique du lanceur d'alerte ou à un référent désigné par l'employeur.

Selon le décret, qui entrera en vigueur au **1^{er} janvier 2018**, le référent peut être « *une personne physique ou, quelle que soit sa dénomination, toute entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale* ». Il doit disposer « *par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions* » et est soumis à une stricte obligation de confidentialité.

L'article 5 du décret mentionne les différentes modalités qui doivent être précisées par l'employeur lors de la mise en place de la procédure de recueil des alertes.

Enfin, le décret indique que la procédure de signalement doit être portée à la connaissance des membres du personnel et aux collaborateurs extérieurs « par tout moyen », de manière « à la rendre accessible ».

📄 Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017

3. Nouvelle convention sur l'assurance chômage

Les changements issus de la convention signée le 14 avril 2017 par les partenaires sociaux concernent principalement :

- Le calcul de l'allocation pour prendre en compte les jours de travail de façon homogène, quelle que soit la durée des contrats de travail ;
- Le plafond du différé spécifique d'indemnisation applicable aux chômeurs en cas d'indemnités supra-légales, qui est réduit de 180 jours à 150 jours ;
- La suppression de la modulation actuelle des contributions patronales à l'Assurance chômage sur les contrats courts ;
- L'adaptation des règles concernant les seniors pour leur permettre d'acquérir les compétences requises par l'évolution du marché du travail et tenir compte du recul de l'âge de départ à la retraite ;
- La mise en place d'une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05% à la charge des employeurs pour tous les contrats de travail ;
- La suppression de l'exonération temporaire de cotisations sociales en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans.

La nouvelle convention sera applicable à compter du 1^{er} octobre 2017.

📄 Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

📄 Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017

4. Décret d'application relatif à l'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise

La loi El Khomri a instauré une instance de dialogue social dans les réseaux d'exploitants. Cette instance de dialogue social concerne uniquement les réseaux de franchise comprenant au moins 300 salariés et liés par un contrat de franchise contenant des clauses ayant un effet sur l'organisation et les conditions de travail des entreprises franchisées.


Un décret d'application fixe les modalités de mise en place et de fonctionnement de cette instance de dialogue social. En effet, le décret apporte des précisions relatives :

- A la procédure obligatoire et préalable de négociation d'un accord collectif instituant l'instance de dialogue social ;
- Au contenu et aux conditions de validité de l'accord collectif instituant l'instance de dialogue social ;
- Aux règles de fonctionnement de l'instance applicables en l'absence de conclusion d'un accord collectif (composition de l'instance, désignation des membres, remplacement des membres quittant l'instance, statut des membres).

Le décret précise également que le tribunal d'instance est compétent pour les litiges relatifs à la mise en place et au fonctionnement de l'instance de dialogue social et fixe des délais de contestation impératifs.

Ce décret est censé apporter des précisions à un texte de loi très critiqué en raison de l'indépendance économique et juridique entre le franchiseur et les franchisés. Or force est de constater que de nombreuses zones d'ombres subsistent : pour quel type de réseau de franchise l'instance est-elle obligatoire? Quelle est la conséquence d'une rétention d'information d'un franchisé ? Quelles sont les modalités de constitution du groupe de négociation ? Ces imprécisions viendront saturer un peu plus les tribunaux d'instance à l'occasion de probables contentieux à venir.

Cette instance ne va-t-elle pas bien au-delà du concept d'unité économique et sociale entre entités d'un même groupe détenues par les mêmes dirigeants? N'est-ce pas étendre à des employeurs indépendants une quasi-responsabilité de co-employeurs sans nécessité de qualifier un lien de subordination direct ? Il reste à se demander ce que fera le gouvernement d'Emmanuel Macron de l'instance de dialogue social et de ce décret d'application signé seulement par deux ministres.

 Décret n° 2017-773 du 4 mai 2017

5. Résultats de la nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales :

Pour la deuxième fois, dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations atteignent le score de 8% nécessaire à la reconnaissance de la représentativité :

- **CFDT : 26,37%**
- CGT : 24,85%
- CGT-FO : 15,59%
- CFE-CGC : 10,67%
- CFTC : 9,49%

Malgré l'évolution récente des règles en la matière, les cinq syndicats historiques demeurent les seules organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

6. Le maintien du caractère collectif du régime de prévoyance en cas d'erreurs ponctuelles de l'employeur

Selon la Cour de cassation, « les omissions ou erreurs ponctuelles dans la mise en œuvre d'un régime de prévoyance ne font pas perdre à celui-ci son caractère obligatoire et collectif ». Toutefois, encore faut-il que l'employeur puisse rapporter la preuve des erreurs ou omissions qu'il prétend avoir commises. En l'espèce, les erreurs concernaient trois salariés et une régularisation était intervenue pour l'un d'entre eux.

📄 Cass. 2ème civ., 19 janvier 2017, n°16-11.239

7. Tolérance relative aux bons d'achat et cadeaux : absence de portée normative devant le juge

A l'occasion d'un contrôle, l'URSSAF a refusé d'appliquer sa propre tolérance administrative relative aux cadeaux et bons d'achat, au motif que l'employeur octroyait des chèques-cadeaux de manière inégalitaire entre les salariés, en fonction des mois de présence.

La cour de cassation précise dans cet arrêt que sont dépourvues de toute portée normative et donc inapplicables devant le juge :

- la lettre circulaire ACOSS qui édicte une présomption de non assujettissement des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile à condition que le montant alloué au cours de l'année n'excède pas 5 % du PMSS
- l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 qui prévoit que les cadeaux et bons d'achat attribués à un salarié peuvent être exclus de l'assiette des cotisations lorsqu'ils sont attribués en relation avec un événement.

📄 Cass. Soc., 30 mars 2017, n°15-25.453

8. Le paiement des amendes routières par l'employeur est un avantage soumis à cotisations sociales

La Cour de cassation précise de manière inédite que constitue un avantage soumis à cotisations de sécurité sociale la prise en charge, par l'employeur, des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise. Cette jurisprudence va dans le sens de la position de l'URSSAF énoncée sur son site internet.

📄 Cass. 2ème civ., 9 mars 2017, n°15-27.538

9. Seul un délégué du personnel titulaire peut être désigné pour exercer les missions dévolues au secrétaire du CHSCT

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, en cas d'absence du CHSCT, seul un délégué du personnel **titulaire** peut exercer les missions dévolues au secrétaire de l'institution.

Cette solution se justifie par la lecture combinée des articles L. 2313-16 et L. 2314-30 du code du travail. En effet, il en résulte que le délégué du personnel suppléant n'a vocation qu'à remplacer le délégué du personnel titulaire et que par voie de conséquence, il ne peut être désigné pour assurer de manière permanente les fonctions d'un secrétaire de CHSCT.

📄 Cass. Soc., 22 février 2017, n°15-23.571

10. L'interdiction du CHSCT d'exiger le recours à un prestataire extérieur pour rédiger des procès-verbaux de réunion

Aux termes de l'article L. 4614-9 du code du travail, le CHSCT « reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions ». Dès lors, selon la Cour de cassation, le CHSCT n'est pas fondé à décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires tels que le recours à un prestataire extérieur pour rédiger 92 procès-verbaux de réunion en attente.

Si le code du travail a élargi le droit du CHSCT de recourir à un expert dans plusieurs hypothèses (risque grave, projet important), tel n'est pas le cas de la gestion courante des réunions où il est obligé de solliciter l'employeur pour obtenir des moyens supplémentaires.

📖 Cass. Soc., 22 février 2017, n°15-22.392

11. Le calcul des budgets du comité d'entreprise

Pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, ne doivent pas être prises en compte.

📖 Cass. Soc., 22 mars 2017, n°15-19.973

12. Le juge des référés est compétent pour ordonner la poursuite d'un CDD au-delà de son terme

L'article R.1455-6 du code du travail précise que « *la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.* »

Lorsqu'un salarié a introduit une demande de requalification du CDD en CDI, le juge des référés peut, sur le fondement de cet article, ordonner la poursuite du contrat au-delà de son terme en attendant qu'il soit statué au fond.

📖 Cass. Soc., 8 mars 2017, n°15-18.560

13. Le licenciement d'un responsable ressources humaines pour avoir cautionné des méthodes managériales inacceptables est justifié

Le licenciement d'un responsable des ressources humaines d'un magasin qui cautionne et laisse perdurer des méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel il travaillait en très étroite collaboration est bien fondé sur une cause réelle et sérieuse dès lors que son comportement avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés.

📖 Cass. Soc., 8 mars 2017, n°15-24.406

14. L'obligation de remettre l'attestation Pôle-emploi en cas de démission

L'attestation Pôle-emploi doit être transmise dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail, y compris en cas de démission ne donnant pas droit au paiement d'allocations de chômage.

📖 Cass. Soc., 15 mars 2017, n°15-21.232

15. Le renforcement du rôle du comité d'entreprise

Deux décisions viennent confirmer et renforcer la place prépondérante du comité d'entreprise dans le dialogue social :

- Le comité d'établissement ne peut revendiquer un droit à expertise fondé sur les trois consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise issues de l'article L. 2323-6 du code du travail ;
- Le rôle du comité d'entreprise européen n'est pas entériné. La DIRECCTE n'a pas à vérifier la régularité de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen lorsqu'elle se prononce sur la validité d'un PSE.

📄 TGI Créteil, 23 janvier 2017, n°16/10638

📄 TGI Paris, ord., 15 décembre 2016, n°16/59957

16. L'engagement de la responsabilité délictuelle de la société mère

La Cour d'appel de Douai refuse de reconnaître une situation de co-emploi mais admet qu'une société mère a causé un préjudice aux salariés de sa filiale. Il était reproché à la société mère d'avoir exploité l'état de dépendance de sa filiale pour prendre des décisions dommageables qui ont aggravé sa situation économique au détriment des salariés.

La difficile reconnaissance du co-emploi n'empêche pas une société mère de voir engager sa responsabilité délictuelle à l'égard des salariés de sa filiale.

📄 CA Douai, 31 janvier 2017, n°15/01578



Anna-Christina CHAVES

Avocat Associée / Partner

Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department

ac.chaves@stehlin-legal.com