

A LA UNE : LES ORDONNANCES « MACRON », RAPPEL DES MESURES EN VIGUEUR ET PREMIERS PROJETS DE DECRETS

La précédente Newsletter présentait les principales mesures contenues dans les cinq ordonnances « Macron », destinées à réformer le droit du travail et publiées au Journal Officiel du 23 septembre dernier.

Pour rappel, **un certain nombre de ces mesures sont d'ores et déjà applicables**, tandis que d'autres nécessitent des **décrets d'application** pour entrer en vigueur.

A cette fin, les premiers projets de décrets viennent d'être transmis aux partenaires sociaux par le Ministère du travail.

Rappel des principales mesures déjà en vigueur

Certaines mesures sont entrées en vigueur dès la publication des ordonnances. Il s'agit par exemple :

- du **barème impératif** fixant les *minima* et *maxima* accordés aux salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- des **nouvelles règles en matière de licenciement économique** relatives au périmètre d'appréciation du motif économique et des recherches de reclassement, ainsi que concernant l'application des critères d'ordre et les reprises d'entreprises ;
- des **nouvelles mesures concernant les CDD et le travail temporaire** ;
- des **dispositions relatives au télétravail** ;
- de la plupart des **mesures en matière de négociation collective** (sauf la généralisation de l'accord majoritaire, applicable à compter du 1^{er} mai 2018).

Présentation des premiers projets de décrets

S'agissant des mesures appelant des précisions par décrets pour s'appliquer, plusieurs projets de textes ont été présentés.

Deux d'entre eux concernent le comité social et économique (CSE).

Ils portent sur le **nombre de membres composant le CSE** (de 1 à 35 membres) ainsi que sur le **nombre d'heures mensuelles de délégation** dont ceux-ci vont pouvoir disposer pour l'exercice de leur mandat (de 10 à 34 heures), qui sont fonction de l'effectif de l'entreprise. Il est en outre indiqué que les élus pourraient dépasser le nombre d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles.

Figurent par ailleurs des informations sur les **modalités d'application de la limitation à trois mandats successifs des membres du CSE.**

Les projets de décrets contiennent enfin des précisions sur le **nombre d'heures mensuelles de délégation dont pourront disposer les membres du conseil d'entreprise** pour participer aux négociations (de 12 à 24 heures en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Ces textes prévoient une entrée en vigueur de ces mesures relatives au CSE à compter du 1^{er} janvier 2018.

Deux autres projets de décret ont été présentés par le Ministère du travail et visent à permettre l'application de certaines des mesures nouvelles en matière de négociation collective.

Le premier projet porte sur les **modalités d'organisation du référendum dans les entreprises comportant jusqu'à 20**

salariés. Selon ce texte, les modalités d'organisation de la consultation des salariés sur le projet d'accord présenté par l'employeur seraient déterminées par ce dernier.

Le second projet de décret comporte des précisions sur les **modalités d'approbation par référendum des accords conclus**

avec des salariés mandatés dans les entreprises comportant de 11 à 49 salariés.

En tout état de cause, **il ne s'agit à ce stade que de projets de décrets dont le contenu est naturellement susceptible d'évoluer.** A suivre, donc.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Modification du contrat de travail pour motif économique

(Cass. soc., 13 septembre 2017, n° 15-28.569)

En cas de modification du contrat de travail, les formalités prévues par l'article L. 1222-6 du code du travail (proposition de modification notifiée par courrier recommandé, délai de réflexion d'un mois) ne s'imposent à l'employeur qu'en présence d'une cause économique de licenciement.

L'affaire concernait une salariée ayant accepté de signer un avenant contractuel aux termes duquel ses modalités de rémunération ont été réduites. Elle a par la suite saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la nullité de cet avenant, au motif que la procédure de l'article L. 1222-6 du code du travail aurait dû être respectée, puisque la modification ne reposait pas sur un motif personnel ou inhérent à sa personne.

La Cour de cassation considère toutefois que, **dès lors qu'aucune des causes de licenciement pour motif économique n'était alléguée, la modification convenue entre les parties relevait du droit commun lequel suppose un accord exprès du salarié et un délai de réflexion raisonnable.**

Plan de sauvegarde de l'emploi

CE, 19 juillet 2017, n° 391849

Dans cet arrêt le Conseil d'Etat se prononce pour la première fois, depuis l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, sur les conséquences d'une annulation de la décision d'homologation/validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi sur la validité de l'autorisation de licenciement délivrée par

l'Inspection du travail à l'égard des salariés protégés impactés.

En l'occurrence, **l'annulation de la décision du Directe a pour conséquence l'illégalité des autorisations de licenciement des salariés protégés, sauf dans l'hypothèse où l'annulation de la décision résulte d'une insuffisance de motivation.**

Cass. soc., 13 septembre 2017, n° 15-28.569

En cas de nullité du licenciement pour absence de plan de sauvegarde de l'emploi, un employeur ne peut être condamné à verser aux salariés des dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de la privation des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que celui-ci est déjà condamné à verser aux salariés une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement en application des articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail.

Durée du travail

Cons. Const., 15 septembre 2017, n°2017-653, QPC

Dans sa décision du 15 septembre 2017, **le Conseil Constitutionnel saisi d'une QPC a jugé conformes deux dispositions supplétives issues de la loi Travail et portant :**

- d'une part, sur la possibilité d'aménager unilatéralement le temps de travail sur une période de référence de quatre à neuf semaines selon l'effectif de l'entreprise, en l'absence d'accord collectif (article L. 3121-45 du code du travail) ;
- d'autre part, sur la possibilité de fixer dans le contrat de travail les compensations aux temps d'habillage

et de déshabillage, de pause et de restauration, en l'absence d'accord collectif (article L. 3121-8 du code du travail).

Transfert de contrats

Cass. soc., 12 juillet 2017, n° 16-10.460

L'action en revendication du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié. Dès lors, **une organisation syndicale ne peut agir seule pour voir imposer la poursuite des contrats de travail au repreneur**, sur le fondement de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Indemnités transactionnelles

Cass. 2° civ., 6 juillet 2017, n° 16-17.959

Les sommes versées dans le cadre d'une transaction, à des salariés titulaires d'un CDD rompu de manière anticipée, entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Ces indemnités transactionnelles ne sont en effet pas mentionnées à l'article 80 duodecies du code général des impôts auquel l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale fait référence. Elles ne relèvent donc pas du régime des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat.

Différences de traitement entre salariés instituées par accord d'entreprise

Cass. soc., 4 octobre 2017, n° 16-17.517, 16-17.518

Dans cet arrêt, la Cour rappelle que **les différences de traitement, instituées par voie d'accord d'entreprise, entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements différents, sont présumées justifiées**. Il appartient donc à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Distinction entre promesse unilatérale de contrat et offre de contrat de travail

Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et n° 16-20.104

En application des nouveaux articles 1114 et 1124 du code civil issus de l'ordonnance du 20 février 2016 portant réforme du droit des obligations, **la Cour de cassation distingue désormais :**

- **l'offre**, 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. la rétractation de l'auteur de l'offre avant l'acceptation empêche toute rencontre de consentements ;
- **la promesse unilatérale**, contrat par lequel 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 fonctions sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. La révocation n'empêche pas la formation du contrat de travail en ce cas.

Cette solution revient sur la jurisprudence antérieure qui considérait qu'une proposition d'engagement constituait une promesse d'embauche valant contrat de travail, dès lors que l'écrit précisait les éléments essentiels du contrat : emploi proposé, rémunération, date d'entrée en fonction (Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 08-42.951).

Délai de contestation des expertises du CHSCT

Cons. Const. QPC, 13 octobre 2017, n° 2017-662

Les dispositions de l'article L. 4614-13 du code du travail issues de la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui disposent que l'employeur peut soulever toute contestation relative aux expertises légales dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT, sont jugées conformes.

L'employeur soutenait que lors de la délibération du CHSCT, le coût prévisionnel, l'étendue, et le délai de l'expertise ne sont pas toujours connus, ces éléments n'étant précisés que dans le cadre d'une lettre de mission ou d'un cahier des charges transmis ultérieurement.

L'article L. 4614-13-1 permet également à l'employeur de contester le coût final de l'expertise décidée par le CHSCT, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût. Dès lors, le fait qu'il ne puisse contester en amont le coût prévisionnel de l'expertise est sans conséquence.

EN BREF

Un **arrêté du 26 septembre 2017** fixe un nouveau modèle de formulaire de déclaration des accidents du travail et des accidents de trajet (formulaire Cerfa 14463*03).

Un **arrêté du 25 octobre 2017** définit les modalités de remboursement et d'indemnisation liées à l'activité de défenseur syndical.

Deux **arrêtés des 16 et 18 octobre 2017** définissent les nouveaux modèles des documents qui sont rédigés à l'issue des visites médicales, et qui seront utilisés à partir du 1^{er} novembre 2017 : attestation de suivi individuel de l'état de santé, avis d'aptitude, avis d'inaptitude et propositions de mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail.

LE COIN DU PRATICIEN : LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (« DUER »)

Les employeurs doivent rendre compte avec précision de l'effectivité de leur démarche en matière de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, dans un document appelé « document unique » (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001).

Cette obligation résulte notamment de l'article R. 4121-1 du code du travail qui dispose que :

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

L'évaluation des risques professionnels à travers un document unique d'évaluation des risques (DUER) permet de mettre en œuvre des mesures effectives afin d'éliminer ces risques.

La forme du DUER

Les résultats de l'évaluation des risques dans l'entreprise doivent être transcrits sur un

document unique d'évaluation des risques professionnels afin de répondre à trois exigences :

- la cohérence, en **regroupant sur un seul support les données issues de l'analyse des risques** professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;
- la commodité, afin de **réunir sur un seul et même document les résultats des différentes analyses des risques** réalisées sous la responsabilité de l'employeur, et ce, afin de faciliter le suivi de la démarche de prévention ;
- la traçabilité, **l'ensemble des éléments analysés figure sur un support qui peut être écrit ou numérique**. L'employeur dispose d'une liberté de choix pour déterminer le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques.

Pour tout support comportant des informations nominatives, l'employeur devra, conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès

de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Le contenu du DUER

Le second alinéa de l'article R. 4121-1 du code du travail indique que l'employeur doit faire « *l'inventaire des risques* » dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'évaluation des risques se fait établissement par établissement (Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-17.240).

Afin de circonscrire son travail, l'employeur peut opérer des regroupements des risques professionnels. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Les documents établis par le médecin du travail ou par le CHSCT (à terme le CSE, ou, le cas échéant, la commission SSCT) ne constituent pas, en soi, le document unique. **Ils sont néanmoins des sources d'informations utiles qui peuvent orienter l'employeur dans sa démarche.**

Le DUER doit non seulement contenir **les résultats de l'évaluation mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir**. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques au regard de la situation de travail.

En outre, **certaines informations doivent figurer en annexe du document unique**. Il s'agit des données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques et de la proportion de salariés exposés, au-delà des seuils prévus, aux facteurs de risques professionnels listés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

La mise à jour du DUER

L'article R. 4121-2 du code du travail prévoit trois modalités d'actualisation du document unique, prenant en compte les éventuelles modifications de la situation du travail dans l'entreprise :

- **une mise à jour au moins annuelle** ;
- **une actualisation lors de toute décision d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les

conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail ;

- **une mise à jour lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.**

Cette disposition, permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (exemple : troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenance d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

Le CHSCT (à terme le CSE, ou, le cas échéant, la commission SSCT) peut proposer à l'employeur de mettre à jour le DUER afin de prendre compte les résultats des inspections et/ou enquêtes qu'il aurait réalisées. Il peut également proposer des actions préventives en matière de harcèlement (moral et sexuel) et d'agissements sexistes.

L'accessibilité du DUER

L'article R. 4121-4 du code du travail indique que **le DUER doit être tenu à la disposition d'une série d'acteurs** :

- les salariés ;
- les membres du CHSCT et les délégués du personnel (à terme le CSE, ou, le cas échéant, la commission SSCT) ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité ;
- le médecin du travail ;
- l'inspecteur du travail ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- les agents des organismes professionnels de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
- les inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code (C. santé publ., art. L. 1333-18), en ce qui concerne les résultats des évaluations liés à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès au DUER doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

L'employeur pourra aussi bien assurer la consultation de ce document par voie numérique (mise à disposition sur un intranet par exemple) que sous la forme d'un support papier.

Il est prévu, pour les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel, de rendre le document unique accessible aux « *personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé* ».

Sanctions pénales

L'article R. 4741-1 du code du travail prévoit un dispositif de sanctions pénales de nature contraventionnelle.

Il s'agit de peines de **contravention de cinquième classe**, conformément aux articles 131-12 et suivants du code pénal.

Les peines peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur, selon deux motifs possibles :

- **la violation par l'employeur de son obligation de transcrire et de mettre à jour les résultats de son évaluation des risques ;**
- **les autres infractions déjà prévues par le code du travail qui pourront être relevées par les agents d'inspection, par procès-verbal** (exemple : absence de mise à disposition du DUER aux instances représentatives du personnel et aux agents de l'inspection du travail).

VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende a publié un article intitulé « *Economie collaborative et droit du travail, les liaisons dangereuses ?* », dans la revue Telecom (revue de l'Association Telecom Paristech Alumni) n° 186 du mois d'octobre 2017.

Mickaël d'Allende a publié un article intitulé « *L'assise du travail de nuit renforcée* », dans la Semaine Juridique Social n° 39 du 3 octobre 2017.

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

