

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
Fanny LE MAGADURE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

AVRIL – MAI 2018

I. JURISPRUDENCE

1. Occupation du domicile à des fins professionnelles

Cass. Soc. 05/04/2018 n°16/26526

Un salarié peut réclamer une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles lorsque son employeur n'a pas mis un local professionnel à sa disposition.

2. Travail temporaire

Cass. Soc. 05/04/2018 n°16/25428

La Cour de Cassation énonce que les primes allouées pour l'année entière et qui ont pour objet de rémunérer tant les périodes de travail que les congés n'ont pas à être intégrées dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés due par l'entreprise de travail temporaire. Les salariés intérimaires sont donc soumis à la même règle que celle applicable aux salariés permanents.

3. Elections professionnelles

Cass. Soc. 09/05/2018 n°17/26522

Dès lors qu'un syndicat répond à l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, en l'absence de signature dudit protocole avec ce syndicat, l'employeur doit saisir l'administration du travail concernant la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux.

Il en résulte, qu'à contrario, que si aucun syndicat n'a donné suite à l'invitation, l'employeur décide seul de la répartition.

4. Jours de RTT

Cass. Soc. 28/03/2018 n°16/27641

Dans cet arrêt la Cour de Cassation énonce un principe : sauf stipulation expresse d'un accord collectif, un salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de RTT.

Dans le cas d'espèce, concernant l'AFP, la Cour a considéré que la part variable de la rémunération devait être intégrée dans le calcul du paiement des jours de réduction du temps de travail, celle-ci étant liée à leur activité et à leur performance.

5. Clause d'exclusivité

Cass. Soc. 16/05/2018 n°16/25272

La Cour a considéré qu'un licenciement motivé par l'inobservation de la clause contractuelle d'exclusivité était dépourvu de cause réelle et sérieuse, au motif que ladite clause n'était pas suffisamment précise quant aux activités concernées.

Pour la Cour, la clause d'exclusivité doit spécifier si les activités concernées par la clause sont bénévoles ou lucratives, professionnelles ou de loisirs.

De plus, elle doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise, justifiée par la nature des fonctions et proportionnée au but recherché.

6. Licenciement économique

Cass. Soc. 24/05/2018 n°16/22881

En cas de faute d'une société mère ayant conduit à la déconfiture d'une filiale, ladite société mère peut être condamnée à verser des dommages intérêts suite à la demande en justice de salariés de la filiale licenciés pour motif économique à la suite d'une liquidation judiciaire.

7. Trajet Domicile Travail

Cass. Soc. 30/05/2018 n°16/20634

Les temps de déplacement quotidiens effectués par des salariés itinérants n'ont pas à être payés comme temps de travail. La Cour de Cassation exclut donc la qualification de temps de travail effectif.

II. TEXTE

1. *Rupture conventionnelle collective*

Site internet URSSAF.

L'AcoSS énonce sur le site internet des URSSAF que le forfait social est dû au taux de droit commun de 20% pour la part de l'indemnité de rupture conventionnelle exclue de l'assiette des cotisations sociales.

2. *RGPD*

Le règlement général relatif à la protection des données est entré en vigueur le 25 mai 2018.

3. *Publicité des accords collectifs*

Décret du 15/05/2018

Dans ce décret le ministère du travail précise les règles de publicité des accords collectifs. Les accords d'entreprise, devant être rendus publics et publiés sur le site de legifrance, doivent faire l'objet d'un dépôt dont les modalités sont fixées par le décret du 15/05/2018.

Le décret dématérialise entièrement la procédure. Ce dépôt dématérialisé des accords d'entreprise remplace le dépôt papier et l'envoi par courrier électronique des pièces du dossier auprès de la DIRECCTE.

Par contre, un exemplaire de l'accord déposé doit toujours être remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Doivent être déposés non seulement les accords mais aussi les plans d'action et PV de désaccord établis suite à des négociation obligatoires, ainsi que les déclarations de dénonciation et d'adhésion.

Les accords doivent être déposés sur la plateforme de téléprocédure (Téléaccords) laquelle est accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (tous les renseignements sur les modalités pratiques du dépôt figurant sur le site).

Le déposant est le représentant légal de l'entreprise.

Le dépôt des accords doit être accompagné d'une version publiable anonymisée en vue de la publication sur legifrance.

Cette version publiable doit être déposée au format docx et être dépourvue de toute mention de nom, prénom, paraphe, signature de personnes physiques.