



### **A LA UNE : La négociation en l'absence de délégué syndical**

Jusqu'à présent, il n'était possible de négocier des accords collectifs en l'absence de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) que dans des conditions très strictes (effectif de moins de 200 salariés, thèmes de négociation limités, approbation de l'accord par une commission paritaire de branche ou par référendum).

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « *loi Rebsamen* », contient des dispositions qui visent à étendre les possibilités de négociation collective dans les entreprises ne disposant pas de délégué syndical.

Celles-ci seront applicables dès que les décrets d'application auront été publiés, ce qui ne saurait tarder. Nous tenions toutefois à vous informer dès à présent de cette souplesse offerte aux entreprises en matière de dialogue social.

---

#### **Lorsque l'entreprise dispose d'élus du personnel**

---

Toutes les entreprises disposant d'élus du personnel, quel que soit l'effectif, auront la possibilité de négocier avec les élus du personnel. La limite fixée antérieurement à 200 salariés ne sera plus applicable.

Le Code du travail détermine précisément la qualité des personnes avec lesquelles les négociations doivent être initiées en priorité.

La négociation devra ainsi être engagée en priorité avec des élus expressément mandatés à cette fin par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise. Si tel n'est pas le cas, l'écu devra être mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La personne mandatée pourra être un élu titulaire ou un élu suppléant. Une même organisation ne pourra mandater qu'une seule personne et cette désignation ne vaudra que pour la négociation envisagée par la société.

Ce n'est qu'en l'absence d'écu mandaté que l'employeur pourra négocier avec un élu non mandaté. Dans cette hypothèse, la négociation ne pourra intervenir qu'avec un élu titulaire et non avec un suppléant. Cette modification de la loi pourrait donc changer en profondeur la manière dont les négociations se tiennent dans l'entreprise et le rôle des syndicats.

Enfin, s'il s'avère que les élus de l'entreprise ne souhaitent pas négocier, il sera possible pour l'employeur de négocier avec un salarié non élu mandaté par l'une des organisations syndicales visées ci-dessus.

L'ouverture des négociations devra faire l'objet d'une information préalable de l'employeur à l'attention des représentants élus du personnel et des organisations syndicales représentatives dans les branches dont relève l'entreprise (ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel). Les élus souhaitant négocier disposeront d'un mois pour en informer l'employeur.

Il ressort de ce qui précède que la marge de manœuvre est désormais beaucoup plus grande en matière de négociation collective : dans toutes les entreprises, seuls les salariés non élus et non mandatés sont totalement exclus du champ de la conclusion des accords collectifs.

---

### **Lorsque l'entreprise ne dispose pas d'élus du personnel**

---

Les entreprises ne disposant pas de délégué syndical et dans lesquelles il existe un procès-verbal de carence résultant de l'absence de représentants élus du personnel et les entreprises de moins de 11 salariés peuvent toujours conclure des accords collectifs avec des salariés mandatés dans les conditions visées ci-dessus.

---

### **Les thèmes de la négociation**

---

Les entreprises disposant d'élus du personnel et engageant des négociations avec des élus mandatés pourront le faire sur tous les sujets.

Si tel n'est pas le cas, la négociation sera limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs dits de méthode en cas de plan de sauvegarde de l'emploi.

Cette limitation des thèmes de négociation reste également applicable dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et d'élus.

---

### **Validité de l'accord collectif**

---

La validité de l'accord collectif sera subordonnée aux conditions suivantes :

- en cas de négociation avec des élus mandatés, l'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Cet accord n'aura pas besoin d'être soumis à une commission paritaire de branche ;
- en cas d'accord conclu avec des élus non mandatés, celui-ci devra être signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections du personnel et approuvé par la commission paritaire de branche. Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit ;
- en cas d'accord négocié avec des salariés non élus mandatés et dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et d'élus du personnel, un référendum devra être organisé dans l'entreprise afin d'être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, l'accord sera également réputé non écrit.

Un décret fixera également les modalités dans lesquelles les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans ces conditions pourront être renouvelés, révisés ou dénoncés.

---

**Sécurité : le fait pour un responsable de site d'exiger des salariés l'accomplissement d'une tâche pour laquelle ils ne disposent pas du matériel adapté pour assurer leur sécurité justifie son licenciement pour faute grave**

---

Si l'obligation de sécurité pèse avant tout sur l'employeur, chacun des salariés de l'entreprise est également amené à jouer un rôle fondamental en la matière. L'article L. 4122-1 du Code du travail prévoit en effet qu' « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà énoncé à plusieurs reprises que le non-respect de cette obligation peut exposer les salariés à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-41.220).

Elle confirme sa position dans un arrêt du 7 octobre 2015. Un directeur de site avait été licencié pour faute grave après avoir donné l'ordre à certains salariés de démonter des rayonnages sans aucune protection particulière, et alors même que cette tâche nécessitait qu'ils se hissent à plus de quatre mètres de hauteur. La Cour d'appel de Paris avait estimé qu'en l'absence de reproches antérieurs, et dans la mesure où le directeur n'avait fait que relayer une consigne émanant de son propre supérieur hiérarchique, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a toutefois cassé l'arrêt rendu par la Cour d'appel, estimant que le salarié, tenu en vertu de son contrat de travail de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, avait commis un manquement rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Ainsi, tous les salariés peuvent être impactés par les actions ou omissions en matière de santé et sécurité de leurs collègues ou de leur hiérarchie. Les salariés qui ont des fonctions d'encadrement sont particulièrement exposés à cette problématique et doivent donc être très vigilants sous peine de se voir lourdement sanctionnés.

*(Cass. soc., 7 octobre 2015, n° 14-12.403)*

---

**Licenciement pour inaptitude résultant d'une faute inexcusable de l'employeur : la réparation des préjudices liés à la perte d'emploi et à la perte de droits à la retraite relève des juridictions de la sécurité sociale**

---

La réparation des conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle relève en principe des juridictions de la sécurité sociale.

La Cour de cassation considérait toutefois, depuis 2006, que lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle résultait d'une faute inexcusable de l'employeur et qu'il s'en suivait un licenciement pour inaptitude, la réparation des préjudices liés à la perte d'emploi et à la perte de droits à la retraite relevait de la compétence du Conseil de prud'hommes. Elle estimait en effet que ces préjudices étaient considérés comme résultant de la rupture du contrat de travail et non de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

C'est la raison pour laquelle, en l'espèce, un salarié, qui avait été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle imputable à une faute inexcusable de l'employeur, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la réparation des préjudices liés à la perte d'emploi et à la perte de droits à la retraite.

Dans un arrêt du 6 octobre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation, confirmant la position de la Cour d'appel, est toutefois revenue sur sa jurisprudence en jugeant que ces deux préjudices sont liés aux conséquences de l'accident du travail et que leur réparation relève donc de la compétence du Tribunal des affaires de la sécurité sociale.

Cet arrêt fait suite à une décision de la chambre mixte intervenue le 9 janvier dernier qui avait retenu une solution similaire mais uniquement en matière de perte de droits à la retraite. Il étend donc sa portée au préjudice relatif à la perte d'emploi.

*(Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 13-26.052)*

---

### **Rupture conventionnelle : possibilité pour un salarié de prendre acte de la rupture de son contrat, sous conditions, passé le délai de rétractation de 15 jours**

---

Après avoir signé une rupture conventionnelle avec son employeur, un salarié dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

Dans la présente affaire, un salarié avait signé une rupture conventionnelle en date du 6 juin 2009. Le délai de rétractation devait expirer le 22 juin 2009 et la prise d'effet de la rupture intervenir le 16 juillet suivant. La veille du jour d'expiration du délai de rétractation, l'avocat du salarié a toutefois envoyé à l'administration un courrier de rétractation de la rupture conventionnelle et le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 2 juillet suivant.

S'est donc posée la question de savoir si un salarié pouvait prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle.

La Cour de cassation, confirmant l'arrêt de la Cour d'appel, n'a pas fait droit aux demandes du salarié au motif tout d'abord que la rétractation n'était pas valide dès lors qu'elle avait été adressée à l'administration et non, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-13 du Code du travail, à l'autre partie de la convention. Elle relève en outre que la prise d'acte n'était pas fondée dès lors que les manquements soulevés par le salarié étaient antérieurs à l'expiration du délai de rétractation fixé au 22 juin 2009.

En pratique, deux situations doivent donc être distinguées :

- si le salarié a correctement exercé son droit à rétractation, il peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail quel que soit le moment où sont intervenus les manquements de son employeur ;
- si le salarié n'a pas exercé son droit à rétractation dans le délai requis ou si la rétractation est irrégulière, il ne peut valablement prendre acte de la rupture de son contrat de travail qu'à la condition que celle-ci intervienne avant la prise d'effet de la rupture conventionnelle et que les manquements invoqués soient intervenus ou révélés postérieurement à la période d'expiration du délai de rétractation.

*(Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539)*

## EN BREF

- Le décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 fixe le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis en fonction de l'effectif de l'entreprise.
- L'Assemblée nationale a voté le 27 octobre 2015, en première lecture, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.
- Le décret n° 2015-1378 du 30 octobre 2015 précise l'étendue de l'obligation de recherche d'un repreneur en cas de cession d'entreprise.
- Le décret n° 2015-1419 du 4 novembre 2015 révisé et complète les tableaux des maladies professionnelles.

## LE COIN DU PRATICIEN : L'obligation d'emploi des personnes handicapées

A l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées organisée par l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) du 16 au 22 novembre 2015, il nous a paru utile de rappeler aux employeurs leurs obligations en la matière.

---

### Quelles sont les entreprises concernées ?

---

Sont soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, tous les employeurs occupant au moins 20 salariés au 31 décembre 2015 (C. trav., art. L. 5212-1). Dans les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique à chaque établissement occupant au moins 20 salariés et dont le chef dispose d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel (C. trav., art. R. 5212-1).

Toute entreprise ou établissement qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de 3 ans. Ce délai court à compter de la date à laquelle l'établissement a atteint le seuil des 20 salariés (C. trav., art. L. 5212-4).

---

### Quel est le contenu de l'obligation ?

---

Les employeurs assujettis sont tenus d'occuper des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, à temps plein ou à temps partiel, dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés de l'établissement (ou de l'entreprise) (C. trav., art. L. 5212-2).

---

### Quelles sont les modalités d'exécution ?

---

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre :

- employer des salariés handicapés,
- accueillir des stagiaires handicapés,
- accueillir des personnes handicapées en période d'observation ou d'immersion,
- passer des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés,

- appliquer un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des handicapés,
- verser une contribution annuelle à l'Agefiph (C. trav., art L. 5212-2 et suivants).

Pour autant, ils ne peuvent s'acquitter de leur obligation légale uniquement en accueillant des stagiaires ou des personnes handicapées en période d'observation ou d'immersion ou en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services (C. trav., art. L. 5212-7 et R. 5212-9). En revanche, les autres modes d'exécution de l'obligation peuvent y satisfaire entièrement. Il est également possible de combiner toutes ces possibilités entre elles.

---

### Quelle est la date limite d'exécution ?

---

Pour 2015, la date limite d'exécution de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est le 31 décembre 2015.

En revanche, la contribution à l'Agefiph doit être versée au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2016 (C. trav., art. L. 5212-1 et R. 5212-30). Pour rappel, son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, la contribution est d'autant plus importante que l'entreprise compte de salariés (C. trav., art. D. 5212-21 et D. 5212-26).

---

### Quels sont les moyens de contrôle et les sanctions applicables ?

---

Les employeurs concernés par l'obligation d'emploi, y compris ceux ayant franchi le seuil de 20 salariés depuis moins de 3 ans, doivent adresser à l'Agefiph, le 1<sup>er</sup> mars 2016 au plus tard, une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH) (C. trav., art. L. 5212-5 et R. 5212-2).

Lorsqu'ils n'ont pas effectué de déclaration ou n'ont pas satisfait à leur obligation d'emploi, ils sont tenus de verser au Trésor Public, une pénalité dont le montant est égal à 1.875 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé (C. trav., art. L. 5212-12).

## VIE DU CABINET

- Marianne Franjou a participé au global meeting du *Women's Forum for the Economy and Society* organisé à Deauville le 15 et le 16 octobre 2015.
- Mickaël d'Allende a contribué à un ouvrage collectif intitulé « Loi Macron – Ce qui change en pratique », qui vient de paraître aux éditions législatives. Son article porte sur l'encadrement des « retraites chapeau » des dirigeants de sociétés cotées.
- Mickaël d'Allende a participé au Grand Oral de l'examen d'entrée à l'Ecole de Formation du Barreau de l'Université Panthéon Sorbonne (Paris I), le 12 novembre 2015.
- Le Cabinet a le plaisir de vous informer de l'arrivée de Laura Beserman qui vient renforcer le Pôle Social. Laura a prêté serment en 2013. Nous lui souhaitons la bienvenue parmi nous.

**ALTANA**  
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,  
UNE VISION PARTAGÉE

---

[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)  
45 rue de Tocqueville  
75017 Paris  
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

---

