



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Un déluge de décrets !

La fin du quinquennat du Président HOLLANDE a été marquée par un déluge de décrets d'application en matière sociale.

Tour d'horizon des principaux nouveaux textes :

1. Représentation du personnel et négociation collective

- Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publication des accords collectifs (publication partielle et demande d'anonymisation)
- Décret n° 2017-932 du 10 mai 2017 portant diverses mesures de simplification pour les entreprises qui prévoit, notamment, une amende de 4^{ème} classe pour défaut d'information sur les accords collectifs applicables dans l'entreprise

2. Emploi

- Décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 (contribution de compensation des coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs)
- Décret n° 2017-772 du 4 mai 2017 relatif à l'organisation de l'échange de données dématérialisées relatives à la formation professionnelle
- Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017 relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales
- Décret n° 2017-1019 du 9 mai 2017 relatif à l'information de Pôle emploi
- Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention chômage du 14 avril 2017
- Arrêté du 5 mai 2017 liste les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé

3. Procédure

- Décret n° 2017-888 du 6 mai 2017 concernant l'action de groupe en matière sociale :
 - Tribunal compétent (TGI du domicile du défendeur)
 - Modalités d'adhésion à l'action de groupe
 - Domaine d'intervention du tiers désigné pour faire cesser le manquement
 - Prise en charge financière du tiers intervenant
 - Publicité de la condamnation (délais, degré de publicité, etc.)
 - Conditions de versement des indemnités aux salariés
- Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales en matière de contentieux social :
 - Unification du contentieux relatif aux décisions administratives préélectorales
 - Précisions sur les effets d'une ordonnance de clôture de l'instruction
 - Possibilité pour les défenseurs syndicaux d'adresser, au greffe de la Cour d'appel, leurs actes de procédures par LRAR
 - Nécessité de notification à Pôle emploi de certaines décisions
 - Élargissement de la procédure d'homologation des transactions

4. Sécurité sociale

Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 (décompte et déclaration des effectifs, recouvrement et calcul des cotisations et des contributions sociales avec :

- Simplification du calcul des cotisations et des contributions sociales dans le cadre de la DSN et du plafond de la sécurité sociale
- Abaissement du seuil de l'obligation de VLU
- Diverses précisions sur les déclarations faites par DSN

FOCUS JURISPRUDENTIEL

25/04/2017 – Durée du travail : la remise de documents incomplets à l'inspecteur du travail constitue un délit d'obstacle

Dans le cadre d'un contrôle sur la durée du travail, un inspecteur du travail sollicite de l'employeur divers documents permettant de justifier du temps de travail de ses salariés.

Suite à de multiples relances de l'inspection du travail durant près de 5 mois, l'employeur finit par communiquer des plannings reprenant les horaires mentionnés aux contrats de travail.

L'employeur est poursuivi pour délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspecteur du travail.

La Cour de cassation juge que le délit d'obstacle est constitué du fait de l'abstention de l'employeur et de la communication de documents insuffisants ou incomplets.

Pour rappel, l'article L. 8114-1 du Code du travail dispose que : *« le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle de l'inspection du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 euros »*.

11/05/2017 – Congés payés : le salarié réintégré n'acquiert pas de CP pendant sa période d'éviction

Le salarié réintégré après l'annulation de son licenciement, n'acquiert pas de jours de congés payés durant sa période d'éviction car cette absence ouvre déjà droit à une indemnité d'éviction.

Cette solution nous semble logique dès lors que le droit à CP est ouvert en contrepartie d'un travail effectif ou assimilé.

Dès lors que le salarié réintégré n'a pas travaillé pour son employeur pendant la période d'éviction, aucun droit à CP ne peut lui être accordé.

17/05/2017 – Délégué du personnel, réintégration et période de protection

Le DP dont l'autorisation de licenciement est annulée peut demander à être réintégré dans l'entreprise (L. 2422-1).

L'employeur doit alors le réintégrer :

- dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent (L. 2422-1)
- dans son mandat de représentant du personnel si l'institution représentative a été renouvelée. Le DP réintégré bénéficie alors du statut protecteur : *« pendant une durée de 6 mois à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise »* (L. 2422-2)

En l'espèce, l'emploi du salarié protégé n'était plus disponible et les propositions de réintégration dans un emploi équivalent avaient toutes été refusées.

La Cour de cassation juge qu'en pareille hypothèse, l'employeur devait de nouveau saisir l'inspection du travail pour obtenir une nouvelle autorisation de licenciement.

La Cour précise en effet que, lorsque l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant, le délai de protection de 6 mois de l'article L. 2422-2 court *« à compter du jour où l'employeur exécute son obligation de réintégration en proposant au salarié un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière »*.

23/05/2017 – Inaptitude : il faut mentionner l'impossibilité de reclassement dans la lettre de licenciement

Tout licenciement doit reposer, a minima, sur un motif précis et vérifiable.

La Cour de cassation applique cette règle à un salarié licencié pour inaptitude et juge que : *« ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement »*.

A défaut, l'employeur viole les articles L. 1226-2 et L. 1232-6 du Code du travail.

23/05/2017 – Licenciement et maladie : le service désorganisé doit être essentiel à l'entreprise

Lorsque les absences répétées ou prolongées d'un salarié du fait de sa maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement définitif, l'employeur peut envisager le licenciement.

La Cour de cassation continue son œuvre de clarification de la notion de perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise et juge que le service désorganisé par l'absence du salarié doit être essentiel à l'entreprise.

A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

La notion de service essentiel avait déjà été abordée par la Cour en 2008 et 2009 (Cass. soc., 6 février 2008, n°06-45762 ; Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 08-41841). Toutefois, tout comme la décision du 23 mai 2017, aucun de ces arrêts n'a été publiée au Bulletin.

Affaire à suivre...

23/05/2017 – Inaptitude : les DP peuvent être convoqués par voie électronique

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de rechercher un reclassement.

Avant de soumettre au salarié inapte des propositions de reclassement, l'employeur doit convoquer les DP afin de recueillir leur avis sur ces propositions.

La Cour de cassation juge que le Code du travail n'impose aucune forme particulière de convocation et l'employeur peut donc convoquer les DP par voie électronique.

En pratique, la convocation peut donc se faire :

- ☞ par courrier électronique, individuellement ou via une liste de distribution collective
- ☞ par lettre recommandée électronique

23/05/2017 – Inaptitude consécutive à un AT/MP : pas de cumul des sanctions

Un employeur licencie un salarié pour inaptitude d'origine professionnelle.

Néanmoins :

- L'employeur n'avait pas consulté les DP sur les propositions de reclassement.
L'application combinée des articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du Code du travail conduisait le salarié à pouvoir prétendre à une indemnité d'au moins 12 mois de salaire en cas de refus de réintégration
- La lettre de licenciement ne faisait pas état de l'impossibilité de reclasser le salarié.
L'application combinée de la jurisprudence et des articles L. 1235-3 et L. 1235-5 conduisait le salarié à pouvoir également prétendre à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire

La Cour de cassation juge que les sanctions ne se cumulent pas :

« Attendu cependant que l'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité, au moins égale à la somme prévue par l'article L. 1226-15 du code du travail ».

23/05/2017 – Licenciement après un arrêt maladie : précisions sur le calcul de l'indemnité de licenciement

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement d'un salarié licencié suit à un arrêt maladie est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.

Les arrêts rendus sur le calcul du salaire de référence d'un salarié étaient jusqu'à présent très fluctuants : reconstitution du salaire sans les indemnités journalières, dernier mois travaillé, etc.

Cette décision, publiée au Bulletin, devrait mettre fin au débat.

01/06/2017 – Preuve, mails et CNIL

Dans une décision publiée au Bulletin, la Cour de cassation juge que les mails adressés via un système de messagerie électronique professionnelle non pourvu d'un contrôle de l'activité du salarié, et donc non déclaré à la CNIL, peuvent être produits en justice.

Selon la Cour, le salarié ne peut pas ignorer que ses mails sont enregistrés et conservés par le système informatique.

En revanche, la preuve sera irrecevable si la messagerie non déclarée à la CNIL comporte un système de contrôle individuel des salariés. Ce type de contrôle constitue un risque d'atteinte à la vie privée ou aux libertés et doit donc être déclaré à la CNIL pour que les courriels puissent être utilisés en justice.

01/06/2017 – Départ volontaire : pas d'ordre des licenciements

Sauf engagement de s'y soumettre, l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un départ volontaire du salarié dans le cadre d'un plan de départ volontaire prévu après consultation des institutions représentatives du personnel.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 10 mai 2005, n°02-45.237).

01/06/2017 – Salarié protégé en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise et liquidation judiciaire

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une protection en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise d'établir :

- qu'il a informé le liquidateur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement
- ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que le liquidateur avait connaissance du mandat

ON EN PARLE

Droit du travail : le grand chantier est ouvert !

Au cœur de l'actualité depuis plusieurs semaines, le programme du Président MACRON en matière de droit du travail est riche.

Tour d'horizon des principales mesures envisagées :

1. Négociation collective

- ☞ Donner la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche
- ☞ Laisser aux entreprises la possibilité de choisir, sur certains sujets (temps de travail notamment), entre un accord d'entreprise majoritaire et un référendum à l'initiative de l'employeur ou des syndicats sur la base d'un accord minoritaire.
- ☞ Réduction du nombre de branches entre 50 et 100

2. IRP

- ☞ Mise en place d'une instance unique de représentation dans toutes les entreprises sauf accord d'entreprise prévoyant le maintien d'instances séparées

3. Temps de travail

- ☞ Négociation par accord d'entreprise simplifiée (cf. 1)
- ☞ Rétablissement des exonérations de cotisations sociales sur les heures supplémentaires

4. Rupture du contrat de travail

- ☞ Mise en place d'un plafond et d'un plancher pour les indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

5. Chômage

- ☞ Ouverture du droit aux allocations chômage en cas de démission
- ☞ Ouverture du droit aux allocations chômage à tous les actifs (salariés, artisans, commerçants, entrepreneurs et professionnels libéraux et aux agriculteurs)

6. Divers

- ☞ Droit à l'erreur vis-à-vis des URSSAF
- ☞ Création d'un site internet offrant à chaque TPE ou PME des informations et conseils sur les obligations légales ou conventionnelles applicables à sa situation (« Code du travail digital »).
Les réponses apportées seraient opposables à l'administration

Prélèvement à la source : la mesure est reportée à 2019

Le Premier Ministre a annoncé le 07 juin 2017 que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu était reporté au 01^{er} janvier 2019 afin : « *d'examiner la robustesse technique et opérationnelle du dispositif et d'évaluer la réalité de la charge induite pour les collecteurs, en particulier les entreprises* ».

Cette annonce intervient alors que 4 décrets et 2 arrêtés sont parus en fin de quinquennat du Président HOLLANDE, début mai sur ce sujet !