



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

CDD spécifique pour le secteur du sport professionnel

Une [loi du 27 décembre 2015](#) instaure un CDD spécifique au sport professionnel. Ce nouveau dispositif vise à combattre l'insécurité et le risque de requalification en CDI qui entouraient les pratiques alors en vigueur (recours au CDD d'usage notamment).

Information des salariés en cas de vente d'entreprise

Un [décret du 28 décembre 2015](#) limite et réduit l'information des salariés en cas de cession d'une entreprise de moins de 250 salariés à la seule vente de l'entreprise. L'information n'est donc plus obligatoire pour les donations, apports en société, échanges, etc.

Un [décret du 04 janvier 2016](#) précise le contenu de cette nouvelle obligation d'information.

Pour rappel, l'absence d'information des salariés est sanctionnée par une amende civile d'un montant maximum de 2% du prix de vente.

Pénibilité : parution des derniers décrets

Deux décrets et divers arrêtés ont été publiés au JO le 31 décembre 2015. Ces textes consacrent l'application des 6 derniers facteurs de pénibilité à compter du 01^{er} juillet 2016 et tirent les conséquences de la suppression de la fiche pénibilité.

Une nouvelle aide temporaire à l'embauche

Un [décret du 25 janvier 2016](#) dispose que les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'une nouvelle aide, pour toute embauche d'un salarié en CDI, CDD ou contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois, rémunéré jusqu'à 1,3 Smic. Cette aide est de 500 € par trimestre et dans la limite de 24 mois (soit au total, 4.000 €). L'embauche devra être réalisée entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016

Mesures sociales de la loi de finances pour 2016

La [loi de finances pour 2016](#) prévoit :

- Une limitation des effets de seuil pour les TPE et les PME : le versement transport et le forfait social de 8 % pour la prévoyance complémentaire sont désormais dus uniquement par les entreprises d'au moins 11 salariés
- Une neutralisation temporaire de certains seuils d'effectif : les entreprises atteignant ou dépassant au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018 le seuil d'effectif relatif au forfait social de 8 % pour la prévoyance complémentaire (11 salariés), de la contribution Fnal (20 salariés) ou de la déduction des cotisations patronales sur les heures supplémentaires (20 salariés) verront les effets de franchissement de ces seuils neutralisés pendant 3 ans
- Un prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : les modalités de mise en œuvre du prélèvement à la source seront présentées au Parlement au plus tard le 1^{er} octobre 2016
- Une modification du régime fiscal des indemnités de rupture des mandataires sociaux : seront dorénavant exonérés d'impôts la fraction des indemnités qui ne dépassent pas 3 PASS contre 6 auparavant

Un simulateur pour calculer le coût d'une embauche

Le Gouvernement propose sur Internet depuis le 03 février 2016, un [simulateur](#) pour calculer le coût d'une embauche car : « *rare sont les employeurs potentiels, en particulier lors d'une première embauche, qui ont une idée claire du coût que cela représente, et donc du bénéfice qu'il leur convient de dégager pour pouvoir sécuriser leur projet de développement* » selon le conseil de simplification.

FOCUS JURISPRUDENTIEL

08/12/2015 – Le salarié qui subtilise des documents de l'entreprise pour les copier peut être licencié

Repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié qui a perdu ses bulletins de salaire et qui s'est emparé des originaux appartenant à l'entreprise afin d'en faire de nouvelles copies pour les produire en justice.

11/12/2015 – Résiliation judiciaire du salarié protégé non rétabli dans ses fonctions

La demande de résiliation judiciaire d'un salarié protégé est justifiée si l'employeur ne l'a pas rétabli dans ses fonctions après le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser son licenciement.

15/12/2015 – Inaptitude à tout poste et impossibilité de reclassement

En matière d'inaptitude, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à tout poste. L'employeur est néanmoins toujours tenu de rechercher un reclassement. En revanche, la Cour de cassation juge que si les réponses apportées par le médecin du travail, suite aux demandes de précisions de l'employeur, excluent toute possibilité de reclassement, l'employeur n'est pas tenu de faire des propositions au salarié et peut engager la procédure de licenciement.

15/12/2015 – Faire travailler ses anciens salariés comme auto-entrepreneur peut constituer le délit de travail dissimulé

La Cour de cassation juge qu'est coupable de travail dissimulé l'employeur qui fait travailler ses anciens salariés dans les mêmes conditions mais sous un statut d'autoentrepreneurs.

En l'espèce, une société de prospection téléphonique employait ses anciens salariés en qualité d'autoentrepreneurs. Ils poursuivaient leur activité selon les mêmes conditions que précédemment, obéissaient à un même donneur d'ordre, disposaient du même contrat type et exécutaient leur prestation selon des conditions imposées par le donneur d'ordre.

La Cour de cassation rappelle ainsi que *« l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties, ni de la qualification donnée, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur »*.

15/12/2015 – Une femme enceinte peut refuser une proposition de réintégration trop tardive

La salariée licenciée et qui justifie sous 15 jours qu'elle est enceinte doit être réintégrée et ne peut en principe refuser la réintégration. La Cour de cassation en décide autrement lorsque la proposition de réintégration est jugée tardive. Dans une telle hypothèse, le licenciement est nul et la salariée a droit à l'ensemble des indemnités de rupture liées à la nullité. En l'espèce, la proposition de réintégration avait été formulée un mois et demi après l'envoi du certificat de grossesse.

Les employeurs doivent réagir avec diligence et sans tarder.

15/12/2015 – Absence de visite de reprise après un congé maternité

La visite de reprise après un congé de maternité vise uniquement à apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son ancien emploi. La période de protection de 4 semaines n'est donc pas différée jusqu'à la date de l'organisation de la visite de reprise. La Cour de cassation rappelle ainsi que la visite médicale de reprise prévue après un congé de maternité et celle prévue après un accident du travail n'ont pas la même portée.

16/12/2015 – Rupture conventionnelle et appréciation de la date d'homologation par la DIRECCTE

La Cour de cassation juge que le respect du délai de 15 jours par la DIRECCTE pour homologuer une rupture conventionnelle s'apprécie à la date de réception de la décision par les parties et non à la date d'envoi.

Pour mémoire : la DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'homologation pour valider la rupture conventionnelle ([L. 1237-14 C. trav.](#)). A défaut de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est réputée acquise.

En l'espèce, la date à retenir présentait toute son importance car la DIRECCTE avait notifié un refus d'homologation.

16/12/2015 – Les pourboires s’ajoutent au salaire fixe

La Cour de cassation rappelle que les pourboires s’ajoutent au salaire fixe, sauf si le salaire minimum a été garanti par l’employeur. Un employeur n’est donc pas en droit de retrancher du salaire les pourboires versés au salarié.

16/12/2015 – Retirer le véhicule de fonction d’un salarié peut justifier une prise d’acte

Lorsque l’attribution d’un véhicule de fonction a été déterminante pour le salarié au moment de son attribution, son retrait peut justifier une prise d’acte de la rupture du contrat de travail.

16/12/2015 – Un CDD peut être « rompu » de manière anticipée par un avenant au contrat initial

La Cour de cassation juge que la rupture anticipée d’un CDD peut résulter d’un avenant au contrat initial dès lors que la preuve d’un vice du consentement n’est pas rapportée.

En l’espèce, un salarié conclut un CDD du 8 janvier au 30 septembre. Un avenant est finalement signé pour avancer la date de fin du CDD au 11 février. Le salarié saisit le CPH considérant que son consentement a été vicié car l’avenant a été signé alors qu’il se trouvait selon lui dans un état de subordination, qu’il n’avait pas pu bénéficier d’un entretien préalable, être assisté d’un conseiller ni bénéficier d’un délai de rétractation. Son argumentaire est rejeté.

16/12/2015 – La charge de la preuve de la prise des congés payés pèse sur l’employeur

La Cour de cassation rappelle que l’employeur doit prouver que le salarié n’a pas pu prendre ses congés payés. L’employeur a donc tout intérêt à respecter les obligations légales d’information et de communication ([D. 3141-5](#) et [D. 3141-6](#) C. trav.), de s’assurer que le salarié est bien parti en congé et si celui-ci ne prend pas ses congés à lui rappeler par mail ou courrier qu’il lui reste des congés à prendre. A défaut, le salarié pourra demander des dommages-intérêts.

30/12/2015 – Pas de convocation orale à un entretien préalable au licenciement d’un salarié protégé

La convocation orale d’un salarié protégé à l’entretien préalable à son licenciement ne déclenche pas régulièrement le délai de 5 jours ouvrables ([L. 1232-2 C. trav.](#)). Or, la méconnaissance de ce délai, formalité substantielle, vicie la procédure de licenciement. L’inspecteur du travail ne peut donc pas accorder d’autorisation de licenciement et s’il le fait, le salarié pourra demander l’annulation de cette autorisation.

06/01/2016 – Les syndicats peuvent consulter la DADS et le registre du personnel dans le cadre la négociation préélectorale

Afin de laisser la possibilité aux syndicats participant à la négociation préélectorale de contrôler l’effectif et les listes électorales, l’employeur doit mettre à leur disposition, s’ils le demandent, le registre du personnel et la DADS. Cette obligation de communication n’est pas prévue par la loi et est une pure création jurisprudentielle. Nous conseillons à l’employeur d’expurger ces documents des éventuels éléments confidentiels telle que la rémunération des salariés.

06/01/2016 – Désignation d’un RSS et défaite électorale

Lorsqu’un syndicat n’atteint pas le seuil des 10% lors des élections professionnelles, il ne peut pas redésigner comme RSS, le RSS sortant. Toutefois, la Cour de cassation juge dans cette espèce que l’ancien RSS peut être redésigné si le périmètre électoral a changé.

12/01/2016 – Condamnation pénale pour absence de visite médicale d’embauche

L’employeur qui n’assure pas la tenue effective des visites médicales d’embauche peut être condamné pénalement. En l’espèce, une société de marketing téléphonique a été condamnée à 294 amendes de 100 euros pour la personne morale et 294 amendes de 50 euros pour les deux co-gérants personnes physiques.

14/01/2016 – Rupture conventionnelle : attention aux délais !

Pour la première fois, la Cour de cassation juge que la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être adressée à la DIRECCTE avant la fin du délai de rétractation. A défaut, la DIRECCTE est en droit de refuser l'homologation.

En outre, le juge judiciaire n'a pas le pouvoir de prononcer l'homologation, en lieu et place de la DIRECCTE.

20/01/2016 – Irrégularité de l'entretien préalable avec trois représentants de l'employeur

La Cour de cassation juge que la tenue d'un entretien préalable au licenciement en présence de trois représentants de l'employeur détourne la procédure d'entretien de son objet. Une telle pratique constitue une irrégularité de la procédure de licenciement ouvrant droit à des dommages-intérêts. En l'espèce, l'employeur était représenté par la responsable de l'établissement, le responsable de la boutique et le chef du personnel.

03/02/2016 – Pas d'intrusion dans la messagerie personnelle du salarié

La Cour de cassation confirme que l'employeur qui accède aux mails envoyés et reçus par le salarié sur sa messagerie personnelle viole le secret des correspondances.

L'employeur arguait que les mails avaient été rédigés sur un poste de travail mis à disposition du salarié par l'entreprise. En conséquence, il estimait que les mails étaient présumés avoir un caractère professionnel, sauf à ce que le salarié les identifie comme personnel. Ce moyen de défense est rejeté et l'employeur ne pouvait donc pas s'appuyer sur ces éléments de preuve pour justifier le licenciement de son salarié.

ON EN PARLE

Nouvelle DUP REBSAMEN : Projets de décrets

La DGT a adressé début janvier 2016 trois projets de décret aux partenaires sociaux fixant :

- [les règles de l'accord d'entreprise portant regroupement des IRP](#)
- [le nombre d'élus et les heures de délégation au sein de la future DUP](#)
- [le délai de transmission du PV, le recours à la visioconférence, à l'enregistrement et à la sténographie](#)

Les décrets finaux devraient être promulgués courant février 2016.

Les DRH ne se soucient guère du numérique

Selon un sondage Opinion Way du 14 janvier 2016 réalisé sur un panel de 155 DRH d'entreprises de plus de 50 salariés, seuls 7% déclarent portés un véritable intérêt à la question du digital. Les DRH préfèrent consacrer leur énergie à la formation professionnelle, la gestion des compétences, le recrutement et l'attractivité de leur entreprise.

Les promesses de F. HOLLANDE

Lors de ses vœux aux acteurs économiques de l'entreprise et de l'emploi, le Président de la République a présenté un certain nombre de mesures en faveur de l'emploi qui devraient être rapidement mis en œuvre :

- CICE converti en baisse des charges sociales
- plafonnement des indemnités de rupture : après la censure du Conseil constitutionnel le nouveau barème de plafonnement reposerait sur deux critères : l'âge et l'ancienneté
- réforme du Code du travail et de la durée du travail
- programme de formation massif des chômeurs
- nouveaux moyens pour le développement de l'alternance
- développement du travail indépendant et de la création d'entreprise

Des congés payés new-look

Le projet de loi EL KHOMRI, attendu courant mars 2016, prévoit diverses mesures sociales synthétisant les préconisations des divers rapports remis au Gouvernement, et notamment un important toilettage du régime des congés payés :

- modification de la période de référence : exit la période du 1^{er} juin /31 mai pour laisser place à une période calquée sur l'année civile
- réforme de la faute lourde privative d'indemnité de congés payés. Le projet de loi prendra sans doute en compte la décision du Conseil constitutionnel attendue sur le sujet avant le 03 mars 2016
- regroupement de tous les congés autour de 3 grands thèmes : congés pour raison personnelle (ex : congé sabbatique, sans solde, etc.), congés sociaux (vie personnelle, aidants, etc.) et congés sociétaux (engagement civique, associatif, etc.)

Des rapports à n'en plus finir !

Plusieurs rapports ont été rendus en ce début d'année 2016 au Gouvernement :

- [le rapport CESARO](#) vise à faciliter l'adaptation des accords collectifs aux restructurations en simplifiant, notamment, la procédure de révisions des accords
- [le rapport BADINTER](#) fixe 61 principes fondamentaux qui devraient structurer le nouveau code du travail
- [le rapport de MONTGOLFIER](#) préconise d'augmenter le temps de travail pour renforcer la compétitivité des entreprises