

# Sutra Corre & Associés

*Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris*

Alain SUTRA  
Michèle CORRE  
Romain SUTRA

*Avocats Associés*

Halima ABBAS TOUAZI  
Sophie BAILLY  
Murièle DEFAINS-LACOMBE  
Elsa GAILLARD-DIAZOU  
Clémentine DEBECQUE  
Marlène PLARD

*Avocats*

## **QUELQUES POINTS D'ACTUALITE – MAI 2017**

### **I. TEXTES**

#### **1) Publicité des accords collectifs – Décret du 3 mai 2017**

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, tous les accords collectifs (y compris les accords d'entreprise ou d'établissement) seront rendus publics et versés dans une base de données nationale.

Néanmoins, les parties pourront acter que tout ou partie de l'accord ne fera pas l'objet d'une publication. Dans ce cas, il conviendra d'en indiquer les raisons et faire signer la majorité des organisations syndicales signataires. De même, un syndicat pourra demander que l'accord soit publié dans une version rendue anonyme (notamment la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires). Cette demande devra être transmise au moment du dépôt de l'accord.

#### **2) Détachement en France – Décret du 3 mai 2017**

Ce décret prévoit que le donneur d'ordre doit se faire remettre, avant le début de chaque détachement, une copie de la déclaration établie par l'employeur étranger. Au cas où ce dernier n'aurait pas établi une déclaration, le donneur d'ordre doit établir une déclaration subsidiaire.

Si l'inspecteur du travail ne reçoit pas la déclaration dans les 48 heures suivant le détachement, la prestation de services peut être suspendue par l'administration.

De plus, le décret prévoit le montant d'une contribution forfaitaire de 40 € par salarié détaché. Cette dernière disposition, dont l'entrée en vigueur est prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2018, est contestée par plusieurs auteurs qui la considèrent non conforme au droit de l'Union Européenne.

### 3) Action de Groupe – Décret du 6 mai 2017

Ce décret précise les règles procédurales applicables aux actions de groupe, notamment celles concernant la discrimination.

De telles actions offrent aux organisations syndicales la possibilité d'introduire une action collective devant le Tribunal de Grande Instance à l'issue d'un délai de 6 mois suivant une mise en demeure adressée à l'employeur pour faire cesser la discrimination. L'action collective peut être introduite dès lors que plusieurs salariés d'une entreprise s'estiment victimes de discrimination.

Alors même que de telles actions pouvaient être initiées à partir du 11 mai 2017, la CGT a, dès le 23 mai 2017, adressé par huissier une lettre de mise en demeure au Président de SAFRAN.

### 4) Défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale – Décret du 10/05/2017

Ce décret précise les modalités de prise en charge financière des défenseurs syndicaux.

Lorsque le défenseur syndical est salarié d'un établissement d'au moins 11 salariés, il bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.

Les absences, assimilées à du temps de travail effectif, sont rémunérées par l'employeur, lequel sera ensuite remboursé par l'Etat. La demande de remboursement doit être adressée à l'Agence de services et de paiement, accompagnée de justificatifs.

## II. JURISPRUDENCE

### 1) Accord collectif sur un PSE – Conseil d'Etat du 05/05/2017 n°389620.

Le Conseil d'Etat décide que l'audience obtenue par la CGC doit être prise en compte pour apprécier le caractère majoritaire d'un accord collectif sur le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et ce, même si les licenciements ne concernent que des salariés non cadres.

### 2) Obligation de reclassement – Cass. Soc. 11/05/2017 n°16-12191

La Cour confirme dans cet arrêt que les tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci, ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié reconnu physiquement inapte.

3) Cadre dirigeant – Cass. Soc. 11/05/2017 n°15-27118

Selon la Cour, peut être considéré comme Cadre dirigeant, un salarié exerçant des fonctions à un niveau décentralisé, dès lors qu'il remplit les conditions énoncées à l'article L 3111-2 du Code du Travail.

Dans cette affaire, il s'agissait d'un responsable de chantier qui :

- participait aux comités de direction sous la présidence du Directeur Régional ;
- avait autorité sur des Conducteurs de travaux et des Chefs de chantier ;
- avait le pouvoir de conclure des marchés de travaux publics ou privés d'un montant inférieur ou égal à 1 M€ ;
- avait délégation de pouvoir pour recruter, sanctionner et licencier le personnel ainsi veiller aux réglementations en matière d'hygiène et de sécurité.

4) Inaptitude – Consultation des délégués du personnel – Cass. Soc. 23/05/2017 n°15-24713

Aucun texte légal n'imposant une forme particulière pour demander l'avis des Délégués du Personnel quant au reclassement d'un salarié physiquement inapte, ils peuvent être convoqués par voie électronique.

Cette jurisprudence devrait trouver application concernant la convocation des membres du CE et de la DUP, dès lors que le Code du Travail ne prévoit pour eux aucun formalisme spécifique.

Rappel : Suite à la loi Travail, en cas d'inaptitude, il convient de recueillir l'avis des Délégués du Personnel sur le reclassement même si la maladie n'a pas une origine professionnelle.

5) Indemnité de licenciement – Base de calcul après un arrêt maladie – Cass. Soc. 23/05/2017 n°15-22223

La Cour de Cassation décide que l'indemnité de licenciement que doit percevoir le salarié à l'issue d'un arrêt maladie doit être calculée sur la base du salaire perçu avant l'arrêt de travail.