



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

LFSS 2016 : les principales mesures

La [LFSS pour 2016](#), publiée au JO le 22 décembre 2015, modifie un nombre important de points clés en matière RH. Tour d'horizon :

1. Régime social des indemnités de départ :

- Pour les mandataires sociaux : les indemnités de cessation forcée du mandat seront assujetties dès le 1^{er} euro dès lors qu'elles dépassent 5 PASS (contre 10 PASS aujourd'hui) soit 190.200 € en 2015
- Pour les salariés : le régime devient plus favorable : les indemnités de rupture du contrat de travail étaient assujetties aux cotisations de sécurité sociales dès le 1^{er} euro dès lors que l'indemnité était supérieure à 10 PASS. Cette règle est supprimée. En revanche, le régime de la CSG/CRDS reste inchangé

2. Pénalité en cas de non-respect de la NAO : exit le régime de la diminution des allègements de charges ; place neuve est faite à une pénalité financière qui est plafonnée à :

- 10% des exonérations de cotisations perçues par l'entreprise l'année où le manquement a été constaté si aucun autre manquement à l'obligation de négocier n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 années civiles précédentes, sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle
- 100 % des exonérations de cotisations perçues par l'entreprise l'année où le manquement a été constaté, si au moins un manquement à l'obligation de négocier a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 années civiles précédentes, sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives comprenant l'année du contrôle

3. Contribution patronale minimale de 50% pour tous les régimes de frais de santé obligatoires
4. Modification du régime des redressements résultant d'une mauvaise application de la législation relative à la prévoyance collective
5. Dispense de complémentaire santé pour les salariés en CDD ou contrat de mission

Nouveaux formulaires AT/MP

[Deux arrêtés](#) publiés le 20 novembre 2015 au JO fixent de nouvelles modalités pour les formulaires d'attestation de salaire en matière d'AT/MP. Ces formulaires doivent être distribués par les caisses d'assurance maladie dans les semaines à venir.

Décrets d'application de la loi MACRON

Les premiers décrets d'application de la [loi dite MACRON du 06 août 2015](#) ont été publiés :

1. Epargne Salariale - [Décret du 07 novembre 2015](#) : l'information à apporter aux salariés sur l'affectation, par défaut, de l'intéressement à un PEE ou un PEI est précisée
2. PSE et critères d'ordre - [Décret du 10 décembre 2015](#) : en cas de PSE, l'employeur peut fixer un périmètre inférieur à l'entreprise. Le périmètre ne peut, toutefois, pas être inférieur aux périmètres des zones d'emploi. Le décret précise que ces zones d'emploi correspondent aux zones référencées par la DARES et l'INSEE
3. Reclassement à l'étranger - [Décret du 10 décembre 2015](#) : la procédure à suivre en matière de reclassement à l'étranger est précisée

Pas d'obligation d'installer un local pour les vapoteurs

La [Loi Santé](#), définitivement adoptée le 17 décembre 2015, ne contient pas l'obligation initialement prévue d'installer un local destiné au vapotage. En revanche, l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail « *fermés et couverts à usage collectifs* » est confirmée

FOCUS JURISPRUDENTIEL

14/10/2015 – La clause imposant au salarié d’informer l’employeur de tout changement dans sa vie personnelle est illicite

La Cour d’appel de VERSAILLES juge que la clause du contrat de travail obligeant le salarié à informer l’employeur de toute modification dans sa situation personnelle est illicite.

La CA de VERSAILLES revient ainsi sur sa propre position. Une intervention de la Cour de cassation serait souhaitable sur ce sujet.

04/11/2015 – Reçu pour solde de tout compte : le délai de dénonciation n’a pas à être mentionné

Pour la première fois, la Cour de cassation juge que l’article [L. 1234-20 du Code du travail](#) n’impose pas à l’employeur de mentionner le délai de dénonciation de 6 mois dans le reçu de SDTC.

04/11/2015 – Inopposabilité au salarié du règlement intérieur non déposé au greffe du CPH

La Cour de cassation juge que le licenciement d’un salarié, contrôlé en état d’imprégnation alcoolique, est sans cause réelle et sérieuse dès lors que le règlement intérieur qui prévoit la possibilité de recourir à un alcootest n’a pas été déposé au greffe du conseil de prud’hommes.

04/11/2015 – Inaptitude au travail : la recherche de reclassement doit intervenir après la seconde visite de reprise

Lorsqu’un salarié est déclaré inapte, l’employeur est tenu par une obligation de reclassement ([L. 1226-2 du Code du travail](#)).

La recherche d’un reclassement doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu’il formule sur l’aptitude du salarié à occuper un autre poste.

La Cour de cassation confirme donc que les recherches de de reclassement doivent intervenir après la seconde visite de reprise.

09/11/2015 – Salarié protégé : l’employeur peut obtenir en référé la suspension de l’annulation d’une autorisation de licenciement

Un salarié protégé est licencié pour faute suite à autorisation de l’inspecteur du travail. Sur recours hiérarchique, l’autorisation est annulée. Afin d’éviter la réintégration immédiate, l’employeur recourt au référé-suspension et obtient un sursis à exécution de la décision d’annulation.

Le Conseil d’Etat valide la décision du juge des référés de suspendre l’annulation de l’autorisation. Toutefois, cette suspension semble être liée au grave préjudice financier qu’aurait causé une telle réintégration à l’entreprise.

12/11/2015 – Précisions sur la prise d’acte de la rupture par un salarié protégé

Une procédure de licenciement est engagée à l’encontre d’un salarié protégé. L’employeur sollicite une autorisation de licenciement auprès de l’inspecteur du travail.

Quelques jours avant que l’inspecteur du travail ne rende sa décision, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation confirme que la prise d’acte produit un effet immédiat et, qu’en conséquence, le contrat de travail est immédiatement rompu, peu important l’autorisation de licenciement délivrée postérieurement par l’inspecteur du travail.

12/11/2015 – Un compte rendu d’entretien contenant des griefs ne constitue pas nécessairement une sanction

Un salarié est convoqué à un entretien suite à des propos injurieux. L’employeur rédige un compte rendu écrit de cet entretien, qu’il adresse au salarié et qu’il verse à son dossier.

La Cour de cassation juge que ce compte rendu ne constitue pas une sanction disciplinaire bien qu’il fasse état de divers griefs et de diverses insuffisances du salarié.

18/11/2015 – L'employeur n'a pas à attendre la fin de l'expertise CHSCT pour contester son coût

En cas de risque grave ou de projet important, le CHSCT peut recourir à une expertise. Pour la première fois, la Cour de cassation juge que l'employeur ne doit pas nécessairement attendre la fin de l'expertise pour en contester le coût.

18/11/2015 – Précisions sur les éléments constitutifs d'un harcèlement sexuel

Est constitutif d'un harcèlement sexuel, le fait pour un salarié d'imposer à ses collègues des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle créant un environnement hostile, peu important qu'il ait sous-estimé ou méconnu la portée de ses actes.

25/11/2015 – Un assouplissement de l'obligation de sécurité de résultat

Cette décision va faire grand bruit. La Cour de cassation juge pour la première fois que l'employeur qui justifie avoir pris les mesures imposées par le Code du travail en matière de sécurité ne peut pas être condamné pour manquement à son obligation de sécurité de résultat. La Cour de cassation rejette ainsi toute condamnation systématique en matière d'OSR.

En l'espèce, un salarié, chef de cabine sur des vols longs courriers, est pris, en 2006, d'une crise de panique alors qu'il partait rejoindre un vol. Un arrêt de travail est prescrit. En 2011, il est licencié pour ne pas s'être présenté à une visite médicale visant à se prononcer sur son reclassement au sol. Devant le CPH, le salarié arguait avoir vécu comme un traumatisme les attentats du 11 septembre 2001 dont il avait été spectateur et soutenait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat.

La Cour de cassation suit le raisonnement de la Cour d'appel en refusant de retenir la responsabilité de l'employeur après avoir constaté que suite aux attentats du 11 septembre 2001 l'employeur avait fait accueillir le salarié et l'équipage par un personnel médical dédié ; qu'il avait mis en place jour et nuit une cellule de soutien psychologique ; qu'il avait proposé d'orienter ses salariés vers des consultations psychiatriques ; que le salarié avait été déclaré apte à 4 reprises entre 2002 et 2005 et qu'il avait travaillé sans difficulté jusqu'à l'évènement de 2006.

25/11/2015 – Le mensonge sur son expérience professionnelle peut justifier un licenciement

Le licenciement d'un salarié pour faute grave est justifié lorsque ce dernier a menti sur ses précédentes fonctions. En l'espèce, le salarié avait, à trois reprises, volontairement dissimulé sa réelle expérience professionnelle. Attention, toutefois, à ne pas interpréter cette décision trop largement.

La Cour de cassation a déjà jugé à plusieurs reprises qu'un CV mensonger ne justifie pas nécessairement un licenciement. Tout est donc une question d'espèce.

27/11/2015 – CHSCT : les frais d'expertise à la charge de l'employeur sur la sellette

Le Conseil constitutionnel juge qu'il est contraire à la Constitution d'imposer à l'employeur de payer les honoraires de l'expert CHSCT pour le travail déjà réalisé par l'expert lorsque le recours à expertise est annulé. Cette décision ne prendra effet qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, sauf intervention du législateur d'ici là.

01/12/2015 – Liberté d'expression : le refus de reconnaître le lien hiérarchique justifie le licenciement

La Cour de cassation juge qu'est justifié le licenciement d'un salarié ayant, à travers plusieurs courriels, utilisé un ton menaçant, dénigré son supérieur hiérarchique, contesté son autorité et sa compétence, refusant tout lien hiérarchique et ce, en prenant à parti les autres associés. Le salarié avait, par ailleurs, critiqué violemment l'organisation des agences et persisté dans une attitude vindicative et polémique.

02/12/2015 – QPC relative à l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde

L'article [L. 3141-26 du Code du travail](#) prive le salarié licencié pour faute lourde de l'indemnité compensatrice de congés payés. La Cour de cassation a transmis une QPC au Conseil constitutionnel afin de vérifier la conformité de cette disposition à la Constitution. Le Conseil constitutionnel rendra sa décision sous 3 mois.

ON EN PARLE

La réforme du Code du travail est lancée !

Les grands travaux de refonte du Code du travail ont été lancés le 24 novembre 2015 par la Ministre du Travail. Une commission présidée par Robert BADINTER doit rendre un premier rapport définissant les grands principes à suivre pour la mi-janvier.

Le Premier ministre avait annoncé début novembre que ce grand chantier durerait près de 2 ans, soit jusqu'en 2018. Le but de cette réforme est d'aboutir à une nouvelle architecture à trois étages du Code du travail :

1. Droits et principes fondamentaux
2. Dispositions relevant des accords de branche ou d'entreprise
3. Dispositions applicables par défaut dans les entreprises non couvertes par un accord

Les chantiers RH de 2016

Conférence sociale, feuille de route sociale, annonces du Ministère du travail, les chantiers RH pour 2016 sont multiples. Rapide focus sur les thématiques de 2016 :

- Médecine du travail : le premier étage de la fusée « Réforme de la médecine du travail » a été lancé avec la loi REBSAMEN, le second étage devrait être mis en orbite courant 2016
- Restructuration des branches professionnelles : arlésienne du droit du travail, la restructuration des branches professionnelles devrait enfin voir le jour en 2016
- Numérique et travail : suite au rapport METTLING, partenaires sociaux et gouvernement envisagent un nombre important de mesures sur ce sujet : cartographie des besoins en emplois et compétences par branche et par filière ; développement des formations en lien avec le numérique ; réflexion quant à des chartes de droits et libertés numériques ; etc.
- Discrimination à l'embauche : l'action de groupe en matière de discrimination devrait enfin voir le jour. Par ailleurs, le gouvernement veut développer la méthode de *testing*.