

Veille législative et réglementaire

Le projet de loi Avenir professionnel adopté en Conseil des ministres

Le 27 avril 2018, Muriel PENICAUD a présenté en Conseil des ministres le projet de loi relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel. Ce texte comprend plusieurs volets notamment celui de l'apprentissage, de la formation, de l'assurance chômage ainsi que des mesures sur l'égalité femmes-hommes, l'emploi des personnes handicapées et le détachement. Aucune nouvelle sanction du principe « à travail égal, salaire égal » entre les femmes et les hommes ne devrait être intégrée au projet.

Les questions réponses sur le CSE ont été mises en ligne sur le site du ministère

Le ministère a mis en ligne plus de 100 questions réponses destinées à répondre aux problématiques pratiques de la nouvelle instance unique.

Parmi les enseignements, nous apprenons notamment qu'en présence d'un délégué syndical, le nombre et le périmètre des établissements distincts ne peuvent être négociés qu'avec ce dernier.

[Site du Ministère Questions réponses CSE](#)

Les questions réponses sur la rupture conventionnelle collective ont été mises en ligne sur le site du ministère

Depuis le 19 avril, le ministère du travail a publié sur son site internet un document « questions-réponses » relatif à la rupture conventionnelle collective. Il indique notamment que ce dispositif ne fait pas obstacle ni à un plan de départs volontaires autonomes (PDV) ni à un PSE mixte (contenant un PDV).

[Site du Ministère Questions réponses RCC](#)

Le dépôt des accords collectifs est dématérialisé depuis le 28 mars 2018

Sur son site internet, le ministère du travail a indiqué qu'un site dédié permet désormais d'effectuer le dépôt de façon dématérialisée.

www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Les honoraires du médecin inspecteur du travail dans le cadre du contentieux relatif aux avis du médecin du travail.

Les honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes, en application du IV de l'article L. 4624-7 du code du travail, correspondent à huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG).

[Arrêté du 27 mars 2018, JO du 30, texte 37](#)

Loi de ratification des ordonnances, des précisions sur :

- **La mise en place du forfait annuel par accord de performance collective ;**
- **La rupture conventionnelle collective : la rupture du contrat de travail mieux encadrée**

- **la rupture individuelle du contrat** portant principalement sur les modèles de lettre de licenciement ainsi que sur l'indemnisation du licenciement abusif et de la prise d'acte ou de la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul.

[L. n°2018-217, 29 mars 2018, JO 31 mars](#)

Jurisprudence

[L'isoloir n'est pas obligatoire pour l'élection des représentants du personnel](#)

L'arrêt du 28 mars 2018 ([17-60.278](#)) confirme le principe selon lequel l'absence d'isoloirs conformes à ceux utilisés lors des élections politiques n'est pas, en soi, une cause d'annulation des élections.

Le Code du travail indique en son article [L2314-26](#) que les élections professionnelles ont lieu par voie électronique ou par vote à bulletin secret sous enveloppe. De jurisprudence constante, l'annulation n'est encourue que si le dispositif utilisé permet de caractériser une atteinte au secret du vote, ce qui est le cas si l'électeur peut être vu au moment de mettre son bulletin dans l'enveloppe. Ont été jugées irrégulières, les élections ayant eu lieu dans un local vitré permettant d'être vu de l'extérieur ([Cass. soc., 18 juillet 1978, n° 78-60.634](#)).

[La faute lourde est reconnue par l'agression volontaire et préméditée d'un salarié](#)

Dans un arrêt du 28 mars 2018, la Cour de cassation justifie le licenciement d'un salarié pour faute lourde lorsque ce dernier agresse violemment le gérant de la société, de manière volontaire et préméditée. Le fait que le salarié avait feint de quitter l'entreprise pour surprendre l'employeur et le frapper démontre que le salarié avait agi sciemment et dans le but de nuire à l'entreprise. En effet, le caractère violent de l'agression ne suffit pas à caractériser une faute lourde. En revanche, si cette violence est volontaire et préméditée, la faute lourde est reconnue. Sur le versement des congés payés en cas de faute lourde, la Cour de cassation se conforme à la décision du Conseil constitutionnel du 2 mars 2016 indiquant que la faute lourde n'est plus privative de l'indemnité de congés payés.

[Cass soc 28 mars 2018 16-26.013](#)

[Représenter l'employeur devant les DP et se porter candidat à l'élection du CE est impossible](#)

Un directeur de magasin, qui représente l'employeur aux réunions de délégués du personnel, ne peut pas exercer également un mandat d'élu au comité d'établissement, même si ce comité a un champ d'intervention beaucoup plus large et couvre une quarantaine de magasins.

Puisque que les salariés en question représentaient l'employeur aux réunions des DP de l'établissement qu'ils dirigeaient, ils ne pouvaient pas représenter les salariés au comité d'établissement, quand bien même le périmètre couvert par ce dernier eut été plus large que celui au sein duquel ils représentaient l'employeur.

[Cass. soc. 12 avril 2018, n° 17-19822 D](#)

Veille juridique –Avril 2018

Une lettre de licenciement aux termes sévères n'est pas nécessairement vexatoire

Quand les fautes commises par le salarié sont d'une extrême gravité, il ne peut être considéré que la sévérité des termes de la lettre de licenciement revêt un caractère vexatoire.

En l'espèce, le salarié se plaignait des termes particulièrement sévères de sa lettre de licenciement et des conditions qui avaient entouré son licenciement et sa mise à pied conservatoire : réputation salie, dénigrement, audit intrusif pour sa vie privée, privation d'accès aux mails et de la carte bleue professionnelle.

Pour la Cour de cassation la sévérité des termes ne rend pas le licenciement vexatoire.

[Cass. soc. 11 avril 2018, n° 16-25302 D](#)

Consultation du CE : en l'absence de BDES, les délais préfix sont inopposables

La Cour de cassation estime que la base de données économiques et sociales (BDES) étant le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprises, son absence de mise à dispositions ne fait pas courir le délai imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis.

[Cass soc 28 mars 2018 17-13.081](#)

Expertises du CHSCT et délai de contestation du coût prévisionnel

S'appuyant sur la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, la Cour de cassation a indiqué dans un arrêt du 28 mars 2018 que le délai de contestation du coût prévisionnel des expertises au CHSCT court seulement à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût. C'est ainsi que doit être compris l'article L4614-13 du Code du travail.

[Cass soc 28 mars 2018 16-28.561](#)