

Veille législative et réglementaire

Projet de loi avenir professionnel pour la liberté de choisir son avenir professionnel adopté en première lecture le 19 juin 2018

Après son adoption par l'Assemblée nationale, le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel doit désormais être examiné au Sénat.

Les principales modifications apportées par l'Assemblée nationale au volet alternance du texte présenté en Conseil des ministres le 27 avril 2018. Parmi ces modifications, on retrouve :

- La surveillance médicale : la visite d'information et de prévention qui doit avoir lieu au plus tard dans les deux mois suivant l'embauche de l'apprenti pourra être réalisée par un médecin de ville si une visite auprès du médecin du travail n'est pas possible.
- Durée de travail des jeunes de moins de 18 ans, y compris les apprentis : les durées maximales actuellement applicables seraient maintenues : 8h par jour, 35h par semaine. Pour certaines activités, des dérogations par décret sont prévues.
- La rupture du contrat d'apprentissage : Sont ajoutés comme motifs de rupture du contrat de travail outre la faute grave et l'inaptitude de l'apprenti, le décès de l'employeur maître d'apprentissage pour une entreprise unipersonnelle. Lorsque la rupture est à l'initiative de l'apprenti, ce dernier devra respecter un préavis dont le délai est fixé par décret.
- Le contrat de professionnalisation : la durée maximale de l'action de professionnalisation des publics prioritaires serait portée de 24 mois à 36 mois, ce qui permettrait de suivre des cycles de formation se réalisant en 3 ans.
- La reconversion ou la promotion par alternance : Un nouveau dispositif sera créé afin de permettre à certains salariés de changer de métiers ou de profession ou de

bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par action de formation.

http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/choix_avenir_professionnel

<https://www.senat.fr/leg/pjl17-583.html>

Harmonisation et simplification de la définition des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale

Une ordonnance modifiant les différentes assiettes des cotisations et contributions sociales a été publiée au Journal Officiel du 13 juin 2018. Les mesures prévues par ce texte entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

[Ordonnance du 12 juin 2018, n°2018-474](#)

Publication de la loi sur la protection des données

La loi sur la protection des données du 20 juin adaptant la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 aux exigences issues du nouveau Règlement général sur la protection des données (RGPD) du Parlement européen et du Conseil en date du 27 avril 2016 est publiée.

Sont redéfinis les missions et pouvoirs de la CNIL, une grande partie des obligations de déclaration et d'autorisation préalables à la mise en place de systèmes de recueil et de stockage de données est supprimée. Subsiste désormais une obligation de tenir un registre des activités de traitement. Des sanctions plus sévères sont prévues en cas de non-respect de l'obligation de protection des données personnelles.

[Loi du 20 juin 2018, 2018-493](#)

«Questions-réponses» de la DGEFP sur le parcours emploi compétence

La DGEFP publie un questions-réponses pour la mise en œuvre des parcours emploi compétences et du Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.

[Questions-réponses](#)

Jurisprudence

Pour le Conseil d'Etat, le revenu de solidarité active est conditionné à des actions de bénévolat

Les dispositions de l'article L.262-35 du code de l'action sociale et des familles n'empêche pas à ce que, dans certains cas, le contrat prévoit des actions de bénévolat. Le contrat doit être élaboré de façon personnalisée. Les actions de bénévolat doivent contribuer à une meilleure insertion professionnelle du bénéficiaire et elle doivent rester compatibles avec la recherche d'un emploi.

[Conseil d'Etat, 15 juin 2018, n°411630](#)

Le Directeur général d'une Société mère peut être habilité à licencier le Directeur

Une lettre de licenciement est valable dans la mesure où elle est signée par le Directeur général de la Société mère qui supervisait les activités du salarié licencié. N'étant pas une personne étrangère à la filiale concernée, l'auteur de la lettre est compétent pour rompre le contrat. Le licenciement est bien régulier alors même qu'aucune délégation de pouvoir n'avait été passée par écrit pour permettre au directeur général de la Société mère de licencier le directeur général d'une des filiales. Cette décision démontre bien que la délégation peut ainsi parfaitement découler des fonctions mêmes du délégataire.

[Cass soc 13 juin 2018 n°16-23701](#)

En cas de requalification d'un temps partiel en temps plein : les heures payées non travaillées n'ouvrent pas droit à remboursement de frais

La convention collective des entreprises de prévention et de sécurité prévoit que les agents d'exploitation conducteurs de chien de garde et de défense propriétaires de leur chien bénéficient d'un remboursement forfaitaire par heure de travail correspondant à l'amortissement et aux dépenses de l'animal. Cette prime a bien la nature d'un remboursement de frais professionnel et n'est due que par heure de travail effective.

Les heures payées comme temps de travail suite au contentieux en requalification n'ouvrent pas droit aux remboursements de frais.

[Cass soc 13 juin 2018 n°17-14658](#)

C'est au juge de rechercher l'accord d'entreprise cité par les parties dans un litige

Selon la Cour de cassation, lorsqu'une partie invoque un accord d'entreprise précis, il incombe au juge de se procurer ce texte qui contient la règle de droit éventuellement applicable au litige, au besoin en invitant les parties à lui en faire parvenir un exemplaire. En outre depuis la loi travail, si les accords ont été conclus après le 31 août 2017, ils sont consultables sur le site Légifrance.

[Cass. soc. 15 juin 2018, n° 17-11093 D](#)

Sous certaines conditions, un paiement tardif du salaire peut justifier une prise d'acte

La Cour de cassation a constaté que l'employeur avait, à plusieurs reprises sur une période de 5 mois, payé le salaire d'une employée plus d'un mois après le précédent. Qu'ainsi ce manquement fut considéré comme suffisamment grave pour empêcher la poursuite de son contrat de travail et justifier la prise d'acte.

[Cass soc 30 mai 2018, n°16-28127](#)

La preuve de l'empêchement de prise de congés ne repose pas sur le salarié

Un salarié doit avoir soldé ses jours de congés acquis en fin de période de prise. En cas de litige, les juges ne peuvent pas refuser à un salarié une demande d'indemnité pour privation du droit à congés, pour une année donnée parce qu'il ne démontre pas que son employeur lui a refusé tout congé cette année.

[Cass soc 31 mai 2018, n°17-14107](#)

Défaillance de tablettes informatiques et risque grave pour la santé des salariés

Dans cette affaire, le CHSCT estimait que les dysfonctionnements des tablettes avaient une influence sur les conditions de travail des salariés en raison d'une augmentation de la fatigue et du stress que cela leur procurait. Reprenant l'appréciation des juges du fond, la Cour de cassation constate que la mise en place des tablettes et de l'application en cause n'a aucune incidence sur le taux d'absentéisme, qu'aucune inscription n'a été effec-

tuée sur le registre des dangers graves et imminents de l'établissement, que le médecin du travail n'a émis aucune observation ni alerte et que la mise en place du projet n'a eu aucun impact significatif sur les indicateurs de suivi du volume et de la qualité de la production. En conséquence, le risque ne présentait pas un caractère de gravité suffisant pour justifier le recours à un expert. La délibération du CHSCT réclamant le recours à un expert a été annulée.

[Cass soc, 6 juin 2018, n°17-17594 FSPB](#)

Un accord de substitution peut s'appliquer pendant le préavis de dénonciation

Depuis la loi travail du 8 août 2016, il est possible de conclure un accord de substitution avant l'expiration du préavis ([article L 2261-10 Code du travail](#)). Dans un arrêt du 6 juin 2018, la Cour de cassation décide de s'aligner sur cette réforme alors même que les faits étaient antérieurs au 10 août 2016. En l'espèce, il s'agissait d'un établissement bancaire qui avait annoncé son souhait de dénoncer la convention collective d'entreprise et conclu rapidement avec les syndicats un accord de substitution. Les signataires décidèrent que cet accord serait applicable dès le 1^{er} janvier 2011 alors même que le préavis de dénonciation était encore en cours. Un salarié licencié demande alors le bénéfice de la convention collective dénoncée. Il est débouté de sa demande : Pour la Cour de cassation, la convention avait cessé d'être applicable dès l'entrée en vigueur de l'accord de substitution.

[Cass soc, 6 juin 2018, n°16-22361](#)

Un employeur acceptant que le siège social d'un syndicat soit dans l'entreprise peut-il revenir sur sa décision ?

Selon la Cour de cassation, il n'est pas possible d'autoriser les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans accord de l'employeur. Pour autant, même si l'employeur peut dénoncer librement un usage mettant à disposition un local de la Société au syndicat, il ne doit pas pour autant porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical.

[Cass soc, 6 juin 2018, n°16-25527 FSPB](#)

Nullité de la rupture conventionnelle, quels effets pour l'indemnisation du salarié ?

La nullité de la rupture conventionnelle produit les mêmes effets qu'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en condamnant l'employeur à verser une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation précise dans cet arrêt du 30 mai 2018 que le salarié devra restituer à l'employeur les sommes que celui-ci lui a versées au titre de la rupture du contrat. Le juge peut ordonner la compensation entre la somme due par l'employeur suite à cette requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité de rupture conventionnelle perçue par le salarié.

[Cass soc, 30 mai 2018, n°16-15273 FSPB](#)

La représentation équilibrée femme hommes s'impose aux listes de candidats, pas à l'instance

La représentation équilibrée a pour objet d'assurer une représentation équilibrée des sexes dans le cadre des listes de candidats aux élections, et non pas au sein du groupe d'élus chargé de représenter au quotidien le personnel. Pour la Cour de cassation, la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas (les prescriptions légales), à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège et que tous les candidats de la liste aient été élus.

Les juges estiment que la violation de la règle d'alternance qui n'a pas eu pour effet pratique d'affecter la mixité au sein de la représentation du personnel, ne justifie pas d'annuler de mandat.

[Cass. soc., 6 juin 2018, n° 17-60.263](#)

Les effets de l'annulation d'un accord collectif de mise en place des IRP

La Cour de cassation précise que la nullité d'un accord collectif relatif à la mise en place d'IRP n'a pas d'effet rétroactif, il ne vaut que pour l'avenir.

[Cass soc, 6 juin 2018, 17.21.068](#)

Contrat de sécurisation professionnelle

L'information du salarié sur le motif économique peut découler d'un compte rendu de réunion avec les IRP envoyé par mail.

Lors de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle le salarié doit avoir été informé du motif économique de la rupture, à défaut il pourra réclamer l'indemnisation prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le 13 juin, la Cour de cassation estime que l'information a été transmise lorsqu'un simple courriel comportant le compte-rendu de la réunion d'information des délégués du personnel reprend l'engagement de la procédure de licenciement économique. En énonçant l'existence de difficultés économiques ainsi que les suppressions de postes envisagées dont celle du salarié, l'obligation d'information écrite préalable a été respectée.

[Cass soc 13 juin 2018, n°16-17.865](#)

Nouveau délai de rétractation pour une seconde rupture conventionnelle signée après un refus d'homologation

Dans un arrêt du 13 juin 2018, la Cour de cassation répond à la problématique du délai de rétractation lorsqu'une nouvelle convention est signée après un refus d'homologation. Pour les juges, la signature d'une seconde convention de rupture conventionnelle ouvre droit à un nouveau délai de rétractation.

Par conséquent, tout correctif soulevé par l'autorité administrative (même plus favorable ou isolé) ouvre droit à un nouveau délai de rétractation. L'employeur doit ainsi attendre l'expiration du délai de 15 jours avant de demander l'homologation. À défaut, la convention de rupture est nulle et produira l'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc. 13 juin 2018, n° 16-24830 FPB](#)