



## Veille juridique – Mars 2018

### Veille législative et réglementaire

#### La loi de ratification des ordonnances Macron a été publiée au Journal officiel

La loi de ratification des ordonnances Macron énonce plusieurs modifications aux 5 ordonnances d'origine et à l'ordonnance « balai ». Les principaux thèmes sont les suivants :

- la hiérarchie des accords ou encore la dénonciation des textes validés par référendum dans les TPE ;
- le comité social et économique (CSE), en procédant à certains ajouts aux règles transitoires de mise en place de cette nouvelle instance et en réparant quelques incohérences ;
- les mesures relatives à l'inaptitude et au licenciement ;
- les dispositions relatives aux accords de compétitivité, qui sont devenus les accords de « performance collective », le régime de la rupture conventionnelle collective et le champ d'application du congé de mobilité.

[Loi 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31 mars](#)

#### Télétravail : plus besoin d'un accord collectif ou d'une charte préalable

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2018, le télétravail qu'il soit régulier ou occasionnel, peut être mis en place en l'absence d'accord collectif ou de charte, par simple accord entre le salarié et l'employeur.

[Loi 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31 mars, article 11](#)

## Veille juridique – Mars 2018

### Négociation collective dans les entreprises jusqu'à 20 salariés : La validation de la loi d'habilitation par Conseil constitutionnel le 21 mars 2014

Sur tous les sujets susceptibles de concerner les salariés, un acte unilatéral de l'employeur vaut désormais un accord collectif dès lors qu'il a été approuvé par une majorité des deux tiers. La loi de ratification des ordonnances précise cette règle en accordant au personnel le droit de dénoncer un tel accord. Dans ce cas, chaque salarié devra souscrire individuellement à la dénonciation. Pour le Conseil constitutionnel, cette disposition est conforme à la Constitution dans la mesure où le législateur a souhaité développer les accords collectifs dans les petites entreprises en prenant en compte l'absence fréquente de représentants de salariés pouvant négocier de tels accords dans l'entreprise. Cette mesure n'est applicable que dans les entreprises où il n'existe ni délégué syndical ni représentant élu du personnel. Enfin le projet d'accord n'est validé que s'il recueille une majorité des deux tiers du personnel.

[Conseil Constitutionnel, 21 mars 2018, n°218-761](#)

### Egalité professionnelle et lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Le gouvernement présente ses mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle et à lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

Plusieurs actions sont proposées pour mettre fin aux écarts de salaires injustifiés et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme la mise en place dans les entreprises de plus de 50 salariés un logiciel intégré aux logiciels de paye et permettant de mesurer les écarts de salaire ou la transparence sur les écarts de rémunération en obligeant entreprises de publier sur leur site internet leurs résultats en matière d'écart de salaire, la formations de certains acteurs de l'entreprise (représentants du personnel, inspections du travail) l'**accompagnement** ses victimes par la mise en place de référents.

Il a missionné la députée Marie-Pierre RIXAIN sur l'amélioration du congé maternité et l'inspection générale des affaires sociales à une mission sur le congé paternité.

[Communiqué de presse du Premier ministre, du 7 mars 2018](#)

## Veille juridique – Mars 2018

### Emplois francs : le dispositif expérimental est finalisé

Les entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi habitant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville peuvent bénéficier d'une prime versée sur plusieurs années. La demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans le délai de deux mois suivant la signature du contrat de travail, par l'intermédiaire d'un téléservice.

[D, n°2018-230, 30 mars 2018, JO, 31 mars](#)

### Jurisprudence

#### Rupture conventionnelle et convention de rupture

Sans la remise par l'employeur d'un exemplaire de la convention de rupture, la rupture conventionnelle est nulle. C'est le principe posé par la Cour de Cassation, chambre civile, le 07 mars 2018.

L'article L.1237-11 du Code du travail prévoit que pour rompre un contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent signer une rupture conventionnelle. Cette rupture sera valable si elle respecte les différentes étapes de la procédure :

- entretien(s) entre l'employeur et le salarié ;
- signature d'une convention ;
- respect du délai de rétractation ;
- homologation de la convention par la Direccte (autorisation de l'inspecteur du travail pour un salarié protégé).

La convention de rupture est un document autonome du CERFA mais peut être également envoyée avec la demande d'homologation. Avant cet arrêt du 07 mars, la jurisprudence avait estimé que la remise de l'exemplaire de la convention au salarié constituait une obligation puisqu'elle lui permettait d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause et aussi user de son droit de demander l'homologation de la convention de rupture ([cass. soc. 6 février 2013, n° 11-27000](#)).

Dans la continuité de la jurisprudence antérieure, le 07 mars 2018, la Cour de cassation indique les conséquences de la non remise par l'employeur de la convention au salarié, à savoir : la nullité de la rupture conventionnelle produisant ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass, civ, 07 mars 2018, n°17-10963 D](#)

## Veille juridique – Mars 2018

### Convocation de l'employeur et dénonciation du solde de tout compte

Dans un arrêt du 7 mars 2018, la Cour de Cassation indique que la réception de la convocation par l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes produit les effets d'une dénonciation du reçu pour les sommes qui font l'objet du recours introduit par le salarié. Soit le salarié dénonce le reçu pour solde de tout compte en envoyant une lettre recommandée dans les 6 mois qui suivent la réception du solde. Soit le salarié décide de saisir le conseil de prud'hommes pour contester le solde de tout compte. Le juge vérifiera si l'employeur a bien reçu sa convocation dans le délai de 6 mois qui suit la réception du solde. Dans cet arrêt, le salarié a demandé un rappel d'indemnité de mise à la retraite. L'employeur n'avait reçu sa convocation qu'après la fin du délai de 6 mois. Pour la Cour, le reçu pour solde de tout compte n'a pas été dénoncé dans le délai requis, et dans ce cas l'employeur était en réalité définitivement libéré de sa dette à l'égard du salarié, pour les sommes visées.

[Cass. soc. 7 mars 2018, n° 16-13194 FSPB](#)

### Une entreprise utilisatrice ne peut pas remettre en cause le caractère professionnel de l'accident du travail de l'intérimaire

Si l'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur juridique du salarié intérimaire, elle ne peut ni contester la décision portant fixation du taux d'incapacité du salarié victime d'un accident du travail à l'occasion d'une mission, ni celle portant sur le caractère professionnel de l'accident du travail.

[Cass. civ. 2° 15 mars 2018, n° 17-10.640](#)

[Cass. civ. 2° 15 mars 2018, n° 16-19.043](#)

### Un syndicat intercatégoriel qui devient catégoriel garde son ancienneté

Selon la Cour de Cassation, la modification statutaire d'un syndicat via le passage du caractère intercatégoriel en catégoriel n'a pas d'effet sur son ancienneté.

[Cass. soc. 14 mars 2018, n° 17-21434 FSP](#)

[Cass. civ. 2° 15 mars 2018, n° 16-19.043](#)

### Accord d'entreprise, accord de groupe

Un accord collectif ne visant pas expressément les entreprises du groupe et conclu avec la maison mère ne s'applique pas aux filiales même si il a été signé par le DRH

[Cass. soc. 21 mars 2018, n° 16-21741 FSPB](#)