

Éditô

La bonne nouvelle

Le PASS est porté à 39.732 € en 2018 (contre 39.228 € en 2017).

Parce que nous sommes poètes, nous avons choisi de faire des rimes et de placer cette nouvelle année 2018 sous le signe de la réussite.

Réussite personnelle bien sûr, professionnelle encore et plus généralement – parce qu’il faut bien en parler - réussite collective de la réforme du Code du travail qui est venue bouleverser toutes nos habitudes (réforme que les employeurs, qui regrettent pourtant souvent le manque d’audace du gouvernement sur ce sujet, qualifient eux-mêmes de « constructive » !). Face à ce miracle, nous avons décidé d’oublier la pluie, l’hiver ainsi que la mort de Johnny et de France Gall pour voir la vie en rose.

C’est donc avec un éditô plein d’allégresse et d’espoir que nous vous souhaitons à tous une magnifique année 2018 pleine de réussites, de joies, bonheurs et sérénité et vous remercions tous pour votre fidélité (même si on se doute que de temps en temps vous aimeriez nous appeler un peu moins souvent...).

...en social

La curiosité du mois...

Cass. Soc. 22 novembre 2017, n°16-16561

Dans un arrêt rendu le 22 novembre 2017 (n°16-16561), la Cour de Cassation a jugé que ne constituait pas une action en paiement du salaire (qui se prescrit par 3 ans), l’action en requalification de CDD en CDI et en paiement de l’indemnité de requalification qui en découle.

En l’espèce, une salariée avait conclu avec son employeur plusieurs CDD successifs à temps partiel. Trois ans après le début des relations contractuelles, son employeur a transformé son dernier CDD en CDI. À la suite de son licenciement, la salariée a sollicité, notamment, la requalification de l’ensemble de ses contrats en un CDI (i.e. depuis le premier CDD). Les CDD conclus comportaient tous une clause limitant la durée de la prescription applicable à 1 an pour « toutes les actions résultant de la conclusion, de l’exécution et de la rupture du contrat de travail ». La Cour d’appel de Limoges a écarté cette clause.

C’était toutefois sans compter le passage par les fourches caudines de la Cour de Cassation, laquelle a jugé que « l’action en requalification de CDD en un CDI et en paiement d’une indemnité de requalification qui en découle ne sont pas des actions en paiement de salaires ».

Il s’ensuit que la prescription applicable peut être aménagée, conformément aux dispositions de l’article 2254 du Code civil, d’un commun accord entre les parties, sans pour autant être inférieure à 1 an.



Caroline



Justine



Aurélie



Juliette

Le fond du sujet...

Le comité social et économique (CSE) va remplacer le comité d’entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT d’ici le 1er janvier 2020 (au plus tard)

L’une des mesures phare des ordonnances Macron de septembre dernier est sans nul doute la fusion des instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) dans le nouveau comité social et économique (ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017). Nous étions dans l’attente d’un ou plusieurs décrets d’application pour comprendre le fonctionnement de cette nouvelle instance. C’est désormais chose faite : le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique a été publié au JO du 30 décembre 2017. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et fixe, en fonction de l’effectif, le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE et les heures de délégation qui leur sont attribuées. Le CSE peut donc désormais vraiment être mis en place et il nous a semblé qu’un petit vade mecum de la nouvelle instance ne serait pas inutile.

- Les attributions du CSE varient selon la taille de l’entreprise :
les attributions du CSE sont différentes selon que l’entreprise emploie moins de 50 salariés – ces attributions sont alors proches de celles des délégués du personnel actuels – ou au moins 50 – elles reprennent, dans ce cas, celles des DP et fusionnent celles du CE et du CHSCT.

Ô fond du sujet...



- Une nouvelle règle de calcul du seuil d'effectif est mise en place :
les nouveaux seuils d'effectif sont désormais plus difficiles à atteindre. Alors qu'auparavant le seuil devait avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, il doit désormais avoir été franchi pendant 12 mois continus.

La mise en place du CSE sera progressive : le CSE doit être mis en place au terme du mandat des représentants du personnel (DP, CE, DUP, CHSCT) actuels lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019. Il faut donc distinguer plusieurs hypothèses (et c'est là qu'il faut avoir fait Polytechnique et Centrale pour s'en sortir !).

- 1^{ère} hypothèse : les mandats ont expiré le 31 décembre 2017 au plus tard :
La durée des mandats peut être prorogée pour une durée d'un an au plus (au maximum jusqu'au 31 décembre 2018) soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou encore, le cas échéant, de la DUP.
- 2^{ème} hypothèse : les mandats expirent en 2018 :
Si les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut ici encore être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE, ou, à défaut, des DP ou encore, le cas échéant, de la DUP.
A noter que, pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats actuels des DP, des membres du CE, de la DUP et du CHSCT peut être prorogée ou réduite en fonction des instances concernées de manière à ce qu'elles puissent toutes être renouvelées à la même date.
- Le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation sont réduits :
Le nombre d'élus au CSE pourra être compris entre 1 (entreprises de moins de 25 salariés) et 35 (entreprises de plus de 10.000 salariés). Ce nombre pourra toutefois être augmenté par protocole d'accord préélectoral. Le nombre d'heures mensuelles de délégation est lui aussi réduit pour tenir compte de l'existence d'une instance unique. Il sera compris entre 10 heures minimum (entreprises de moins de 25 salariés) et 34 heures maximum (entreprises de plus de 10.000 salariés). Ce volume pourra toutefois également être modifié par voie d'accord préélectoral. Les membres du CSE peuvent, par ailleurs, bénéficier d'un nombre d'heures de délégation supérieur en cas de circonstances exceptionnelles.
- La durée des mandats des élus reste de 4 ans, cette durée pouvant, comme auparavant, être comprise entre 2 et 4 ans sous réserve que cela soit prévu par un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise.

Les premières élections du CSE peuvent donc désormais être organisées. Dans cette perspective, des formulaires Cerfa relatifs à cette élection ont été mis en ligne par le Ministère du Travail. Nous restons naturellement à votre disposition pour vous assister dans cette démarche !!

wArning

Parution du décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification du licenciement

Vous devez désormais faire figurer dans toute lettre de licenciement la mention suivante: « *Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de quinze jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement* ».

Ô faits...

AyacheSalama vous souhaite une merveilleuse année 2018 !

[Découvrez en image notre carte de vœux](#)

YOU'RE
GONNA
LIKE 2018 !



AyacheSalama

Paris | 47 avenue Hoche 75008 Paris
T. +33(0)1 58 05 38 05
Londres | 20 Primrose Street London EC2A2EW
T. +44(0)207 596 2842



Caroline André-Hesse | Associée | c.andrehesse@ayachesalama.com
Justine Coret | Counsel | j.coret@ayachesalama.com
Aurélie Klinsbocckel | Collaboratrice | a.klinsbocckel@ayachesalama.com
Juliette Hubert | Collaboratrice | j.hubert@ayachesalama.com

<http://www.ayachesalama.com>

Directeur de la publication : Caroline André-Hesse