

## A LA UNE : ORDONNANCES MACRON, SUITE ET FIN

Par sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, **le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la loi n° 2018-217 ratifiant diverses ordonnances** prises sur le fondement de la loi d'habilitation n° 2017-1340 du 15 septembre 2017.

Attendue depuis cette décision, la **publication de la loi de ratification des ordonnances Macron des 22 septembre et 20 décembre 2017 est intervenue le 31 mars 2018.**

Tout en conférant valeur législative aux ordonnances Macron, la loi n° 2018-217 leur apporte des **modifications substantielles.**

### Sort des accords relatifs aux anciennes IRP

Il était déjà admis que les stipulations des accords d'entreprise qui concernent les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le CHSCT, la délégation unique du personnel, l'instance regroupée et les réunions communes cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE. La loi n° 2018-217 a élargi la portée de ce principe : **les accords de branche et ceux couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatifs aux anciennes IRP seront aussi caducs.**

### Mise en place du comité social et économique (CSE)

La loi de ratification **permet la mise en place anticipée du CSE dans les entreprises où les mandats s'éteignent en 2019.**

L'entreprise devant renouveler ses IRP en 2019 pourra donc réduire d'un an maximum leur mandat soit par **accord collectif**, soit par **décision unilatérale**, après consultation de l'IRP appropriée. En revanche, elle **ne pourra reporter la tenue de ses élections professionnelles.**

Pour l'entreprise dont les IRP doivent se renouveler à des échéances différentes, il était prévu que l'employeur puisse, par accord collectif ou décision unilatérale, faire coïncider l'échéance des mandats pour une mise en place du CSE simultanée dans chaque établissement. La loi n° 2018-217 ajoute que cet **accord ou décision unilatérale pourra, pour le premier cycle électoral suivant l'installation du CSE, fixer des durées de mandat différentes pour chaque établissement distinct, dans une limite comprise entre deux et quatre ans.**

### Budget du CSE

La loi n° 2018-217 **revoit à la baisse le budget du CSE.**

Il est prévu que le budget de fonctionnement du CSE est égal à :

- **0,20%** de la masse salariale dans les entreprises de 50 à moins de 2.000 salariés ;
- **0,22%** dans les entreprises d'au moins 2.000 salariés.

Les **sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation seront finalement exclues de l'assiette de calcul** de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles du CSE.

Désormais, le CSE peut décider, par délibération, de **consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité** s'ils existent – et non plus uniquement au profit des délégués syndicaux de l'entreprise– (C. trav., art. L. 2315-61).

Enfin, s'agissant des activités sociales et culturelles (ASC) :

- la loi de ratification ajoute que la **décision du CSE de transférer par délibération une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des ASC** devra se faire « *dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat* » (C. trav., art. L. 2312-84). Cette possibilité sera **limitée quand l'employeur aura pris en charge les frais d'expertise qui incombent au CSE** ;
- à défaut d'accord, le rapport de la contribution aux ASC à la masse salariale **ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente** (C. trav., art. L. 2312-81).

---

### Fonctionnement du CSE

---

La loi n° 2018-217 confère aux CSE des entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés un droit d'alerte :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

S'agissant du nombre de **mandats successifs** des membres du CSE, il reste limité à trois sauf dans les cas suivants :

- dans les entreprises de **moins de 50 salariés** ;
- si, dans les entreprises dont l'effectif est compris **entre 50 et 300 salariés**, le **protocole d'accord préélectoral** en dispose autrement (C. trav., art. L. 2314-33).

En revanche, il est désormais **interdit aux entreprises de plus de 300 salariés de déroger au principe de limitation du nombre de mandats successifs** (même dans le protocole d'accord préélectoral).

Cette règle a été étendue aux membres du CSE central et des CSE d'établissement.

Enfin :

- la **formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail est étendue à tous les membres**

**du CSE** et non uniquement les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18) ;

- l'ambiguïté est levée s'agissant de la périodicité des réunions. L'entreprise d'au moins 50 salariés pourra fixer, par accord, le nombre de réunions annuelles du CSE en respectant un minimum de six. A défaut, celle dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés devra réunir le CSE tous les deux mois et celle d'au moins 300 salariés tous les mois. ;
- la **création d'une commission des marchés** dans les CSE remplissant les conditions posées à l'article L. 2315-44-1 du code du travail redevient **obligatoire** ;
- les opérations de **concentration** intègrent le champ d'information et de consultation du CSE (C. trav., art. L. 2312-37) ;
- la règle selon laquelle les membres du CSE doivent être reçus chaque mois pour les **questions individuelles** ne concerne plus que les entreprises de **moins de 50 salariés**.

---

### Expertises

---

L'employeur devra financer :

- les **missions d'expertise-comptable** en vue de la consultation sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- la **mission d'expertise des comptes** (C. trav., art. L. 2315-92) ;
- l'expertise en cas de **risque grave** ;
- la mission de l'expert habilité en vue de **préparer la négociation sur l'égalité professionnelle**, seulement dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence de tout indicateur dans la BDES.

Toutes les **autres expertises sont financées à 80% par l'employeur et 20% par le CSE, sauf si ce dernier n'a pas les ressources nécessaires** (C. trav., art. L. 2315-80). Le cas échéant :

- l'employeur devra prendre en charge ces frais, à condition que le CSE n'ait

**pas transféré de reliquat du budget de fonctionnement sur le budget ASC au cours des trois années précédentes ;**

- le CSE ne sera **plus autorisé à transférer l'excédent du budget de fonctionnement sur le budget ASC pendant les trois années suivantes.**

---

### Règlement intérieur

---

La loi n° 2018-217 a codifié à l'article L. 2315-24 du code du travail une règle jurisprudentielle. **Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne pourra pas comporter des clauses imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales.**

En cas d'accord de l'employeur, celui-ci constituera un **engagement unilatéral que l'employeur pourra dénoncer** à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé le CSE.

---

### Rupture du contrat de travail

---

La loi n° 2018-217 apporte des **modifications au régime des licenciements économiques** :

- en cas de fraude, la limite d'appréciation des difficultés économiques au territoire national ne s'applique pas ;
- en cas de projet de licenciement économique, l'expertise décidée par le CSE pourra porter sur les effets potentiels du projet sur la santé et la sécurité.

**Pour l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité légale de licenciement est exclue** du montant des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture pris en compte par le juge.

---

### Recours à la rupture conventionnelle collective (RCC) et au congé de mobilité

---

La loi n° 2018-217 remanie la rupture conventionnelle collective :

- un **congé de mobilité pourra être proposé** ;

- les mentions devant être contenues dans l'accord collectif relatif aux RCC sont complétées, incluant notamment désormais la **durée pendant laquelle les ruptures peuvent être engagées** sur le fondement de l'accord ou encore les **modalités de convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation** des parties (C. trav., art. L. 1237-19-1) ;

- en cas de refus de validation, et de négociation d'un nouvel accord, ce dernier devra **tenir compte de la motivation de l'autorité administrative** et le CSE devra être informé des reprises de la négociation (C. trav., art. L. 1237-19-6).

---

### Désignation des délégués syndicaux

---

La loi n° 2018-217 **élargit les possibilités de désigner un délégué syndical**. Si aucun candidat présenté par l'organisation syndicale n'a obtenu 10% des suffrages exprimés, s'il n'y a plus de candidat remplissant cette condition, ou si l'ensemble des élus concernés renoncent à leur droit d'être désigné, le délégué syndical **pourra être désigné parmi les anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE** (C. trav., art. L. 2143-3).

---

### Négociation collective

---

La **généralisation des accords majoritaires est avancée au 1<sup>er</sup> mai 2018**.

Si les accords collectifs doivent être publiés, la loi de ratification a prévu la **faculté d'occulter de cette publication les éléments qui porteraient atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise**. Mais pour les accords de branche, la loi a exclu la faculté d'occulter certaines stipulations de l'accord (C. trav., art. L. 2231-5-1).

Est aussi établie la **liste des accords qui ne sont pas soumis au principe de publication** (mais qui doivent toujours être déposés) : accords relatifs à l'épargne salariale, à un PSE ou de performance collective.

Depuis le 28 mars 2018, un site dédié permet d'effectuer le dépôt des accords (d'entreprise, d'établissement, interentreprises ou de groupe) à la Direccte de façon dématérialisée ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)). Ce dépôt dématérialisé n'est toutefois pas devenu obligatoire.

---

## Questions-réponses

---

Dans le prolongement de la loi de ratification, des **questions-réponses sur le CSE et sur la rupture conventionnelle collective ont**

**été publiées** sur le site du ministère du Travail le 19 avril 2018 (<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides>).

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

---

### Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-27.641

---

La Cour de cassation précise pour la première fois que les éléments de **rémunération variable doivent être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de RTT.**

En l'espèce, il s'agissait de primes mensuelles de vente : ces dernières se trouvant étroitement liées à l'activité du salarié et à ses performances, leur exclusion de l'assiette de calcul de cette indemnité conduirait à une perte de salaire.

La Cour indique que « *sauf disposition spécifique de l'accord collectif de travail relative aux modalités du maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail, le salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de réduction du temps de travail* ».

---

### Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-26.013

---

A la suite d'un échange virulent avec le gérant de la société, un salarié avait fait semblant de quitter l'entreprise pour finalement faire demi-tour et l'agresser par surprise avant de prendre la fuite.

Si le caractère violent d'une agression ne suffit pas à lui seul à caractériser une **faute lourde**, cette dernière est constituée dès lors que le **caractère volontaire et prémédité de l'acte fautif est établi.**

La faute lourde n'étant plus privative d'indemnité compensatrice de congés payés, depuis une décision du Conseil constitutionnel du 2 mars 2016 à effet immédiat (i.e. applicable aux instances en cours à la date du 4 mars 2016 même pour un licenciement antérieur), **le principal intérêt pour l'employeur de fonder le licenciement sur une faute lourde est de pouvoir engager ultérieurement la responsabilité pécuniaire du salarié pour les mêmes faits.**

---

### Cass. soc., 21 mars 2018, n° 16-21.021

---

**En cas de dispense de préavis, l'employeur doit renoncer à l'application de la clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif du salarié,** peu important les stipulations ou dispositions contraires sur ce point.

En l'espèce, c'est **le salarié qui, après avoir démissionné, a décidé de ne pas exécuter en totalité son préavis** et ce, sans rapporter la preuve d'avoir obtenu l'accord de son employeur pour cesser le travail.

Dès lors, et puisque l'employeur n'avait pas dispensé le salarié d'exécuter son préavis, la Cour de cassation juge que la clause pouvait être valablement levée au cours de la période de préavis : **la date du départ effectif importait peu dans cette configuration.**

---

### Cass. 2<sup>ème</sup> civ, 15 mars 2018, n° 17-11.336 et 17-10.325

---

La Cour de cassation a clarifié sa position concernant le régime social des indemnités transactionnelles.

Il ressort de ces deux arrêts que **les indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail non visées à l'article 80 duodecies du CGI peuvent échapper aux cotisations de sécurité sociale si l'employeur prouve qu'elles ont pour objet d'indemniser un préjudice.**

---

### Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-21.434

---

La Cour de cassation précise pour la première fois qu'un syndicat intercatégoriel ne perd pas son ancienneté en devant catégoriel.

---

### Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 7 mars 2018, n° 15-21.244

---

**L'inexécution d'une promesse de porte-fort,** qui est une obligation de résultat consistant en un engagement personnel autonome d'une personne qui promet à son cocontractant d'obtenir l'engagement d'un tiers

à son égard (C. civ., art. 1204), **ne peut-être sanctionnée que par la condamnation de son auteur à des dommages et intérêts.**

La Cour de cassation rappelle que le fait que cette promesse soit conclue dans le cadre d'une transaction (en l'espèce, l'employeur s'était engagé à ce que les entreprises du groupe reprennent des relations contractuelles avec un salarié) n'y change rien : **l'inexécution ne peut pas être sanctionnée par la résolution de la transaction.**

---

**Cass. soc., 28 février 2018, n° 16-19.934**

---

Un **audit externe** portant sur l'activité du salarié (en l'espèce, un audit social et financier) constitue un **moyen de preuve licite de ses agissements fautifs**, quand bien même celui-ci n'aurait pas été prévenu préalablement.

Il importe simplement que le salarié n'ait pas été tenu à l'écart de cette mesure d'expertise.

---

**Cass. soc., 21 mars 2018, n° 16-24.350**

---

La jurisprudence en matière de dénonciation d'agissements de harcèlement moral a évolué.

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que **l'immunité disciplinaire dont bénéficie un salarié qui a dénoncé ou relaté des agissements de harcèlement moral ne peut jouer qu'à la condition que le salarié ait expressément qualifié de « harcèlement » les agissements dénoncés.**

En l'espèce, il a été jugé que *« le salarié qui relate des faits qualifiés par lui de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ».*

---

**Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081**

---

Il ressort de cet arrêt que **l'absence de base de données économiques et sociales (BDES), support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, ne peut pas faire courir le délai préfix imparti au CE pour rendre son avis** sur les orientations présentées.

**Cette solution devrait être également valable s'agissant du futur CSE.**

## EN BREF

Une nouvelle version de **l'avant-projet de loi Avenir professionnel** a été transmise au Conseil d'Etat avant d'être présenté en Conseil des ministres le 27 avril afin de prendre en considération les concertations relatives à l'emploi des personnes handicapées, l'égalité professionnelle ou encore, la transition entre l'ancien et le nouveau système de formation professionnelle.

Une **circulaire CNAM n° 7/2018 du 29 mars 2018** portant revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2018 des rentes d'accidents du travail et maladies professionnelles a été publiée.

Une **circulaire CNAV n° 2018/10 du 5 avril 2018** relative à la revalorisation des prestations d'assurance vieillesse au 1<sup>er</sup> avril 2018 a été publiée.

Un **décret 2018-230 du 30 mars 2018** et un **arrêté MTRD1805870A du 30 mars**

**2018**, accompagnés d'un **communiqué du ministère du Travail du 29 mars 2018**, précisent que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018 l'embauche d'un chômeur habitant certains quartiers prioritaires peut s'inscrire dans le dispositif des emplois francs et ouvrir droit à une aide de 15.000 euros étalée sur les 3 premières années.

Un **décret n° 2018-225 du 30 mars 2018** relatif au premier renouvellement de la procédure de mise en concurrence pour la sélection des contrats d'assurance complémentaires en matière de santé a été publié.

Un **arrêté du 27 mars 2018 n°MTRTI806841A** a précisé que les honoraires de l'expert dans le cadre d'un recours contre l'avis du médecin du travail sont fixés à 200 euros.

## LE COIN DU PRATICIEN : LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT PUBLICS AUX SALARIÉS

**L'employeur a l'obligation de rembourser à ses salariés (y compris les apprentis) au moins 50% des frais d'abonnement à un service de transport public** (incluant un service de location de vélo) souscrit pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (C. trav., art. L. 3261-2 et R. 3261-1).

**Les stagiaires en entreprise ont également droit au remboursement de leurs frais de transport**, dans les mêmes conditions (C. éduc., art. 124-13).

Sont concernés par cette obligation **les employeurs de droit privé, ainsi que les employeurs du secteur public**, quelle que soit leur implantation géographique en France.

### Conditions de prise en charge

La prise en charge des frais de transport par l'employeur s'effectue toujours **sur la base des tarifs de 2<sup>nde</sup> classe**.

**Par ailleurs, lorsque l'éloignement de la résidence du salarié résulte d'une convenance personnelle, cette circonstance ne fait pas obstacle à l'obligation de prise en charge des frais de transports** (l'employeur a ainsi l'obligation de rembourser la moitié des frais de transport publics d'un salarié qui a choisi de vivre à deux heures de transport de son lieu de travail).

**Le choix du type d'abonnement incombe aux salariés** (abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités, abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires) et ouvrent tous droit à remboursement par l'employeur. En revanche, les billets à l'unité n'ouvrent pas droit à la prise en charge (C. trav., art. R 3261-1 et R. 3261-3).

**Si plusieurs abonnements différents sont utilisés par les salariés**, l'employeur doit prendre en charge la moitié du prix de l'ensemble de ces titres de transport (par exemple un abonnement SNCF et un abonnement de bus).

Si les salariés ont la possibilité de se rendre de leur domicile à leur lieu de travail par différents moyens, l'employeur n'est tenu de prendre en charge que **les frais correspondant au trajet le plus court**.

Par ailleurs, si un salarié est tenu d'exécuter des fonctions sur **différents lieux de travail**, doivent lui être remboursés les frais de transport correspondant à ces différents lieux.

### Cas de refus

L'employeur a la possibilité de refuser de prendre en charge les frais de transport d'un salarié dans deux cas précis (C. trav., art. R. 3261-8) :

- **le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail, d'un montant égal ou supérieur à la prise en charge légale ;**
- **le salarié n'engage aucun frais pour ses déplacements** entre son domicile et son lieu de travail (il s'agit par exemple du cas où le transport des salariés est organisé par l'entreprise).

### Modalités de remboursement

Le remboursement des frais de transport doit intervenir **au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été engagés** par le salarié. En cas d'abonnement annuel, la prise en charge doit nécessairement être répartie mensuellement.

Pour bénéficier de la prise en charge de leurs frais de transport **les salariés doivent obligatoirement fournir un justificatif** (remise ou présentation des titres de transport ou copie des abonnements souscrits permettant d'identifier le titulaire).

**L'employeur doit veiller à bien conserver ces documents afin de pouvoir justifier de ce remboursement de frais en cas d'éventuel contrôle de l'Urssaf.**

**Un accord collectif peut comporter des modalités de preuve et de remboursement différentes**, mais ne peut prévoir de délai de remboursement qui excède celui mentionné ci-dessus (C. trav., art. R. 3261-6).

L'employeur est également tenu par les usages ou engagements unilatéraux qu'il aurait instauré en la matière. En tout état de cause,

**en cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur doit avertir les salariés au moins un mois avant la date fixée pour le changement** (C. trav., art., R. 3261-7).

---

### Situations particulières

---

**Les salariés travaillant à temps partiel** ont droit à la prise en charge de leurs frais de transport dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet, **à condition que leur temps de travail soit au moins égal à un mi-temps** (soit un nombre d'heures égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure).

**Les salariés dont le temps de travail est inférieur peuvent y prétendre seulement au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.**

S'agissant de la prise en charge des frais de transport en commun d'un **salarié absent**

**pour maladie**, lorsque l'abonnement a été utilisé au mois une fois l'employeur doit procéder au remboursement dans les conditions habituelles. En revanche, **si le salarié n'a effectué aucun trajet entre son domicile et le lieu de travail (en cas de maladie prolongée), alors l'employeur n'a pas d'obligation de prise en charge** (Circ. Min., 24 déc. 1982).

---

### Régime social

---

Le principe est que **la prise en charge par l'employeur des frais de transport en commun des salariés est exonérée de cotisations et contributions sociales.**

Dans le cas où l'employeur prend en charge une fraction du coût de l'abonnement supérieure à la fraction légale de 50%, **cette prise en charge reste exonérée dans la limite des frais qui sont réellement engagés** (Circ. DGT-DSS, 28 janv. 2009).

## VIE DU CABINET

**Mickaël d'Allende** et **Marine Buso** ont coécrit un article intitulé sur « **La portabilité des garanties frais de santé et prévoyance en cas de liquidation judiciaire** », dans la Semaine Juridique Social du 3 avril 2018.

**Pierre Lubet** a participé le 16 avril 2018 à un atelier pratique organisé par Avosial sur le thème « **Le CSE, consultation et expertises** ».

**ALTANA**  
VOCATS • PARIS

---

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

---

