



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Transaction avec l'URSSAF : mode d'emploi

Un [décret du 15 février 2016](#) fixe les modalités de la nouvelle procédure de transaction entre employeur et URSSAF en matière de recouvrement de cotisations et contributions de sécurité sociale.

La transaction :

- doit mettre fin au litige ou éviter un contentieux
- concerne uniquement certains litiges (montant des majorations de retards et pénalités, assiette de cotisations, redressements forfaitaires, etc.)

L'employeur :

- doit être à jour de ses déclarations
- doit attendre d'avoir reçu une mise en demeure

La demande de transaction :

- peut être formulée par l'expert-comptable ou l'avocat
- interrompt les délais de recours et de poursuite

Le Directeur de l'URSSAF répond sous 30 jours :

- à défaut, la réponse est réputée négative
- une réponse positive n'implique pas qu'une transaction sera automatiquement conclue

Une proposition de transaction est élaborée par le Directeur et l'employeur. Elle doit ensuite être approuvée par la Mission Nationale de Contrôle (MNC) qui peut :

- refuser la proposition et ainsi priver d'effet la transaction
- approuver la proposition. La transaction se limitera alors au redressement en cause et l'employeur devra la respecter. A défaut, elle sera caduque

Création de la carte d'identité BTP

Un [décret du 22 février 2016](#) détermine les modalités d'application et les conditions de délivrance de la carte d'identification professionnelle obligatoire sur l'ensemble des chantiers du BTP.

Issue de la loi MACRON, cette carte vise à lutter davantage contre le travail illégal et la fraude au détachement. Un doute ? Une question ? Consultez notre [mode d'emploi](#).

Lancement du bulletin de paie clarifié

Un décret et un arrêté du 25 février 2016 modifient les mentions du bulletin de paie et leur libellé ([R. 3243-1 C. trav.](#)).

Ce nouveau bulletin de paie s'appliquera :

- à compter du 1er janvier 2017, aux entreprises de 300 salariés et plus
- à compter du 1er janvier 2018, à toutes les entreprises

FOCUS JURISPRUDENTIEL

25/01/2016 – Représentativité : précision sur la notion de valeur républicaine

La référence à la lutte des classes et à la suppression de l'exploitation capitaliste dans les statuts d'un syndicat ne méconnaît aucune valeur républicaine. Pour rappel, le respect des valeurs républicaines est

posé au rang des critères impératifs pour qu'un syndicat soit représentatif ([L. 2121-1 C. trav.](#)).

26/01/2016 – La suppression de la peine de prison pour délit d'entrave s'applique aux délits commis avant la loi MACRON

La condamnation à une peine d'emprisonnement pour délit d'entrave au fonctionnement des IRP prononcée avant la loi du 6 août 2015 dite loi MACRON, peut être annulée lorsqu'elle n'est pas passée en force de chose jugée. [L'article 112-1 du Code pénal](#) est strictement appliqué.

26/01/2016 – Licenciement : un audit peut constituer un moyen de preuve licite

Un employeur peut recourir à une société d'expertise comptable afin :

- de faire analyser le travail d'un salarié sans l'en avoir informé préalablement
- d'utiliser le rapport d'audit issu de cette analyse pour licencier le salarié dès lors qu'il n'a pas été tenu à l'écart de l'analyse

Un tel audit n'est pas un moyen de preuve obtenu de façon illicite et le licenciement est donc justifié.

26/01/2016 – Le local mis à disposition du CE ne doit pas être trop exigü

Le local mis à disposition du CE doit être d'une taille suffisante pour lui permettre d'exercer ses fonctions (se réunir, tenir ses activités collégiales, etc.). En cas de local trop exigü, l'employeur encourt une condamnation pour délit d'entrave. Seul un cas de force majeure (incendie, inondation, etc.) peut dispenser l'employeur de fournir le local.

27/01/2016 – Licenciement d'un salarié malade : la discrimination n'est pas automatique

Un salarié dont l'absence prolongée ou répétée pour maladie désorganise l'entreprise peut être licencié sous réserve de son remplacement définitif. A défaut, le licenciement est sans cause.

Pour la première fois, la Cour de cassation juge que bien que le licenciement soit sans cause réelle et sérieuse, il ne laisse pas présumer de l'existence d'une discrimination. Le salarié doit apporter des éléments permettant de caractériser la discrimination.

28/01/2016 – Prise d'acte par le salarié victime d'un accident du travail

Un salarié est victime d'un accident du travail après sa réintégration dans un poste qui ne respectait pas les préconisations du médecin du travail. Le salarié fait l'objet d'une rechute et prend acte de la rupture de son contrat de travail. La Cour de cassation confirme sa jurisprudence et juge que la prise d'acte est justifiée et produit les effets d'un licenciement nul.

29/01/2016 – Nullité de la rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral

Un salarié est victime de harcèlement moral en raison des pressions l'incitant à choisir la voie de la rupture conventionnelle pour quitter son poste. Ce harcèlement moral est constitutif d'un vice du consentement entraînant la nullité de la rupture conventionnelle.

03/02/2016 – Le défaut de mention de l'un des mandats n'est pas une violation du statut protecteur

La Cour de cassation rappelle que l'omission dans la demande d'autorisation de licenciement de l'un des mandats exercés par le salarié protégé entraîne l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail.

En revanche, elle juge que cet oubli :

- ne caractérise pas une violation du statut protecteur
- n'emporte pas les conséquences d'un licenciement sans autorisation administrative

En conséquence, l'indemnisation du salarié est amoindrie. S'il ne sollicite pas sa réintégration, il pourra prétendre uniquement :

- aux indemnités de rupture s'il n'en a pas bénéficié au moment du licenciement et, le cas échéant, aux indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- à l'indemnisation de son préjudice depuis son licenciement jusqu'à l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision annulant l'autorisation de licenciement

03/02/2016 – Une demande de résiliation judiciaire ne peut justifier un licenciement

Le licenciement d'un salarié au motif qu'il a saisi les juges pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat du travail est nul car il porte atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice.

03/02/2016 – Résiliation judiciaire : plafonnement à 30 mois des indemnités dues au conseiller prud'homal

Le salarié, conseiller prud'homal, qui obtient la résiliation judiciaire de son contrat de travail a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue :

- depuis la date de prise d'effet de la résiliation
- jusqu'à l'expiration de la période de protection
- dans la limite de 30 mois (2 ans augmentés de 6 mois)

10/02/2016 – Un contrat de travail ne peut pas être modifié par une convention collective

Sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut pas donner la possibilité à l'employeur de modifier le contrat de travail de ses salariés sans obtenir leur accord exprès.

10/02/2016 – Clause de mobilité et obligations familiales

Une salariée revenant de congé maternité et habitant dans le MORBIHAN est mutée en GIRONDE en application de sa clause de mobilité. Elle s'y oppose en raison de sa nouvelle situation de famille. Son employeur décide alors de la muter sur PARIS. Elle refuse de nouveau et est licenciée pour faute grave. La Cour d'appel écarte la faute grave mais retient tout de même une faute de la part de la salariée.

La décision est cassée et la Cour de cassation rappelle que lorsque la mise en œuvre de la clause porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié, l'atteinte doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Ce contrôle doit être opéré par le juge, qui doit rechercher si tel est le cas, dès lors que le salarié le demande.

17/02/2016 – Expertise CHSCT : délai de 5 ans pour contester la décision du CHSCT

L'employeur peut contester l'expertise décidée par le CHSCT durant 5 ans. La Cour de cassation juge pour la première fois qu'en l'absence de texte spécifique dans le Code du travail, le délai de prescription de l'action en justice contre la délibération du CHSCT est le délai de droit commun de 5 ans ([2224 C. civ.](#)).

En théorie, l'employeur peut donc prendre tout son temps pour faire annuler l'expertise. En pratique, une fois l'expertise achevée, attendre 5 ans pour engager une action en annulation n'a qu'un intérêt limité.

17/02/2016 – Eveillé tu resteras, point tu ne dormiras

Le fait pour un pompier affecté à la sécurité d'un aéroport d'interrompre sa mission pour aller faire une sieste, est constitutif d'une faute grave.

18/02/2016 – In vino veritas

Le seul fait de détenir une bouteille de vin sur son lieu de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que le règlement intérieur sanctionnait uniquement la consommation d'alcool dans les locaux de l'entreprise. En effet, il est jugé que la bouteille aurait pu être consommée à l'extérieur de l'entreprise ce qui n'est pas interdit.

18/02/2016 – Licenciement d'un salarié et fin de la période de protection

L'employeur qui reproche à son salarié, représentant du personnel, de multiples insubordinations commises au cours de son mandat, doit solliciter l'inspecteur du travail pour obtenir une autorisation de licenciement. Si l'employeur attend que le mandat s'achève pour le licencier, le licenciement est nul et le salarié peut demander sa réintégration.

25/02/2016 – L'utilisation de Twitter 4 minutes par jour ne justifie pas un licenciement

La Cour d'appel de CHAMBERY a jugé qu'est sans cause réelle et sérieuse, le licenciement du salarié qui consacrait en moyenne 4 minutes par jour à Twitter durant son temps de travail. Les juges estiment que :

le manquement reproché n'est pas certain car l'heure d'envoi des tweets n'est pas établie
le temps consacré était relativement faible
le salarié, directeur web, occupait une fonction l'amenant à être connecté en permanence et son contrat de travail ne prévoyait aucun horaire de travail

01/03/2016 – Recruter des intérimaires pour remplacer des grévistes peut coûter cher

Le recrutement de salariés en CDD ou d'intérimaires pour remplacer des salariés en grève est interdit ([L. 1251-10 C. trav.](#)). En l'espèce, une entreprise a malgré tout tenté de contourner cet interdit. Bilan : 18.750 euros d'amende pour l'entreprise, récidiviste, et 3.000 euros d'amende pour le directeur d'établissement.

02/03/2016 - La privation d'indemnité de congés payés en cas de faute lourde est inconstitutionnelle !

Le Conseil constitutionnel déclare inconstitutionnelle la privation des indemnités compensatrice de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde. Retrouvez notre article => [cliquez ici](#)

02/03/2016 – Absence d'indemnité pour travail dissimulé si le contrat de travail n'est pas rompu

Conformément à [l'article L. 8223-1 du Code du travail](#), il est jugé que l'indemnité pour travail dissimulé égale à 6 mois de salaire est due uniquement en cas de rupture du contrat de travail.

ON EN PARLE

Projet de loi EL-KHOMRI : des débuts fracassants

Le projet de loi EL-KHOMRI n'en finit plus de défrayer la chronique suite à la sortie d'un [avant-projet de loi](#) jugé trop attentatoire aux droits des salariés par les syndicats, une partie de la gauche et de la société civile.

Pour rappel, l'avant-projet de loi prévoit :

- la mise en place d'une nouvelle architecture du droit du travail
- la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger au taux de majoration des heures supplémentaires prévu par la branche
- la possibilité de conclure des conventions de forfait dans les PME via mandatement syndical en l'absence de DS
- la possibilité pour la modulation de dépasser 1 an si un accord de branche le prévoit
- une modification du régime de la négociation collective avec un recours possible au référendum uniquement en matière de temps de travail pour le moment
- la possibilité de conclure des accords pour l'emploi même sans difficultés économiques
- la mise en place d'un barème indicatif pour les indemnités prud'homales
- la révision de la définition du licenciement économique
- une réforme de l'expertise CHSCT
- une restructuration des branches professionnelles
- une réforme du régime des congés payés
- les modalités de mise en place du compte personnel d'activité (CPA)
- diverses dispositions sur la médecine du travail ou encore le numérique

Les employeurs chargés de lutter contre l'illettrisme numérique

Le projet de loi « pour une République numérique », adopté en première lecture à l'Assemblée nationale fin janvier 2016, met à la charge des entreprises une obligation de s'assurer que leurs salariés disposent des connaissances nécessaires pour maîtriser les outils numériques.

Cette obligation intégrerait les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française, dans la formation professionnelle toute au long de la vie ([L. 6111-2 C. trav.](#)). Pour rappel, l'employeur peut être condamné à verser des dommages intérêts à son salarié s'il n'a pas mis en œuvre les moyens pour assurer son employabilité.