

ACTU SOCIALE

N° 53

Sommaire

I – Les ordonnances « Macron »	2
II – Les nouvelles modalités de validation des acquis de l'expérience (VAE)	9
III – Contributions d'assurance chômage au 1 ^{er} octobre 2017	11
IV – Jurisprudence.....	12

Contact :

Aurélië BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – Les ordonnances « Macron »

Le 1^{er} août 2017, l'Assemblée Nationale a adopté la loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Le Sénat l'a adoptée définitivement le lendemain.

Le gouvernement a ensuite dévoilé les cinq projets d'ordonnances le 31 août :

1. Une ordonnance relative au renforcement de la négociation collective,
2. Une ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales,
3. Une ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail,
4. Une ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,
5. Une ordonnance relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

A la suite de la saisine par les députés de l'opposition, le Conseil Constitutionnel a validé sans aucune réserve la loi d'habilitation jeudi 7 septembre.

Le Conseil des ministres a ensuite adopté les ordonnances le 22 septembre, ordonnances qui ont été publiées au Journal Officiel samedi 23 septembre.

Mais la procédure d'adoption n'est pas encore terminée puisque ces ordonnances devront faire l'objet d'un projet de loi de ratification soumis au Parlement pour qu'elles acquièrent valeur législative. Dans le cas contraire, elles n'auraient qu'une valeur réglementaire. La lecture définitive du texte, après la navette avec le Sénat, devrait avoir lieu début 2018, le projet de loi de ratification des ordonnances passant en première lecture à l'Assemblée Nationale la semaine du 20 novembre.

Tour d'horizon des mesures les plus marquantes des projets d'ordonnance.

➤ **Négociation collective**

• **L'articulation accord de branche et accord d'entreprise repensée**

De nouveaux domaines seront ouverts à la négociation de branche et donneront lieu à des accords qui s'imposeront au niveau des entreprises. Ces matières sont :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires (protection sociale) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;

- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions légales ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié en intérim auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;
- diverses mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- diverses mesures relatives aux CDD et aux contrats de mission (intérim) ;
- les motifs de recours au CDI de chantier, la taille des entreprises et les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement ainsi que les garanties en termes de formation.

Dans d'autres domaines, l'accord de branche sera libre de décider de sa primauté sur les accords d'entreprise (facteurs de pénibilité, insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, des modalités relatives aux délégués syndicaux et les primes pour travaux dangereux ou insalubres).

Mais dans l'ensemble des matières relevant de la négociation collective qui ne seront pas confiées aux branches, c'est l'accord d'entreprise qui primera.

Entrée en vigueur : Cette primauté de l'accord d'entreprise sera effective à compter du 1er janvier 2018 : toute clause contraire des accords de branche, quelle que soit sa date de conclusion, cessera de produire ses effets à cette date.

- **Articulation entre accords**

Afin de tenir compte des contraintes particulières des petites entreprises, l'accord de branche pourra déterminer les critères et les conditions selon lesquels certaines de ses stipulations sont adaptées ou ne sont pas appliquées à ces entreprises.

Entrée en vigueur : Cette disposition s'applique dès la publication de l'ordonnance.

- **Négociation obligatoire**

Un accord collectif pourra déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires.

L'accord sera d'une durée maximale de quatre ans.

Entrée en vigueur : Cette disposition s'applique dès la publication de l'ordonnance.

- **Négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est **inférieur à 11 salariés**, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le code du travail, y compris dans les domaines faisant l'objet d'un accord de branche. Pour valider cet accord, une ratification à la majorité des deux tiers du personnel est nécessaire.

Il en va de même pour les entreprises ayant **entre 11 et 20 salariés**.

Dans les entreprises de **11 à 49 salariés**, les accords peuvent être conclus :

- Soit avec un ou plusieurs salariés mandatés ou non membres de la délégation du personnel du CSE. La validité des accords sera alors subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

- Soit avec un ou plusieurs salariés mandatés, non membres de la délégation du personnel du CSE. Dans ce cas, la validité des accords est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, un accord ne peut être conclu que par les membres de la délégation du personnel du CSE expressément mandatés par une organisation syndicale représentative.

Entrée en vigueur : Un décret d'application est nécessaire pour ces dispositions.

- **Accord majoritaire**

Le principe de l'accord majoritaire (être signé par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles) est conservé mais s'appliquera dès le 1^{er} mai 2018 et non plus à compter du 1^{er} septembre 2019.

- **Référendum d'entreprise**

Le référendum de validation d'un accord non majoritaire d'entreprise, c'est-à-dire ayant été voté par une ou des organisations syndicales représentatives recueillant au moins 30 % des suffrages, sera possible à l'initiative du seul employeur ou sur proposition conjointe avec le syndicat représentatif de l'entreprise.

Entrée en vigueur : Cette disposition est effective dès la publication de l'ordonnance au Journal officiel.

- **Regroupement des accords dérogatoires**

Quatre types d'accords seront unifiés dans un seul dispositif juridique (accords de réduction du temps de travail, accords de maintien de l'emploi, accords en faveur de la préservation ou de développement de l'emploi et accords de mobilité professionnelle ou géographique).

Ces accords se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

Dans le cas où le salarié refuse l'application de l'accord, il sera licencié non plus pour motif économique mais pour un motif spécifique reposant sur une cause réelle et sérieuse.

➤ **Instances représentatives du personnel**

- **Fusion des instances**

Un Comité social et économique (CSE) sera mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Les attributions du CSE varieraient selon que l'effectif de l'entreprise comporterait plus ou moins 50 salariés.

Cette instance unique pourra comporter une commission spécifique traitant des questions du CHSCT qui seraient mises en place par accord d'entreprise, ou à défaut par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus au CSE. Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, cette commission pourra être imposée par l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche étendu pourra décider d'adjoindre aux compétences du CSE celle de négocier, conclure et réviser les conventions accords d'entreprise. Il deviendra alors le conseil d'entreprise mais ne remplacera pas toutefois les délégués syndicaux.

- **Mandats électifs**

Le nombre maximal de mandats électifs successifs sera fixé à trois. Les entreprises de moins de 50 salariés devraient échapper à cette règle dans des conditions qui seront déterminées par décret.

- **Entrée en vigueur**

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales [entrera en vigueur dès la publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018](#).

À cette date, dans les entreprises déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le CSE devra être mis en place au terme des mandats en cours et au plus tard le 31 décembre 2019 même si les mandats ne sont pas arrivés à leur terme.

Les mandats des membres des différentes instances qui arriveraient à échéance entre la date de publication de l'ordonnance au Journal officiel et le 31 décembre 2018 pourraient être prorogés pour une durée maximale d'un an par décision de l'employeur, après consultation des instances concernées. Par conséquent, les dispositions du Code du travail concernant les instances représentatives du personnel resteraient en vigueur jusqu'à ce que le CSE soit mis en place.

➤ **Contentieux**

- **Irrégularité de forme**

Si un employeur ne respecte pas la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement, cela sera considéré non plus comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse mais comme une irrégularité de forme qui ne donnera droit qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire.

Il en va de même de l'insuffisance de motivation dans la lettre de licenciement. À elle seule, elle n'ouvrira également droit qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire.

Entrée en vigueur : Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés après la publication de l'ordonnance au Journal officiel.

- **Harmonisation des délais de licenciement**

Il sera fixé à un an pour tous les types de licenciement à compter soit de la notification de la rupture, soit de la dernière réunion du CSE. Auparavant, le délai de licenciement pour motif personnel était de deux ans.

Entrée en vigueur : Ces nouveaux délais s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de l'ordonnance, sans que la durée totale de la prescription ne puisse dépasser la durée prévue par la loi antérieure.

- **Indemnité de licenciement**

Le projet d'ordonnance prévoit que la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier de l'indemnité de licenciement sera remplacée par une condition de huit mois d'ancienneté.

Le Gouvernement a aussi annoncé que les indemnités légales de licenciement seraient augmentées de 25% d'un mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans d'ancienneté, au lieu de 20% aujourd'hui.

- **Barème**

Un référentiel obligatoire sera mis en place et établi notamment en fonction de l'ancienneté pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un référentiel différent au niveau de l'indemnité minimale sera mis en place dans les entreprises de moins de onze salariés pour les premières années complètes d'ancienneté. Par exemple, dans les entreprises d'au moins onze salariés, le salarié aurait droit pour un an d'ancienneté à une indemnité minimale d'un mois de salaire et maximale de deux mois, tandis que dans les plus petites, l'indemnité minimale s'élèverait à 2 semaines de salaire.

Ce référentiel ne s'appliquera pas aux licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité (par exemple, en cas d'harcèlement ou de discrimination).

Entrée en vigueur : Le nouveau barème est applicable aux licenciements prononcés postérieurement au 23 septembre, date de publication de l'ordonnance.

- **Licenciement économique**

Le périmètre permettant d'apprécier la cause économique d'un licenciement dans une entreprise appartenant à un groupe sera mondial et non plus national. En effet, il sera apprécié au niveau des entreprises appartenant au même groupe, situées sur le territoire national et relevant du même secteur d'activité.

Entrée en vigueur : Le nouveau périmètre s'applique pour les licenciements prononcés après la date de publication de l'ordonnance.

- **Le congé de mobilité**

Le congé de mobilité pourra se voir étendre aux entreprises d'au moins 50 salariés.

La présomption du déroulement du congé de mobilité pendant la période de préavis sera supprimée, ce qui aura pour conséquence pour le salarié du retrait du bénéfice du maintien total de son salaire pendant cette période.

De plus, le seuil minimal des indemnités de rupture ne se référera qu'aux indemnités légales dues en cas de licenciement économique.

Entrée en vigueur : Ces nouvelles dispositions s'appliquent dès la publication de l'ordonnance.

- **Le plan de départs volontaires : La « rupture conventionnelle collective »**

Le gouvernement prévoit l'instauration, par un accord négocié dans l'entreprise, d'une « rupture conventionnelle collective ». Il s'agira d'élaborer un cadre commun de départ volontaire par accord collectif et d'en obtenir la validation par l'administration comme pour la rupture conventionnelle individuelle.

L'administration devra être informée dès l'ouverture des négociations de l'accord qui déterminera notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions pour en bénéficier, les mesures visant à faciliter le reclassement, les modalités et les conditions d'information du CSE, etc...

Les salariés participant à ce plan auront droit aux indemnités chômage.

Entrée en vigueur : Ces nouvelles dispositions s'appliquent dès la publication de l'ordonnance. Toutefois, les attributions prévues pour le CSE sont transposées aux instances représentatives du personnel actuelles dans l'attente de la mise en place de la nouvelle instance.

➤ **Formes particulières de travail**

- **Télétravail et travail à distance**

Son recours sera facilité afin notamment d'améliorer l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des personnes handicapées.

Sa mise en place se fera désormais par accord d'entreprise après avis du CSE ou d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE.

S'agissant du télétravail occasionnel, il sera désormais encadré dès lors qu'il résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Entrée en vigueur : Les dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de l'ordonnance. Pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à cette publication contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

- **Travail de nuit**

Lorsque le travail de nuit relève d'une organisation collective du travail, son recours sera sécurisé en permettant une adaptation limitée de la période de travail de nuit. Un travail effectif sera garanti jusqu'au commencement et dès la fin de cette période.

Ainsi, un employeur qui souhaite faire terminer ses salariés à 21 heures pourra, même en l'absence d'accord, empiéter sur la plage de travail de nuit. Ainsi, les salariés resteront actifs à leur poste jusqu'à 21 heures.

Par ailleurs, la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit relèvera de la négociation collective.

La convention mettant en place le travail de nuit bénéficiera d'une présomption de conformité aux dispositions du Code du travail.

- **Recours au CDI de chantier ou d'opération**

La possibilité de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération pourra être définie par convention collective de branche étendue.

À défaut d'accord, ce contrat pourra être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017.

Ce contrat suivra le régime du CDI mais la fin du chantier ou la réalisation des tâches seraient constitutifs d'un motif spécifique de rupture.

- **La simplification du compte de prévention et de pénibilité**

Le dispositif sera tout d'abord rebaptisé « compte professionnel de prévention ».

Les obligations de déclaration de l'employeur seront supprimées concernant quatre facteurs de pénibilité : la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques.

Cependant, les salariés exposés à ces risques devront pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à la retraite en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle et d'un taux d'incapacité permanente excédant 10 % sans condition liée à la durée d'exposition.

Entrée en vigueur : Cette ordonnance nécessite la publication de décrets d'application pour pouvoir entrer en vigueur.

UCAPLAST fera un point plus complet sur l'ensemble de ces éléments au fur et à mesure de l'avancement des travaux.

II – Les nouvelles modalités de validation des acquis de l’expérience (VAE) :

Ce qui change au 1^{er} octobre 2017

Le décret du 4 juillet 2017 pris en application de la loi Formation du 5 mars 2014 et de la loi Travail du 8 août 2016 entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017. Son but est de rendre la VAE plus accessible.

(Décret. n°2017-1135, 4 juillet 2017)

➤ Elargissement du champ des expériences retenues

Les activités sont désormais les suivantes :

- activités professionnelles salariées,
- activités non salariées,
- activités bénévoles ou volontaires,
- le sport de haut niveau,
- les responsables syndicaux,
- les élus locaux.

Le décret indique, par ailleurs, qu’en matière d’activités réalisées en formation initiale ou continue, sont désormais prises en compte :

- les périodes de formation en milieu professionnel,
- les périodes de mise en situation en milieu professionnel,
- les stages pratiques,
- les préparations opérationnelles à l’emploi (POE),
- les périodes de formation pratique de contrat d’apprentissage, de professionnalisation ou de contrat unique d’insertion.

➤ Les durées minimales des expériences réduites

Désormais, au moins un an d’activité, de façon continue ou non, suffit.

➤ Procédure

La procédure de VAE comprend deux étapes : la recevabilité de la demande de VAE suivie d’une validation effective par le jury. La seconde étape est réalisée par un organisme certificateur qui peut être soit l’autorité administrative qui délivre la certification, soit l’établissement (ou l’organisme) certificateur.

Le dossier de recevabilité doit comprendre un formulaire de candidature (selon les modalités fixées par le ministère du Travail), les documents justifiant la durée des activités du candidat et les attestations des formations suivies ultérieurement. D’autres documents spécifiques nécessaires à la validation et fixés par l’organisme certificateur peuvent être également demandés.

➤ **Une information désormais gratuite**

Le salarié peut recevoir une aide gratuite pour constituer son dossier et bénéficier d'une information sur les principes, les modalités de mises en œuvre et de financement de la validation des acquis de l'expérience ainsi que d'un conseil sur l'identification des certifications en rapport direct avec son expérience.

Ces informations sont disponibles sur un portail national dématérialisé.

Un accompagnement facultatif du jury à la VAE est par ailleurs proposé en fonction des besoins du salarié.

Le suivi statistique du parcours des candidats à la VAE se fait du dépôt du dossier de recevabilité de la demande jusqu'au contrôle complémentaire.

➤ **Certification acquise à vie**

Les parties de certification sont définitivement acquises. Elles sont attestées ou inscrites dans le livret de certification.

➤ **La possibilité d'augmenter la durée maximale du congé VAE**

La durée maximale du congé (24 heures) peut être augmentée par accord collectif de travail pour les salariés dont le niveau est inférieur au baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par des évolutions économiques ou technologiques.

➤ **Prise en charge des dépenses précisément listée**

Le décret vient préciser la liste des dépenses pouvant être prises en charge par l'employeur et/ou l'OPCA :

- La rémunération du salarié pendant le congé de VAE,
- Les frais de transport, de repas et d'hébergement,
- Les frais d'examen du dossier de recevabilité,
- Les frais d'accompagnement du candidat,
- Les frais d'organisation de session d'évaluation par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification ciblée.

III – Contributions d'assurance chômage au 1^{er} octobre 2017

Une circulaire de l'Unédic a été publiée le 24 juillet 2017 afin de venir notamment préciser quatre points importants.

(Circ. Unédic 2017-21 du 24 juillet 2017)

➤ Hausse de la cotisation patronale

La cotisation patronale d'assurance chômage augmente de 0.05 point au 1^{er} octobre 2017. Son taux s'élèvera désormais à **6.45%** répartis comme suit :

- 4.05% de part patronale,
- 2.40% de part salariale.

Jusqu'au 31 décembre 2017

Le nouveau taux est applicable aux **rémunérations versées à partir du 1^{er} octobre 2017**, y compris lorsqu'elles se rapportent à une période d'emploi antérieure à cette date.

Ainsi, pour la période d'emploi de septembre, si l'employeur pratique le décalage de la paie, le nouveau taux sera appliqué.

A partir du 1^{er} janvier 2018

Pour les périodes d'emploi dont les rémunérations sont versées à partir du 1^{er} janvier 2018, il faudra appliquer les taux et plafonds en vigueur pendant la période d'emploi et non à la date de versement des rémunérations, sous réserve des règles particulières en entreprise.

Il en va de même pour les contributions d'assurance chômage.

➤ Fin de l'exonération « jeune en CDI »

L'exonération accordée à un employeur en cas d'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans est supprimée à partir du 1^{er} octobre 2017.

Cependant, si l'employeur en fait la demande, l'exonération peut continuer à s'appliquer jusqu'à son terme si les conditions prévues pour en bénéficier sont réunies au plus tard le 30 septembre 2017 (par exemple, la confirmation de la période d'essai du salarié).

➤ Suppression de la majoration CDD « accroissement d'activité »

La majoration de contribution qui était due au titre des CDD « accroissement d'activité » de trois mois ou moins est supprimée et ce, pour les rémunérations versées à partir du 1^{er} octobre 2017.

Rappelons que cette majoration varie de 1.50 % à 3 % selon la durée du contrat.

➤ Application de la majoration « CDD d'usage » jusqu'au 31 mars 2019

La majoration de contribution (0.5%) due au titre des CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois reste applicable jusqu'au 31 mars 2019. Elle sera définitivement supprimée au 1^{er} avril 2019.

IV – Jurisprudence

1. Discrimination positive : Un congé peut être accordé aux salariées pour la journée des droits des femmes

Dans un arrêt du 12 juillet 2017, la Cour de cassation énonce qu'un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Dans cette affaire, un accord d'entreprise accordait aux seules femmes de l'entreprise, une demi-journée de congé le 8 mars. Un salarié demandait, sur le fondement de l'égalité de rémunération, le bénéfice de cette demi-journée. Se voyant refuser sa demande, il s'était estimé victime d'une inégalité de traitement.

La cour d'appel avait pourtant jugé que la différence de traitement était justifiée par la nécessité de favoriser la lutte des femmes dans leur quête d'une égalité avec les hommes non acquise à l'heure actuelle dans le milieu professionnel.

La Cour de cassation donne raison à la cour d'appel en se fondant, non pas sur le fondement du principe d'égalité de rémunération mais sur celui de l'article L. 1142-4 du code du travail permettant de prévoir des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes pour établir l'égalité des chances. ([Cass. Soc., 12 Juillet 2017, n°15-26.262](#))

2. Annulation de la validation du PSE par le juge : l'autorisation de licenciement du salarié protégé tombe

Le Conseil d'Etat est venu préciser, pour la première fois, dans un arrêt du 19 juillet 2017 que l'annulation par le juge de la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi prononcée par le DIRECCTE rend illégales les autorisations de licenciement des salariés protégés inclus dans le licenciement économique collectif.

En effet, lorsqu'un PSE est mis en place et inclut le licenciement d'un salarié protégé, l'inspecteur du travail (ou le ministre du travail saisi sur recours hiérarchique) doit s'assurer de l'existence d'une décision de validation ou d'homologation du PSE au moment où il statue. Si ce n'est pas le cas, le licenciement du salarié protégé ne peut pas être autorisé.

Par conséquent, l'autorisation de licenciement du salarié protégé étant lié au PSE, si ce dernier est annulé par un juge, l'autorisation devient alors illégale.

Cependant, ce principe ne s'applique pas si la décision du DIRECCTE est annulée exclusivement pour une insuffisance de motivation et que le DIRECCTE rend une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de 15 jours.

([CE. 19 juillet 2017. n°391849](#))

3. Mandat extérieur : Une fraude peut priver un salarié protégé de son statut protecteur

La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 juillet 2017, affirme que la fraude du salarié peut le priver de la protection attachée à son mandat.

En l'espèce, un intérimaire n'avait ni informé l'entreprise utilisatrice, ni son employeur, l'entreprise de travail temporaire, de sa qualité de conseiller du salarié. Quinze jours avant la fin de sa mission, il fait savoir à cette

dernière qu'il est titulaire d'un mandat de conseiller du salarié, puis saisit le conseil de prud'hommes pour requalifier son contrat en contrat à durée indéterminée et obtenir des dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail en violation de son statut protecteur. L'employeur aurait dû solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail un mois avant la fin de son contrat.

La cour d'appel condamne l'employeur à réparation.

Cependant, la Cour de cassation infirme cette position en estimant qu'une « fraude du salarié peut le priver de la protection attachée à son mandat ».

Ainsi, les circonstances et les délais d'information de l'employeur sur l'existence d'un mandat extérieur peuvent priver le salarié de sa protection si les juges estiment qu'ils sont constitutifs d'une fraude.

Mais rappelons que le salarié n'a pas l'obligation d'informer son employeur. Ce n'est que lorsque le salarié souhaite se prévaloir des droits attachés à son statut qu'il a l'obligation de le révéler (par exemple, lorsqu'il utilise ses heures de délégation).

Dans cette affaire, la Cour de cassation ne se prononce pas sur l'intention de nuire du salarié mais elle semble considérer que son comportement, s'il était motivé par l'intention de nuire, aurait été constitutif d'une fraude.

A l'analyse, la révélation tardive par le salarié protégé de son statut à son employeur afin de l'empêcher d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail pourrait être une fraude si ce comportement résulte d'une intention de nuire à l'employeur.

([Cass. soc. 12 juillet 2017, n°15-27.286](#))

4. Un malaise du salarié dans les locaux de la médecine du travail est présumé être un accident du travail

Dans un arrêt du 6 juillet 2017, la Cour de cassation a affirmé qu'en faisant un malaise dans les locaux de la médecine du travail du travail, le salarié bénéficiait d'une présomption d'accident du travail.

Pour rappel, est présumé être un accident du travail celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. ([Article L. 411-1 du code de la sécurité sociale](#))

Dans cette affaire, un salarié a été victime d'un malaise mortel dans les locaux de la médecine du travail. Ce malaise s'était produit un jour de repos du salarié.

La CPAM avait pris en charge cet accident au titre de la législation professionnelle.

La cour d'appel n'a pas retenu la qualification d'accident du travail. Elle estimait, en effet, que le malaise s'était produit un jour de repos du salarié et en dehors du lieu de travail.

Contrairement à ce que soutenait l'employeur, confirmé par la cour d'appel, le salarié est au temps et au lieu de travail lorsqu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur.

([Cass. soc. 6 juillet 2017, n°16-20.119](#))