

→ CHRONIQUE

Principales mesures sociales de la loi Macron

Présentation panoramique et synthétique du volet social de la loi Macron pour identifier très rapidement l'essentiel à retenir...

N° 303

juillet

2015

ISSN 1256-9895

► **Juliana Kovac, Charlotte Michaud, Aurélie Cormier-Le Goff, Olivier Kress, Cyprien Pialoux**
Avocats associés
Flichy-Grangé avocats

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, plus connue sous le nom de « loi Macron » a été adoptée le 10 juillet 2015, après un marathon parlementaire et trois recours à l'article 49 alinéa 3 de la Constitution. Sa publication est retardée par un recours devant le Conseil constitutionnel portant notamment sur le barème des indemnités versées en cas de licenciement abusif. Voici un résumé des principales mesures sociales de cette loi.

Épargne salariale

La loi Macron, sans réformer substantiellement les dispositifs d'épargne salariale, modifie de nombreuses règles, essentiellement dans un souci de « simplification et d'harmonisation » (cf. l'exposé des motifs de la loi).

Forfait social

Créé par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, le forfait social n'a pas cessé d'augmenter. La loi Macron institue deux taux réduits (art. 151 et art. 171). Le premier de 8 % pour les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement, ou qui n'en ont pas conclu au cours des cinq années antérieures. Les sommes versées sont assujetties à ce nou-

veau taux de 8 % pendant six ans y compris si l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés pendant cette période (sauf dans les cas énumérés par le nouvel article L. 137-16 du Code de la sécurité sociale : fusion, absorption, etc.).

Un taux de 16 % est par ailleurs prévu pour les versements effectués sur les plans d'épargne pour la retraite collectifs (intéressement, participation ou abondement de l'employeur) sous réserve qu'ils puissent être investis, par défaut, sur un fond « permettant de réduire progressivement les risques financiers » des sommes épargnées (C. trav., art. L. 3334-11) ou sur un fond disposant de 7 % au moins de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des

SOMMAIRE

CHRONIQUE	1
Principales mesures sociales de la loi Macron	
ACTUALISATION DE L'OUVRAGE	8
► PSE et égalité de traitement	
► Forfait annuel illicite et travail dissimulé	
► Délai de consultation du CHSCT	
► Exercice du droit de grève	
► Nouvelles aides pour les TPE	
► Modes simplifiés de déclarations sociales	
ACTUALISATION DU GUIDE	22
SOMMAIRE RÉCAPITULATIF	25

Ce numéro est accompagné d'un encart publicitaire

Pour vous abonner
à l'ouvrage
et à son actualisation,
contactez-nous au

► N° Indigo 0 825 08 08 00
0,15 € TTC / MN

www.wkf.fr

petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

Intéressement et participation

→ Date de versement et intérêts de retard (art. 153)

L'intéressement et la participation devront être versés le 30 mai au plus tard (pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile). À défaut, ces sommes produiront un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

→ Affectation par défaut de l'intéressement (art. 150)

La loi institue, comme en matière de participation, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement. Si le salarié ne demande ni le versement de sa prime, ni son affectation sur le plan d'épargne d'entreprise, elle sera investie de plein droit dans le plan.

Cette règle s'applique aux droits attribués à compter du 1^{er} janvier 2016. Néanmoins, pour les primes versées entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016, les salariés disposeront d'un délai de trois mois pour demander le déblocage de leur intéressement.

→ Appréciation du seuil de 50 salariés (art. 158)

Le seuil de 50 salariés pour l'assujettissement à la participation s'apprécie désormais sur une période de douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.

→ Franchissement du seuil de 50 salariés (art. 156)

Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement, et qui franchissent le seuil de 50 salariés, seront assujetties aux règles relatives à la participation, au terme non plus de l'accord d'intéressement, mais d'un délai de trois ans à compter du franchissement du seuil. Il faudra toutefois appliquer l'accord d'intéressement pendant cette période « sans discontinuité ».

PEE et PERCO

→ Suppression de la contribution de 8,2 % (art. 148)

La loi supprime, à compter du 1^{er} janvier 2016, la contribution de 8,2 % qui était due lorsque l'abondement dépassait 2 300 € par an et par salarié.

→ Abondement du PERCO (art. 152)

L'employeur pourra abonder régulièrement le PERCO même si le salarié n'y effectue aucun versement. Il pourra égale-

ment, comme aujourd'hui, verser un abondement initial. Le seuil actuel de 1 % du plafond annuel de la sécurité sociale devrait être rehaussé.

→ Versement des jours de congés sur le PERCO (art. 161)

Les salariés pourront affecter sur le PERCO dix jours de repos. Ce versement ne sera pas pris en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle. Le régime est ainsi le même que celui qui était prévu en cas d'affectation sur le PERCO des droits inscrits sur le compte épargne-temps.

Travail du dimanche (art. 242 et s.)

Jusqu'à 12 dimanches du maire par an

C'est la mesure la plus lisible. Dès le 1^{er} janvier 2016, le maire (ou le Préfet à Paris) pourra autoriser le travail 12 dimanches par an (au lieu de 5) dans les commerces de détail, étant précisé qu'au-delà de 5, il devra solliciter l'avis de l'intercommunalité. La liste en sera arrêtée avant le 31 décembre de chaque année. En 2015, ce nombre est fixé à 9. En termes de contreparties, pas de changement : rémunération doublée et repos compensateur équivalent.

Ouverture possible tous les dimanches dans les zones à fort potentiel d'activité, sous réserve d'accord collectif

De nouvelles zones géographiques où sont autorisées les dérogations au repos dominical dans les établissements de vente au détail (biens et services) sont instaurées :

- les zones commerciales (ZC) et zones touristiques (ZT) succèdent respectivement aux Puce et communes d'intérêt touristique ou thermal. Un premier projet de décret en précise les contours, desquels il ressort que le nombre potentiel de ZT supplémentaires serait *a priori* limité, contrairement aux nouvelles ZC dont on prévoit qu'elles doublent ;
- les zones touristiques internationales (ZTI) constituent de véritables nouveautés visant à renforcer l'attraction commerciale de la France. Elles seront délimitées par décision ministérielle (après avis du maire). Les commerces de détail qui y sont implantés pourront ouvrir en outre jusqu'à minuit. Ces zones devraient couvrir Paris, Nice, Cannes et Deauville ;
- les gares, hors ZTI, marquées par une affluence exceptionnelle de passagers, seront désignées par arrêté ministériel.

Pour ouvrir le dimanche, l'établissement devra être couvert par un accord collectif (de branche, de groupe, d'entreprise, ou d'établissement), territorial ou à défaut de délégué syndical, par un accord conclu avec les représentants élus du

personnel ou un salarié mandaté. Sans accord, il ne pourra pas y avoir d'ouverture. L'accord devra comporter des mesures obligatoires (ex. : frais de garde d'enfants, droit de changer d'avis), mais surtout des contreparties salariales. Aucun minimum n'est prévu par la loi. Dans les établissements de moins de 11 salariés, en l'absence d'accord, l'approbation de la majorité du personnel sur les contreparties proposées sera requise.

Toutes les zones sont désormais concernées par une compensation conventionnelle, à la différence du régime antérieur. Les commerces déjà ouverts le dimanche sous le régime antérieur ont deux ans pour conclure un accord.

Aménagements pour les commerces alimentaires de détail

L'ouverture dominicale jusqu'à 13 heures des commerces alimentaires de détail est maintenue mais devra désormais être assortie d'une majoration salariale d'au moins 30 % en faveur des salariés des supers et hypermarchés.

Situés en ZTI ou en gare, ces commerces pourront ouvrir toute la journée du dimanche, sous réserve là encore d'un accord collectif.

Généralisation du volontariat

Quelle que soit la nature de la dérogation au repos dominical, le principe du volontariat est érigé en véritable clé de voûte du dispositif dérogatoire. Les salariés volontaires devront donner leur accord par écrit et pourront bénéficier d'un droit de retour s'ils ne veulent plus travailler le dimanche (ou en soirée).

Licenciements économiques, accords de maintien de l'emploi et cession

Suite aux difficultés rencontrées après deux ans de pratique, la loi assouplit la procédure des licenciements économiques. Ces nouvelles dispositions s'appliquent à celles « engagées » après la publication de la loi.

Les accords de maintien de l'emploi et l'information sur les projets de cession sont par ailleurs ajustés.

Clarification du champ d'application de la procédure (art. 289)

Suite à une mauvaise rédaction de l'article L. 1233-53 du Code du travail en 2013, les « petits » licenciements économiques de 2 à 9 salariés, non soumis à l'établissement d'un PSE, s'étaient trouvés soumis à un contrôle de l'administration identique à celui exercé en cas de PSE. Le régime antérieur à 2013 est donc rétabli pour ces licenciements dans lequel seule une information de l'administration est réalisée, et après notification des licenciements (C. trav., art. L. 1233-19).

Ordre des licenciements (art. 288)

La loi de sécurisation de l'emploi a prévu que le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement peut être fixé par accord collectif majoritaire (C. trav., art. L. 1233-24-3), ainsi que, par un jeu de renvoi, par le document unilatéral de PSE (C. trav., art. L. 1233-24-4). L'administration du travail en avait déduit la possibilité de fixer, par décision unilatérale, un périmètre d'application des critères d'ordre inférieur à l'entreprise, analyse censurée par le juge administratif (CAA Versailles 22 2014, aff. Mory Ducros). Pour mettre un terme à ce débat, la loi Macron prévoit désormais que le périmètre de l'ordre des licenciements peut être fixé à un niveau inférieur à l'entreprise, soit librement par l'accord collectif de PSE, soit dans le document unilatéral, sans pouvoir être inférieur aux « zones d'emploi » (C. trav., art. L. 1233-5 complété). Leur définition sera précisée par décret mais selon les débats parlementaires, elle se référera aux périmètres définis par l'Insee. Ainsi, les critères d'ordre des licenciements ne pourront unilatéralement être limités à l'établissement concerné par les suppressions de postes si la zone d'emploi dans lequel l'établissement se situe comprend plusieurs établissements. Notons que la rédaction retenue pourrait laisser entendre qu'il n'est plus possible de traiter du périmètre des critères d'ordre par accord collectif de droit commun comme l'admettait la jurisprudence antérieure.

Procédure de reclassement à l'international (art. 290)

Les recherches de reclassements individuels doivent désormais être réalisées par l'entreprise sur le territoire français (C. trav., art. L. 1233-4 modifié), et non plus à l'international. De plus, le salarié doit désormais de lui-même demander à recevoir les offres de reclassement à l'étranger, en précisant ses éventuelles restrictions (nature de l'emploi, rémunération, localisation) (C. trav., art. L. 1233-4-1). Dans ce cas seulement, l'employeur lui transmettra les offres correspondantes. Les dispositions exigeant que le PSE comporte un plan de reclassement n'ont pas été modifiées par la loi Macron, ce qui laisse penser que l'employeur reste tenu de rechercher et d'identifier dans le PSE les postes de reclassement à l'étranger.

Conséquences de l'annulation d'une décision administrative sur le PSE (art. 291)

L'adoption du PSE est soumise à l'homologation ou la validation par la Direccte, puis au contrôle du juge administratif. Ce dernier peut annuler la décision de la Direccte pour insuffisance de motivation, notamment, motif qui entraîne une condamnation de l'employeur à indemniser les salariés licenciés. Cette situation, source de possible recours en res-

ponsabilité de l'État, est corrigée. En cas d'annulation par le juge de la décision d'homologation ou de validation du PSE, en raison d'un défaut de motivation, la Direccte a 15 jours suivant le jugement, pour prendre une nouvelle décision qui se substituera à la précédente, toute indemnisation des salariés étant dans ce cas exclue (*C. trav., art. L. 1233-58* complété).

Réduction des obligations de reclassement pesant sur les entreprises en difficulté (art. 291)

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, les mesures du PSE seront désormais appréciées par l'administration au regard des seuls moyens de l'entreprise concernée, et non plus du groupe auquel elle appartient (*C. trav., art. L. 1233-58, al. 2* nouveau). L'administrateur ou le mandataire judiciaire restera tenu de rechercher les moyens du groupe, mais un manquement à cette obligation ne pourra plus entraîner l'annulation de la décision administrative et du PSE. Les recherches de reclassement sont pour leur part maintenues, comme en droit commun, au niveau du groupe dont l'entreprise fait, le cas échéant, partie.

Assouplissement et sécurisation des accords de maintien de l'emploi (art. 287)

Constatant le manque de succès de ce dispositif (7 accords signés en deux ans !) la loi Macron tente de le rendre plus attractif. La durée de l'accord est portée à 5 ans maximum au lieu de deux ans, et l'accord peut prévoir lui-même les modalités et conséquences de sa suspension en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise (le TGI restant également compétent pour suspendre l'accord dans ce cas). Il doit aussi prévoir les modalités d'information du salarié sur son « *droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail* ». À défaut, la procédure à suivre est identique à celle applicable en cas de proposition de modification du contrat de travail pour motif économique (délai de réflexion d'un mois, silence valant acceptation).

En cas de refus, la rupture reste un licenciement économique et « *repose sur une cause réelle et sérieuse* ». Cette précision a pour objet de parer tout risque de contestation judiciaire. L'obligation de reclassement préalable au licenciement n'est pas applicable, mais le salarié bénéficie du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle. Ces modifications s'appliqueront aux accords de maintien de l'emploi conclus après l'entrée en vigueur de la loi.

Information des salariés sur la cession de leur entreprise (art. 204)

L'obligation d'informer les salariés des entreprises de moins de 250 salariés en cas de cession de l'entreprise est modifiée sur trois points :

- le champ d'application est circonscrit aux opérations de vente de l'entreprise (ce qui exclut par exemple les opérations d'apport ou de cession intragroupe) ;
- les modalités de communication de l'information aux salariés sont précisées ;
- la sanction de la nullité de la cession, qui pouvait être demandée par tout salarié, est supprimée. On notera que cette sanction vient d'être déclarée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel en raison de son caractère disproportionné (*Décision QPC n° 2015-476 du 17 juillet 2015*). Elle est remplacée par une amende civile, limitée à 2 % du montant de la vente, et prononcée par le tribunal à la demande du Ministère public.

Dialogue social

Processus électoral (art. 267 et art. 269)

La compétence du juge judiciaire aux différents moments du contentieux pré et post électoral est désormais unifiée. Si la Direccte reste compétente pour trancher les questions non résolues par le protocole d'accord préélectoral (découpage en établissements distincts...), les litiges relèveront désormais du tribunal d'instance en cas de contentieux. Par ailleurs, le procès-verbal des élections doit être transmis dans les meilleurs délais et par tout moyen aux organisations syndicales qui ont présenté des listes ou plus généralement ont participé à la négociation du protocole préélectoral, ce qui leur permettra en particulier de vérifier les calculs d'audience électorale.

CHSCT (art. 270)

L'ordre du jour des réunions du CHSCT portant sur des consultations obligatoires sera inscrit de plein droit par le président, en cas de désaccord avec le secrétaire du CHSCT. Jusqu'à présent, un tel désaccord nécessitait la saisine du TGI pour pouvoir établir l'ordre du jour.

Entrave (art. 262)

La peine de prison qui assortit le délit d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel (par exemple, en cas de défaut de consultation du comité d'entreprise), peine rarement prononcée en pratique, est supprimée et la peine d'amende est doublée, passant à 7 500 €. Cette modification du quantum de la peine s'applique à

toutes les instances représentatives du personnel concernées (CE, DP, CHSCT, comité d'entreprise européen) ainsi qu'à l'établissement du bilan social.

Elle ne concerne ni l'entrave à la constitution des instances représentatives du personnel, ni l'atteinte au statut protecteur des représentants du personnel, qui restent donc passibles de peines d'emprisonnement compte tenu de leur gravité.

Détachement transnational

Responsabilité du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage (art. 279)

Tout employeur établi hors de France qui souhaite détacher un ou plusieurs salariés est tenu d'adresser une déclaration préalable à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation. En matière de sous-traitance, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doivent impérativement vérifier, avant le début du détachement, que le prestataire de services se soit bien acquitté de ses obligations de déclaration et de désignation d'un représentant. Ils doivent se faire remettre par leur cocontractant une copie de la déclaration de détachement. La loi Macron prévoit qu'à défaut de réception d'une telle copie dans le délai de 48 heures suivant le début du détachement, il incombe au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre de procéder eux-mêmes à la déclaration à l'inspection du travail.

La loi ne modifie pas le montant de la sanction, qui reste fixé à 2 000 € maximum par salarié détaché ou 4 000 € en cas de réitération, mais elle augmente le plafond de l'amende à hauteur de 500 000 € (au lieu de 10 000 €).

Suspension temporaire d'activité (art. 280)

Dès lors qu'est constaté un manquement grave (non-respect des dispositions relatives au Smic, au repos quotidien ou hebdomadaire, aux conditions de travail et d'hébergement, à l'obligation de présenter des documents traduits en français permettant de vérifier le respect des obligations), l'inspecteur du travail pourra sommer l'employeur de faire cesser la situation et informera le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage. À défaut de régularisation dans un délai fixé par décret, l'inspecteur du travail pourra ordonner, par décision motivée, la suspension par l'employeur de la réalisation de la prestation de services concernée pour une durée ne pouvant excéder un mois. Le non-respect de la décision de suspension est passible d'une amende inférieure ou égale à 10 000 € par salarié concerné par le manquement.

Généralisation de la carte d'identité professionnelle du bâtiment (art. 283)

Cette carte d'identification professionnelle est destinée à chaque salarié effectuant des travaux de bâtiment ou de travaux publics pour le compte d'une entreprise établie en France ou hors de France en cas de détachement. La sanction applicable en cas de non-respect de la déclaration aux fins de la délivrance de la carte est une amende de 2 000 € par salarié, 4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an. Le montant total de l'amende de peut être supérieur à 500 000 €.

Justice prud'homale

La loi Macron fixe un barème obligatoire pour les dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle améliore par ailleurs le fonctionnement des conseils de prud'hommes.

Domages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. 266)

Si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, les dommages-intérêts octroyés au salarié seront déterminés selon son ancienneté et l'effectif de l'entreprise et exprimés en mois de salaire (*C. trav., art. L. 1235-3*) :

- ancienneté de moins de 2 ans et effectif de moins de 20 salariés : 3 mois maximum ;
- ancienneté de moins de 2 ans et effectif de 20 à moins de 300 salariés : 4 mois maximum ;
- ancienneté de moins de 2 ans et effectif de 300 salariés et plus : 4 mois maximum ;
- ancienneté de 2 à moins de 10 ans et effectif de moins de 20 salariés : minimum 2 mois et maximum 6 mois ;
- ancienneté de 2 à moins de 10 ans et effectif de 20 à moins de 300 salariés : minimum 4 mois et maximum 10 mois ;
- ancienneté de 2 à moins de 10 ans et effectif de 300 salariés et plus : minimum 6 mois et maximum 12 mois ;
- ancienneté de 10 ans et plus et effectif de moins de 20 salariés : minimum 2 mois et maximum 12 mois ;
- ancienneté de 10 ans et plus et effectif de 20 à moins de 300 salariés : minimum 4 mois et maximum 20 mois ;
- ancienneté de 10 ans et plus et effectif de 300 salariés et plus : minimum 6 mois et maximum 27 mois.

Ce barème, qui concernera les instances introduites à compter du lendemain de la publication de la loi, s'appliquera également en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur.

En revanche, le juge pourra octroyer au salarié une indemnité supérieure à cette grille en cas de « *faute de l'employeur* » ►

d'une particulière gravité », notamment si des faits de harcèlement moral ou sexuel sont avérés, si le licenciement est discriminatoire ou s'il est établi une violation d'une liberté fondamentale ou d'une protection particulière (grossesse, AT-MP, grève, mandat...).

Ce barème est fortement contesté et son instauration fait l'objet de la saisine du Conseil constitutionnel.

Amélioration du fonctionnement des conseils de prud'hommes (art. 258 et art. 259)

Le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) (*C. trav.*, art. L. 1451-1-1 à *C. trav.*, art. L. 1451-1-3). Il a désormais des pouvoirs renforcés et une mission d'orientation en cas d'échec de la conciliation. Lorsque le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, le BCO peut, avec l'accord des par-

ties, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement en formation restreinte, composé uniquement de deux conseillers prud'hommes (employeur/salarié). Cette formation a alors 3 mois pour statuer. Si la nature de l'affaire le justifie ou si les deux parties le demandent, le BCO peut renvoyer l'affaire directement devant un bureau de jugement présidé par un juge départiteur désigné parmi les magistrats du TGI.

Si une partie ne comparait pas sans motif légitime, le BCO peut statuer, en tant que bureau de jugement, dans sa formation restreinte. Il juge alors l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

Par ailleurs, le règlement amiable des litiges est encouragé avec la possibilité de recourir à la procédure participative et à la médiation conventionnelle.

Le statut du défenseur syndical est créé. Il bénéficie d'autorisations d'absences et du statut protecteur.

Il est soumis à une obligation de discrétion et de confidentialité. ✚



C

Actualisation de l'ouvrage

↓ DROIT DU TRAVAIL

Accords collectifs

Entreprises à activités multiples

La jurisprudence continue à être hésitante concernant la détermination de l'activité principale dans les activités qui ne sont ni industrielles ni commerciales. Elle prend en compte le chiffre d'affaires dans une activité de production audiovisuelle, parce que l'employeur avait lui-même placé le débat sur ce terrain en essayant, par une affectation comptable artificielle de la totalité du chiffre d'affaires sur l'activité secondaire, d'éviter l'application de la convention collective le concernant. Cet arrêt, destiné à la publication, conforte l'idée qu'il faut se servir de tous les indices permettant, en bon sens, de cerner l'activité principale.

Le Lamy social online n° 85. ❖

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.631, P+B

→ Le Lamy social, n° 84

Concours entre plusieurs conventions collectives

Pour apprécier le caractère plus favorable d'un accord collectif par rapport à un autre et en particulier entre un accord d'entreprise et une convention collective de branche, il convient de comparer exactement les mêmes avantages.

Ainsi, lorsque la convention de branche prévoit un mode de calcul pour une pause payée et l'accord d'entreprise un autre, il convient d'évaluer le montant du salaire réel en utilisant chacun des deux modes

de calcul et non pas de comparer le salaire global perçu par le salarié avec le salaire minimum de la convention de branche.

Le Lamy social online n° 98. ❖

Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 13-26.773, P+B

→ Le Lamy social, n° 98

Contrat de travail

Langue à employer dans le contrat

Les articles L. 1221-1 et L. 1321-6 du Code du travail imposant la rédaction en français du contrat de travail et de tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail, ne vise ni les contrats signés à l'étranger – même s'ils sont destinés à être exécutés totalement ou partiellement sur le territoire français – ni les documents reçus de l'étranger ou destinés à des personnes de nationalité étrangère.

Ainsi une salariée, citoyenne américaine, ne saurait prendre acte de la rupture de son contrat de travail au motif que les documents destinés à déterminer la part variable de sa rémunération ont été rédigés en anglais.

Le Lamy social online n° 164. ❖

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, P+B

→ Le Lamy social, n° 164

Respect des libertés et des droits individuels des salariés

Liberté d'agir ou de témoigner en justice contre l'employeur

La connexion entre une action en justice et la rupture du contrat n'est toutefois pas établie lorsque, postérieurement à la saisine par le salarié d'une procédure pour faire valoir ses droits, l'employeur s'est abstenu de lui proposer de nouveaux contrats à durée déterminée.

Le Lamy social online, n° 196. ❖

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.631, P+B

→ Le Lamy social, n° 196

Non-discrimination

Grève : mesures discriminatoires

La mesure qui prend en compte le degré de mobilisation des salariés lors d'un mouvement de grève institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève.

En l'espèce, dans une entreprise de presse, à la suite d'un mouvement de grève, la direction a décidé que les titres qui avaient « bouclé » en temps et en heure subiraient une retenue de 50 % alors que ceux ayant « bouclé » en retard subiraient une retenue de 100 % pour les jours de grève.

La Cour de cassation considère que cette mesure institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice du droit de grève, en ce qu'elle tient compte du degré de mobilisation des salariés selon les ser-

vices et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise, sans qu'elle puisse être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève. En effet, la parution en retard des magazines était la conséquence de la cessation collective du travail.

Le Lamy social online n° 230. ❖

Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-12.779, P+B

→ Le Lamy social, n° 230

Mise à la retraite à 60 ans

Fût-elle autorisée par des dispositions réglementaires spécifiques applicables à l'entreprise, la mise à la retraite à 60 ans doit néanmoins être « *objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime* » et « *être appropriés et nécessaires pour (le) réaliser (...)* ».

À défaut, la mise à la retraite à 60 ans constitue une mesure discriminatoire liée à l'âge.

Il s'agissait dans cette affaire des Charbonnages de France, lesquels relèvent du régime des Mines.

Le Lamy social online n° 243. ❖

Cass. soc., 13 juin. 2015, n° 13-28.201, FS-P+B

→ Le Lamy social, n° 243

Égalité de traitement

PSE

Ne respecte pas le principe d'égalité de traitement le PSE qui minore les avantages accordés aux collaborateurs de 55 ans et plus, ayant refusé une mesure de cessation d'activité, quand bien même il s'agit d'une mesure incitative. Cela instaure une différence de traitement injustifiée entre les salariés licenciés. Voir n° 2720 du présent bulletin.

REMARQUE

La solution eût peut-être été différente si une prime avait été accordée aux collaborateurs

ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité. Mais le coût aurait dès lors été plus élevé.

Le Lamy social online n° 298. ❖

Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-16.009, P+B

→ Le Lamy social, n° 298

Responsabilités et obligations de l'employeur

Obligation de respect du secret des informations relevant de la vie privée du salarié

Dans le cadre de la conclusion et de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut avoir connaissance d'informations relevant de la vie privée du salarié. Il est alors tenu d'observer la plus stricte confidentialité.

Ainsi, commet une faute l'employeur qui produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical d'un salarié. Voir n° 3930 du présent bulletin.

Le Lamy social online n° 333-1 (à créer). ❖

Cass. soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, P+B

→ Le Lamy social, n° 331-1 (à créer)

Interdiction du travail dissimulé

Dissimulation de salaires ou d'éléments de la rémunération

Selon la Cour de cassation, l'application des dispositions illicites d'un accord collectif relatif au forfait annuel en heures n'établit pas à elle seule l'élément intentionnel du délit de travail dissimulé.

REMARQUE

Cette décision est, selon nous, transposable au forfait en jours. Elle met sur ce point à l'abri les entreprises qui de bonne foi ont appliqué des dispositions conventionnelles jugées illicites

pour absence de garde-fous de nature à garantir une durée raisonnable de travail.

Le Lamy social online n° 490. ❖

Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-16.953, P+B

→ Le Lamy social, n° 490

Sous-traitance et prêt de main-d'œuvre

Fin de la mise à disposition

La réintégration du salarié dans un emploi équivalent, situé dans le même secteur géographique, à l'issue du détachement, ne constitue pas une modification du contrat de travail, de telle sorte que le refus délibéré et renouvelé du salarié d'intégrer le poste proposé constitue une faute grave.

REMARQUE

Bien que rendue sur des faits antérieurs à la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, la solution de cet arrêt s'applique parfaitement à la nouvelle donne légale. En effet, dans le cas traité, le détachement avait fait l'objet d'un avenant au contrat prévoyant les conditions du retour, exactement comme le prévoit la loi du 28 juillet 2011 précitée.

Le Lamy social online n° 638. ❖

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-25.522, P+B

→ Le Lamy social, n° 638

Clauses pouvant figurer dans le contrat de travail

Fixation contractuelle des objectifs

La volonté de fixer les objectifs par voie contractuelle ne résulte pas forcément du contrat initial. Il suffit que, sur une année donnée, le plan de commissionnement ait été soumis à la signature du salarié pour que la fixation des objectifs nécessaire à la détermination de la rémunération variable soit contractuelle pour cette année-là. Dès lors, une nouvelle répartition interne des objectifs au cours de ►

C

l'année constitue une modification du contrat de travail.

Le Lamy social online n° 794. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, P+B

→ Le Lamy social, n° 794

Contrat à durée déterminée

Évènement fixant le terme du CDD à terme incertain – Cas du CDD de remplacement

Depuis longtemps, la jurisprudence admet le remplacement en chaîne, en d'autres termes la pratique consistant à remplacer le poste vacant par un salarié permanent de l'entreprise et à recruter en CDD pour remplacer totalement ou partiellement le permanent en question.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à terme imprécis, le contrat prend fin au moment où le salarié absent revient dans l'entreprise et non pas quand le salarié permanent reprend sa place.

Le Lamy social online n° 836. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-12.610, P+B

→ Le Lamy social, n° 836

Indemnité de précarité d'emploi

L'indemnité de précarité n'est pas due lorsque les relations contractuelles se poursuivent immédiatement sous contrat à durée indéterminée (après le terme du contrat à durée déterminée) (C. trav., art. L. 1243-8), notamment et y compris en cas de requalification du CDD en CDI.

REMARQUE

Cet arrêt constitue une confirmation de jurisprudence. La différence doit être faite entre le cas où la requalification est demandée après la rupture du contrat, hypothèse où l'indemnité de précarité reste acquise au salarié, et celui

où la requalification est demandée alors que le contrat se poursuit. Le CDD étant devenu un CDI, son régime indemnitaire a basculé dans les règles régissant le licenciement.

Le Lamy social online n° 899. ✚

Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 13-17.195, P+B

→ Le Lamy social, n° 899

Contrats reconduits chaque saison

Des contrats à durée déterminée saisonniers peuvent en principe être conclus avec le même salarié pendant plusieurs saisons consécutives sans pour autant devenir à durée indéterminée.

Lorsqu'une convention collective prévoit que les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives « pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail », cette disposition est dépourvue de force obligatoire, non seulement parce que le verbe employé, « pouvoir » évoque une faculté et non une obligation, mais aussi parce qu'une convention collective ne saurait créer un contrat de travail intermittent ne répondant pas aux conditions légales.

REMARQUE

En présence de contrats à durée déterminée saisonniers successifs, requalifiés en relation globale à durée indéterminée, la situation du salarié est simple pour celui dont le contrat n'est pas reconduit : il peut, en effet, obtenir des indemnités de licenciement s'ajoutant le cas échéant aux indemnités réparant le préjudice lié à une rupture avant l'échéance habituelle du contrat à durée déterminée requalifié (Cass. soc., 11 mars 1992, n° 86-43.959).

Mais on se trouve devant une impasse lorsque le contrat se poursuit : le salarié ne peut en principe prétendre qu'à une reprise du travail au cours de la saison suivante, ce qui revient à un contrat à durée indéterminée intermittent. Or, le travail intermittent est soumis à des règles de mise en place impérative, notamment l'existence d'un accord collectif le rendant possible (voir Le Lamy social, n° 3332). Comment

résoudre le problème lorsque les conditions d'une requalification sont réunies et que le contrat se poursuit ? Soit il est possible de régulariser la situation par rapport au contrat intermittent parce que l'entreprise est couverte par un accord de travail intermittent, soit il faudra considérer que le salarié est devenu un permanent de l'entreprise sur toute l'année.

Le Lamy social online n° 910. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-25.761, P+B

→ Le Lamy social, n° 910

Inobservation d'une clause de reconduction

Les clauses négociées dans le cadre de l'article L. 1244-2 du Code du travail n'ont pas pour effet d'imposer la reconduction automatique du contrat de travail la saison suivante, elles instituent une priorité d'emploi. Aussi, la sanction de l'inobservation de cette clause ne peut-elle être la requalification du contrat avec tous les effets qui y sont attachés (voir Le Lamy social n° 934), mais de simples dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

Le Lamy social online n° 910. ✚

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-16.330, P+B

→ Le Lamy social, n° 910

Contrat d'apprentissage

Aide « TPE jeunes apprentis »

Une aide forfaitaire (4 400 euros) est créée en faveur des très petites entreprises (moins de 11 salariés) embauchant des apprentis de moins de 18 ans (à la date de signature du contrat) au titre de la première année d'apprentissage. Elle est cumulable avec les autres dispositifs de primes et d'aides existantes.

a) Embauche d'un apprenti mineur par une TPE

Cette aide sera attribuée pour tout contrat d'apprentissage **signé à compter du 1^{er} juin 2015** par une entreprise de moins de 11 salariés. Elle est gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP).

L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois sur l'année civile considérée, à l'exception des mois au cours desquels aucun salarié n'est employé (en cas de création d'une entreprise ou d'un groupement d'employeurs entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2015, l'effectif est apprécié à la date de sa création).

b) Versement de l'aide

L'aide est attribuée dans la limite des douze premiers mois d'exécution du contrat, à raison de **1 100 euros par période de trois mois**.

L'aide n'est pas due en cas de rupture du contrat au cours des deux premiers mois de la période d'apprentissage.

Le versement de l'aide est subordonné à l'enregistrement du contrat.

Elle est versée à l'échéance de chaque période de trois mois glissants suivant la date de début du contrat, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. En cas d'interruption du contrat au cours d'une des périodes de trois mois, l'aide est versée au *pro rata* des jours d'exécution du contrat attestés par l'employeur.

L'aide est cumulable avec les autres dispositifs déjà existants : prime à l'apprentissage de 1 000 € minimum dans les entreprises de moins de 11 salariés, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire d'un montant minimum de 1 000 € dans les entreprises de moins de 250 salariés, crédits d'impôts et CICE (*Communiqué du ministère du travail, 30 juin 2015*).

c) Formalités préalables

Le bénéfice de l'aide est conditionné à la transmission des informations nécessaires à son versement par l'employeur au service dématérialisé (portail de l'alternance

www.alternance.emploi.gouv.fr), à compter de la réception par l'entreprise de la notification de l'enregistrement du contrat et dans un délai maximal de six mois suivant la date de début d'exécution du contrat. L'employeur aura accès sur ce site à une demande d'aide pré-remplie.

Lorsque ces informations ne sont pas disponibles ou ne correspondent pas aux termes du contrat d'apprentissage, l'employeur adresse, dans des conditions fixées par arrêté, une demande de prise en charge à l'ASP.

Le versement de l'aide intervient après réception par l'ASP des informations et de l'attestation par l'employeur de l'exécution du contrat. Le défaut de transmission de cette attestation dans un délai de six mois suivant l'échéance de chaque période de trois mois glissants entraîne le non-versement de l'aide.

Le Lamy social online n° 1003-1 (à créer) ➤

D. n° 2015-773, 29 juin 2015, JO 30 juin

→ Le Lamy social, n° 1003-1 (à créer)

Contrats d'insertion et de réinsertion

Suppression du dispositif des emplois francs

A compter du 5 juillet 2015, le dispositif expérimental des emplois francs est supprimé.

Les dispositions du décret du 26 juin 2013 sont abrogées, à l'exception du second alinéa de l'article 6. Pour les demandes d'aide antérieures, le silence gardé pendant un mois par Pôle emploi sur la demande d'aide vaut décision de rejet.

Pour rappel, ce dispositif mis en place pour une durée de 3 ans se traduisait par une aide d'État versée aux employeurs du secteur marchand pour l'embauche en CDI et

à temps complet d'un jeune résidant dans certaines ZUS (devenues des QPV) et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Le Lamy social online n° 1069, n° 1070, n° 1071, n° 1072. ➤

D. n° 2015-811, 2 juill. 2015, JO 4 juill.

→ Le Lamy social, n° 1069, n° 1070, n° 1071, n° 1072

Contrat adulte-relais : requalification

La sanction de l'irrégularité d'un contrat adulte-relais ne peut être que la requalification en CDI et non la requalification en CDD de droit commun.

Lorsque dans le cadre du dispositif adulte-relais le contrat est un CDD, une irrégularité dans l'établissement de ce contrat ne peut pas donner lieu à une requalification du contrat en CDD « normal », mais ne peut faire l'objet que d'une requalification en CDI.

En l'espèce, une salariée embauchée sous CDD dans le cadre du dispositif adulte-relais avait demandé, à tort, la requalification de ce contrat, non pas en CDI, mais en CDD de droit commun.

Le Lamy social online n° 1073. ➤

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 13-25.209, P+B

→ Le Lamy social, n° 1073

Contrat de travail exécuté à l'étranger

Loi applicable – Principes dégagés par le règlement européen

Les règles dégagées pour déterminer la loi applicable pour le contrat de travail exécuté à l'étranger concernent tous les contrats de travail internationaux et, par conséquent, visent aussi les travailleurs étrangers venant travailler en France. ►

C

Dans un conflit visant des pilotes de ligne détachés sur le territoire français par une société britannique, il a été précisé que la délivrance du certificat E 101, devenu A1, sur la base de déclarations unilatérales faites par un employeur auprès d'une institution de sécurité sociale d'un autre État membre, ne saurait faire échec à la compétence du juge prud'homal français pour constater que le salarié ne relève pas de la catégorie des travailleurs détachés au sens du droit européen et assurer le respect par cet employeur des stipulations du contrat de travail.

Le Lamy social online n° 1101. ✚

Cass. soc., 10 juin 2015, n° 13-27.799, P+B

→ Le Lamy social, n° 1101

Païement et protection du salaire

Compensation : définition et limites en droit du travail

Les interdictions de compensation édictées par le Code du travail sont d'ordre public, ce qui signifie que les salariés ne peuvent, par contrat, renoncer par avance à la protection qu'elles instituent.

L'employeur ne peut donc s'appuyer sur une clause contractuelle par laquelle le salarié l'autoriserait à récupérer par compensation directe les avances qui lui seraient faites.

Le Lamy social online n° 1255. ✚

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 13-25.681, P+B

→ Le Lamy social, n° 1255

Portée de l'acceptation du bulletin de paie

Confirmation : l'acceptation sans protestation ni réserve du bulletin de paie ne vaut pas présomption de paiement du

salaire. Il appartient donc à l'employeur de rapporter la preuve, que le salaire a bien été payé.

Le Lamy social online n° 1285. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, P+B

→ Le Lamy social, n° 1285

Évaluation des salariés

Attribution et réévaluation du coefficient hiérarchique

Les conventions collectives claires et nettes sont appliquées à la lettre : ainsi, quand la convention collective lie l'attribution d'un coefficient à la détention d'un diplôme, ce coefficient ne peut être attribué à un salarié non titulaire de ce diplôme.

Le Lamy social online n° 1491. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-10.709, P+B

→ Le Lamy social, n° 1491

Maladie et accident du travail : incidences sur le contrat de travail

Garanties conventionnelles

Lorsque la convention collective prévoit le maintien du salaire net normal tel qu'il aurait été perçu si le salarié « avait normalement travaillé » ou « était resté à son poste », faut-il inclure la prime d'assiduité dans la rémunération à garantir alors même que l'accord instituant cette prime, exempt de toute discrimination, prévoit la perte de cette prime en cas de maladie ?

Une interprétation à la lettre qui aboutirait à conserver la prime d'assiduité dans les ressources à maintenir, reviendrait à priver d'effet l'accord instituant la prime d'assiduité. Faisant prévaloir l'accord relatif à la prime d'assiduité, la Cour de cassation

estime que cette prime n'a pas à être prise en compte dans le salaire à maintenir.

Le Lamy social online n° 1926. ✚

Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 13-25.713, P+B

→ Le Lamy social, n° 1926

Inaptitude médicale du salarié

Nécessité de deux examens médicaux sauf dérogations

Lorsque l'employeur a négligé de faire effectuer le second examen, le paiement des salaires, sur le fondement de l'article L. 1226-4 du Code du travail (salarié déclaré inapte non reclassé et non licencié, voir Le Lamy social n° 1981) est inapplicable. Mais il appartient au juge d'allouer au salarié une indemnisation du préjudice réellement subi.

Le Lamy social online n° 1964. ✚

Cass. soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, P+B

→ Le Lamy social, n° 1964

Maternité, paternité et adoption

Étendue de la protection contre le licenciement

Il est admis, depuis un arrêt du 30 avril 2014, que les congés payés suspendent la période de protection, il n'en va pas de même de l'arrêt de travail pour maladie. Ainsi, une salariée qui a enchaîné son congé de maternité avec un mois d'arrêt maladie et ses congés payés, a cessé d'être protégée au moment où s'ouvrent ses congés payés.

Le Lamy social online n° 2023. ✚

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-15.979, P+B

→ Le Lamy social, n° 2023

Modification du contrat de travail

Contractualisation par d'autres formes qu'une clause du contrat

Le fait de soumettre un plan de commissionnement, pour une année donnée, à la signature du salarié, suffit à entraîner le caractère contractuel de la fixation des objectifs. Dès lors, tout changement intervenant en cours d'année échappe au pouvoir de direction de l'employeur et constitue une modification unilatérale du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié.

Le Lamy social online n° 2229. ❖

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, P+B

→ Le Lamy social, n° 2229

Modification dans la situation juridique de l'employeur

Cession d'entreprise et information des salariés

Dans le cadre d'une QPC transmise par le Conseil d'État, le Conseil constitutionnel a déclaré non-conforme à la Constitution les dispositions de la *loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014* permettant l'annulation de la cession en cas de défaut d'information des salariés lorsque, dans les entreprises de moins de 250 salariés, une cession est envisagée. Cette déclaration d'inconstitutionnalité s'applique aux affaires non jugées définitivement à la date de publication de la décision, soit au 19 juillet 2015.

En revanche, le Conseil constitutionnel a validé le principe de l'obligation d'information des salariés prévu par cette même loi.

Le Lamy social online n° 2287. ❖

Cons. constit., QPC 17 juill. 2015, n° 2015-476, JO 19 juill.

→ Le Lamy social, n° 2287

Licenciement pour cause personnelle — Motifs

Dommages et intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse

Les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle se cumulent intégralement avec les avantages fixés par le PSE, lesquels n'ont pas le même objet. Voir n° 2704 du présent bulletin.

Le Lamy social online n° 2467. ❖

Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-14.654, P+B

→ Le Lamy social, n° 2467

Licenciement pour cause personnelle — Procédure

Computation du délai de cinq jours entre la convocation et l'entretien préalable

Erratum : dans le bulletin d'actualité B du Lamy social 2015 nous renvoyons au n° 2466 alors qu'il faut lire n° 2479. ❖

Personne habilitée à notifier le licenciement

Est habilité à signer une lettre de licenciement, le directeur financier de la société détentrice de 100 % du capital de l'entreprise. L'intéressé avait, de surcroît, reçu, pour ce faire, une délégation écrite du représentant légal de cette dernière.

Le Lamy social online n° 2488. ❖

Cass. soc., 30 juin 2015, n° 13-28.146, P+B

→ Le Lamy social, n° 2488

Licenciement économique — Mesures d'accompagnement et priorité de réembauchage

Objet du PSE

Le plan de sauvegarde de l'emploi a pour objet d'éviter les licenciements ou de limiter ceux qui sont inévitables, par

des mesures diverses dont les principales sont contenues dans un plan intégré au plan social et visant au reclassement des salariés (*C. trav., art. L. 1233-61*).

Il n'a en aucun cas vocation à dédommager les salariés des conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de telle sorte que les avantages qu'il assure aux salariés licenciés ne sauraient ni venir en déduction des indemnités de rupture abusive, ni s'y substituer.

Le Lamy social online n° 2704. ❖

Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-14.654, P+B

→ Le Lamy social, n° 2704

Entreprises assujetties au PSE

Après avoir confirmé que la condition d'effectif s'apprécie à la date de l'engagement de la procédure de licenciement, un arrêt précise que, lorsqu'une entreprise établit un PSE alors que son effectif est inférieur à 50 salariés, le plan de sauvegarde de l'emploi volontairement mis en place par l'employeur n'a pas à satisfaire aux exigences des *articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail*.

Le Lamy social online n° 2706. ❖

Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-10.031, P+B

→ Le Lamy social, n° 2706

Éléments d'appréciation de la valeur du PSE – Respect de l'égalité de traitement

Le principe d'égalité doit être respecté tant dans la conception que dans la mise en œuvre du PSE.

« Si un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes ►

C

et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ».

Ainsi, ne satisfait pas au principe d'égalité de traitement le PSE qui minore les avantages des salariés d'au moins 55 ans dès lors qu'ils ont refusé une mesure de cessation d'activité. Le fait de vouloir les inciter à accepter une cessation d'activité ne constitue pas une raison objective et pertinente justifiant cette disparité de traitement.

Le Lamy social online n° 2720, n° 2728. ❖

Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-16.009, P+B

→ Le Lamy social, n° 2720, n° 2728

Rupture conventionnelle

Erreur de date et indemnité de rupture inférieure au minimum obligatoire

Une erreur commise sur sa date, laquelle avait été anticipée, est insuffisante pour entraîner la nullité d'une rupture conventionnelle. Le juge doit néanmoins la rectifier. Il ne peut pas se contenter de donner acte à l'employeur de son engagement d'y procéder.

Il en va de même lorsque le montant de l'indemnité de rupture est insuffisant. Le juge doit néanmoins prononcer une condamnation pécuniaire contre l'employeur. Il ne peut se contenter de lui donner acte qu'il sera redevable d'un versement complémentaire.

Le Lamy social online n° 3096, n° 3097, n° 3099. ❖

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-10.139, P+B

→ Le Lamy social, n° 3096, n° 3097, n° 3099

Aménagements du temps de travail

Travail intermittent : requalification en temps complet

En l'absence de mention dans le contrat de travail de la durée annuelle minimale de travail et de sa répartition, c'est à l'employeur de prouver ce qui avait été convenu avec le salarié et que ce dernier « *connaissait les jours où il devait travailler et selon quels horaires et qu'il n'était pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur* ». À défaut, la présomption de travail à temps complet ne peut donc être écartée, même si les pièces produites par le salarié n'apportent pas la preuve.

Le Lamy social online n° 3332. ❖

Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 13-17.195, P+B

→ Le Lamy social, n° 3332

Forfait annuel en heures : sanction

L'application des dispositions d'un accord collectif relatives au forfait annuel en heures, jugées illicites, ne caractérise pas, à elle seule, l'élément intentionnel du délit de travail dissimulé.

Cette solution semble transposable aux forfaits en jours. Voir le n° 490 du présent bulletin.

Le Lamy social online n° 3357. ❖

Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-16.953, P+B

→ Le Lamy social, n° 3357

Forfait annuel en jours : Conditions de licéité

Est illicite le forfait annuel en jours mis en place en application de l'avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail.

Celui-ci imposait seulement un décompte mensuel des journées travaillées et du nombre de jours de repos pris et restant à prendre, le respect du repos hebdomadaire et de la durée minimum du repos quotidien.

Ces dispositions avaient été complétées par un accord d'entreprise qui interdisait de dépasser la durée maximale journalière du travail et imposait un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Jugeant que cela était insuffisant pour garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables et pour assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la Cour de cassation reproche à la cour d'appel de ne pas en avoir déduit la nullité du forfait conclu en application de ces accords.

Le Lamy social online n° 3364. ❖

Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 13-26.444, P+B

→ Le Lamy social, n° 3364

Forfait annuel en jours : sanctions

Par analogie au forfait annuel en heures, l'application des dispositions d'un accord collectif relatives au forfait annuel en jours, jugées illicites, ne caractérise pas, à elle seule, l'élément intentionnel du délit de travail dissimulé. Voir n° 490 et n° 3357 du présent bulletin.

Cette solution met à l'abri, du moins sur ce point, les entreprises qui de bonne foi ont appliqué un accord de branche ou d'entreprise, dont le contenu ne garantit pas une durée raisonnable de travail.

Le Lamy social online n° 3366. ❖

Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-16.953, P+B

→ Le Lamy social, n° 3366

Repos obligatoires

Preuve du respect des temps de pause

La preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur.

Le Lamy social online n° 3518. ✚

Cass. soc., 18 juin 2015, n° 13-26.503, D

→ Le Lamy social, n° 3518

Congés payés

Congé supplémentaire des mères de famille

Il a été demandé à la Cour de cassation de dire si ce congé était conforme à la Constitution. Selon l'opinion des demandeurs, ce congé porterait atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, par les dispositions de l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et par la directive n° 76/207/CEE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail. La Cour de cassation a refusé de saisir le Conseil constitutionnel d'une question qu'il n'a pas à trancher, la compatibilité d'une disposition législative aux engagements européens de la France ne constituant pas un grief d'inconstitutionnalité. Ce sujet est de la compétence des tribunaux judiciaires.

Le Lamy social online n° 3610. ✚

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 15-40.023, P+B

→ Le Lamy social, n° 3610

Poste de travail

Risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante

Pour l'évaluation des risques l'employeur doit estimer le niveau d'empoussièrement correspondant à chacun des processus de travail, le décret du 29 juin 2015 modifie l'article R. 4412-98 du Code du travail pour fixer les valeurs d'empoussièrement des trois niveaux retenus :

- premier niveau valeur inférieur à 100 fibres/litre ;
- deuxième niveau valeur supérieure ou égale à 100 fibres/litre et inférieure à 6 000 fibres/litre ;
- troisième niveau valeur supérieure ou égale à 6 000 fibres/litre et inférieure à 25 000 fibres/litre.

Ces dispositions est entré en vigueur au 2 juillet 2015.

Le Lamy social online n° 3783. ✚

D. n° 2015-789, 29 juin 2015, JO 1^{er} juill.

→ Le Lamy social, n° 3783

Santé physique et mentale des salariés

Harcèlement moral et médecin du travail

La Cour de cassation considère que le médecin du travail assure les missions qui lui sont dévolues par le Code du travail dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi, et ce même s'il est salarié au sein de l'entreprise.

La Haute juridiction en tire comme conséquence que le comportement du médecin du travail dans l'exercice de ses fonctions n'est pas susceptible de constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur.

Le Lamy social online n° 3829. ✚

Cass. soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, P+B

→ Le Lamy social, n° 3829

Dénonciation de harcèlement : pas de sanction sans mauvaise foi

Sauf mauvaise foi, la dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel ne peut être prise en considération dans l'appréciation des éventuelles fautes commises par

une apprentie de nature à justifier la résiliation judiciaire de son contrat à ses torts.

Le Lamy social online n° 3850. ✚

Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318, P+B

→ Le Lamy social, n° 3850

Dénonciation de faits de harcèlement et nullité du licenciement

L'article L. 1152-3 du Code du travail prévoit la nullité du licenciement intervenu pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement ou pour avoir témoigné ou relaté de tels agissements.

Ainsi, lorsque la lettre de licenciement reproche au salarié d'avoir accusé l'employeur de harcèlement à son égard sans établir que cette dénonciation était faite de mauvaise foi, c'est à bon droit que les juges du fond ont considéré que le licenciement était nul.

La Cour de cassation rappelle aussi que la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Le Lamy social online n° 3856. ✚

Cass. soc., 10 juin 2015, n° 13-25.554, P+B

→ Le Lamy social, n° 3850, n° 3856

Services de santé au travail : organisation et fonctionnement

Dossier médical du salarié

Le fait pour un employeur de produire, dans le cadre d'une procédure prud'homale, une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, en dehors des éléments que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à ►

C

l'employeur, constitue une faute et autorise le salarié à demander des dommages et intérêts.

Le Lamy social online n° 3930. ✚

Cass. soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, P+B

→ Le Lamy social, n° 3930

Syndicats dans l'entreprise

Conditions de la désignation d'un RSS

L'article L. 2142-1-1 du Code du travail prévoit que chaque syndicat qui constitue une section syndicale dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter.

Mais les conditions relatives à la durée et à la période pendant lesquelles ce seuil de 50 salariés doit être atteint pour la désignation du délégué syndical (C. trav., art. L. 2143-3) s'appliquent-elles également pour la désignation du RSS ?

Pour la Cour de cassation, même si l'article L. 2142-1-2 du Code du travail ne renvoie pas expressément à l'article L. 2143-3 du Code du travail, dès lors que l'article L. 2142-1-1 subordonne la désignation du RSS à la même condition d'un effectif d'au moins 50 salariés, les conditions de durée et de période pendant lesquels le seuil de 50 salariés doit être atteint s'appliquent à la désignation du RSS.

L'effectif d'au moins 50 salariés doit donc avoir été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le Lamy social online n° 4031. ✚

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-60.691, P+B

→ Le Lamy social, n° 4031

Comité d'entreprise : mise en place et composition

Désignation de représentants syndicaux au comité d'entreprise

Pour la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise dans l'entreprise d'au moins 300 salariés, la loi du 20 août 2008 avait privilégié, au critère de la représentativité, celui d'avoir des élus. La loi du 5 mars 2014 est revenue sur cette situation en rétablissant la représentativité du syndicat comme critère déterminant pour la désignation d'un RS au CE dans ces entreprises.

Dans un arrêt du 8 juillet 2015, la Haute juridiction vient préciser que cette condition de représentativité ne permet pas à un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise de désigner un RS au CE d'un établissement dans lequel il n'a pas atteint le seuil des 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections des membres du comité d'établissement.

REMARQUE

On notera qu'il s'agit là d'un retour à la jurisprudence antérieure à la loi du 20 août 2008, où le syndicat, pour désigner un RS au comité d'établissement, devait établir sa représentativité dans l'établissement en cause (Cass. soc., 13 mars 1985, n° 84-60.643, Bull. civ. V, p. 126).

Le Lamy social online n° 4173, n° 4174. ✚

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-60.726, P+B

→ Le Lamy social, n° 4173, n° 4174

Fonctionnement du comité d'entreprise

Délais de consultation du comité

Lorsqu'une consultation du comité d'entreprise appelle aussi l'avis du CHSCT, ce dernier est tenu de respecter le

décal de consultation imparti au comité d'entreprise pour se prononcer, voir n° 4596-1 (à créer) du présent bulletin.

Le Lamy social online, n° 4373. ✚

CA Versailles, 4 juin 2015, n° 14/09234

→ Le Lamy social, n° 4373

Attributions du CHSCT

CHSCT : délai de consultation

Lorsqu'une consultation du comité d'entreprise appelle aussi l'avis du CHSCT, ce dernier est tenu de respecter le délai de consultation imparti au comité d'entreprise pour se prononcer.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a encadré certaines consultations du CE dans des délais qui, à défaut d'accord entre l'employeur et les élus, sont fixés par le décret du 27 décembre 2013. Par ailleurs, lorsque la consultation implique également l'avis du CHSCT, ce dernier doit être communiqué au CE au plus tard sept jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour qu'il rende son avis (C. trav., art. R. 2323-1-1).

Pour la Cour d'appel de Versailles, cette disposition ne permet pas à un CHSCT de demander, après l'expiration de ce délai, la communication d'informations supplémentaires pour pouvoir rendre un avis.

En l'espèce, la consultation en cause relevait d'un CCE et l'instance de coordination des CHSCT a été saisie. Le délai imparti pour la consultation du CCE étant de quatre mois, elle devait être terminée le 17 octobre. L'instance de coordination des CHSCT a rendu un avis défavorable le 26 septembre. L'un des CHSCT d'établissement n'ayant pas obtenu de la direction un document précisant nominativement les mouvements qu'entraînait la décision de l'employeur, il a saisi le juge des référés du TGI pour obtenir la communication de

ce document. Mais cette action a été introduite après le 17 octobre alors que la phase de consultation était close.

Ce recours a été considéré par le TGI et la cour d'appel comme trop tardif. Pour les juges, même si l'article L. 2323-3 du Code du travail prévoyant le principe d'un délai de consultation ne vise que le CE, l'article R. 2323-1-1 du Code du travail impose au CHSCT de transmettre son avis au CE au plus tard sept jours avant l'expiration du délai qu'a le CE pour rendre son avis, ce qui revient à imposer un délai au CHSCT pour donner son avis.

Dès lors, le CHSCT de l'établissement ne pouvait plus conditionner son avis à la remise des documents, le délai imparti pour la consultation du CE ayant pris fin.

Le Lamy social online n° 4596-1 (à créer). ❖

CA Versailles, 4 juin 2015, n° 14/09234

→ Le Lamy social, n° 4596-1 (à créer)

Fonctionnement du CHSCT

Expert susceptible d'être désigné

Un arrêté du 29 juin 2015 porte agrément d'experts auxquels le CHSCT peut faire appel pour une durée de cinq ou trois ans à compter du 1^{er} juillet 2015 selon le cas.

Le Lamy social online n° 4629. ❖

Arr. min., 29 juin 2015, NOR : ETST1515549A, JO 19 juill.

→ Le Lamy social, n° 4629

Le droit de grève

Existence de revendications dont l'employeur a connaissance

Ne constitue pas l'exercice normal du droit de grève un arrêt de travail dont l'employeur ignore le motif, et n'en a été

informé qu'en demandant aux intéressés les raisons du blocage des portes de l'entreprise.

En conséquence, pour la Cour de cassation, le salarié initiateur de ce mouvement ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à l'exercice du droit de grève.

Le Lamy social online n° 4910. ❖

Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077, P+B

→ Le Lamy social, n° 4910

Interdiction des mesures discriminatoires en matière de rémunération

La mesure qui prend en compte le degré de mobilisation des salariés lors d'un mouvement de grève institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève, voir n° 230 du présent bulletin.

Le Lamy social online n° 4936. ❖

Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-12.779, P+B

→ Le Lamy social, n° 4936

Entreprise chargée d'un service public

Dans une entreprise chargée d'un service public, la nécessité de garantir un service minimum de transport ne peut pas permettre de limiter l'exercice du droit de grève.

Pour la Cour de cassation, l'obligation légale qu'a l'employeur d'une entreprise chargée d'un service public de transport terrestre de personnes d'élaborer un plan de transport, d'informer les usagers et de garantir un service minimum ne peut permettre de limiter l'exercice du droit de grève en l'absence de dispositions légales l'interdisant et de manquement à l'obligation de négocier.

En l'espèce, après l'échec d'une négociation, un syndicat avait déposé un préavis

de grève consistant en des arrêts de travail quotidiens de 55 minutes pour l'ensemble du personnel. L'employeur a saisi le juge des référés pour faire constater que ce préavis constituait un trouble manifestement illicite.

Si le juge a fait droit à cette demande, la Cour de cassation a censuré cette décision en considérant que l'empêchement pour l'employeur, résultant des modalités de la grève définies dans un préavis régulier, d'organiser un plan de transport et d'information des usagers ne constitue pas un abus du droit de grève caractérisant un trouble manifestement illicite.

Le Lamy social online n° 4958, n° 4959, n° 4961. ❖

Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-10.764, P+B

→ Le Lamy social, n° 4958, n° 4959, n° 4961

Juridiction du travail

Principe d'unicité de l'instance et demande nouvelle

Ne constitue pas une demande nouvelle, la demande de règlement de cotisations au régime supplémentaire de retraite et de paiement d'un rappel de pension fondée sur une décision accordant un rappel de salaire au titre du principe « à travail égal, salaire égal ».

Dès lors, ces demandes étaient irrecevables en application du principe de l'unicité de l'instance posé par l'article R. 1452-6 du Code du travail.

Le Lamy social online n° 5526. ❖

Cass. soc., 10 juin 2015, n° 13-26.638, P+B

→ Le Lamy social, n° 5526

C

↓ CHARGES SOCIALES OBLIGATOIRES

Les différentes charges sociales obligatoires

Le taux de la cotisation AGS demeure inchangé

Suite à une décision du Conseil d'administration de l'AGS du 2 juillet 2015, le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0,30 %. Ce taux est inchangé depuis le 1^{er} avril 2011.

Le Lamy social online n° 5825. ✚

Décision du Conseil d'Administration de l'AGS, 2 juill. 2015

→ Le Lamy social, n° 5825

Frais professionnels

Frais de déplacement des salariés des ETT et des salariés en mission des SSII

L'Acoss apporte des précisions sur le régime social applicable aux remboursements de frais professionnels supplémentaires engagés par les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (ETT) et par les salariés en mission des SSII.

a) Petits déplacements

Pour rappel, le salarié est considéré en situation de petit déplacement lorsqu'il est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour prendre ses repas. Dans ce cas, des forfaits sont prévus qui permettent de déduire de l'assiette des cotisations, les indemnités versées par l'employeur, couvrant les dépenses supplémentaires de nourriture. Pour rappel, la situation de petit déplacement s'apprécie à partir du lieu habituel de travail.

L'Acoss précise que l'entreprise cliente ne devient le lieu habituel de travail que lorsque la mission du salarié excède trois mois. Ainsi, les **indemnités de repas** versées **durant les trois premiers mois de mission**, auprès de la même entreprise cliente, donnent lieu à exonération de cotisations et de contributions sociales. Après ces trois mois, le régime social des frais de repas est celui applicable aux salariés sédentaires, à moins que la mission du salarié intérimaire implique des déplacements professionnels : dans ce cas, les repas pris hors des locaux de l'entreprise cliente constituent des dépenses supplémentaires qui peuvent être exclues de l'assiette des cotisations.

La durée de trois mois équivaut à 55 jours de travail en continu. Pour simplification, cette durée est appréciée de date à date, en incluant les dates de suspension du contrat. Cependant, en cas de répétition de contrats de mission de moins de trois mois pour un même salarié au sein de la même entreprise cliente pour une mission équivalente, il y aura requalification, à partir du 56^e jour de travail réalisé de manière discontinuée, de l'entreprise cliente comme lieu habituel de travail.

Les **titres-restaurant** peuvent être un moyen de paiement des repas pris dans le restaurant de l'entreprise cliente à condition que le restaurant bénéficie d'un taux de TVA réduit, qu'il soit agréé par la Commission nationale des titres-restaurant et qu'il applique un tarif à l'exclusion de toute participation patronale (PP). L'exonération de la contribution patronale n'est pas cumulable avec l'exonération des indemnités de repas.

b) Indemnités de grand déplacement

S'agissant de l'indemnisation au réel de la location d'un logement (meublé ou non meublé), c'est-à-dire de l'indemnisation effectuée sur la base de justificatifs, l'Acoss précise que l'entreprise qui rembourse un mois complet de frais d'hébergement, peut

déduire ces frais dans leur totalité et ce même si les salariés n'occupent pas le logement durant le mois entier.

Les salariés ayant leur domicile à l'étranger, en mission au sein d'entreprises clientes en France, peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du grand déplacement dans les mêmes conditions que les salariés métropolitains, à condition qu'ils attestent de l'absence de résidence fixe en France à proximité de l'entreprise cliente où ils travaillent.

Le Lamy social online n° 6085 et n° 6089. ✚

Lettre-circ. ACOSS n° 2015-034, 6 juill. 2015

→ Le Lamy social, n° 6085, n° 6089

Prise en charge de cotisations salariales — Contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaires

Instauration de la garantie de paiement des rentes versées dans le cadre des retraites chapeau

a) Garanties de paiement des rentes

Les garanties instaurées visent à prévenir les situations d'insolvabilité de l'employeur. À compter du 1^{er} janvier 2016, les droits à la retraite que les entreprises se sont engagées à verser dans le cadre des régimes de retraite à prestations définies (CSS, art. L. 137-11) devront être garantis :

- à hauteur d'au moins 50 % des droits ;
- et ce dans la limite d'un plafond fixé par bénéficiaire et par an à 1,5 PASS (38 040 × 1,5, soit 57 060 euros pour 2015).

Cette garantie de 50 % des droits à la retraite acquis par les salariés ne sera effective qu'à compter de la clôture des comptes

immédiatement postérieurs au 1^{er} janvier 2030. Jusqu'à cette date, les garanties offertes par l'entreprise passeront progressivement de 10 % (après le 1^{er} janvier 2017) à 20 % (après le 1^{er} janvier 2020), puis à 40 % suite à la clôture des comptes postérieure au 1^{er} janvier 2025, avant d'atteindre la garantie maximale de 50 % en 2030.

b) Exercice du droit d'option par l'employeur

Par dérogation au principe d'irrévocabilité de l'option de l'employeur, les entreprises qui gèrent les régimes de retraite chapeau en les externalisant à des organismes spécifiques (institutions de prévoyance, institutions de gestion de retraite supplémentaire etc...), pourront à nouveau exercer un droit d'option entre une contribution qui sera assise, au choix de l'employeur sur :

- les rentes déjà liquidées ;
- ou sur les contributions de l'employeur servant au financement des régimes de retraite à prestations définies (primes versées aux organismes de prévoyance ou de retraite ou partie de la dotation aux provisions).

En cas de changement d'option, l'employeur doit verser une contribution libératoire.

c) Pénalités

L'entreprise concernée est tenue de respecter certaines formalités sous peine de se voir appliquer des pénalités. Ainsi, dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice comptable, l'entreprise doit adresser à l'organisme de recouvrement compétent un état récapitulatif des montants des engagements et des garanties fournis, certifiés par les commissaires aux comptes. En cas de défaut de production de cet état récapitulatif, la pénalité prévue en cas de production tardive des déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales s'applique (CSS, art. R. 243-16). De plus, si l'employeur ne respecte pas

les objectifs de garanties de paiement des rentes, il sera soumis à une pénalité annuelle égale à 30 % de la différence, entre d'une part, les engagements qui devraient être respectés pour les droits à la retraite liquidés et d'autre part, les engagements effectivement garantis par l'entreprise.

Le Lamy social online n° 6206, n° 6207, n° 6210. ✚

Ord. n° 2015-839, 9 juill. 2015, JO 10 juill.

→ Le Lamy social, n° 6206, n° 6207, n° 6210

Incitations à l'initiative économique

Précisions de l'Acoss sur le dispositif en faveur des jeunes entreprises innovantes

Le dispositif d'exonération en faveur des jeunes entreprises innovantes, révisé en 2014, a été prorogé pour les jeunes entreprises innovantes qui se créent au plus tard le 31 décembre 2016.

Pour rappel, cette exonération s'applique dans la limite d'un double plafond :

- un plafond de rémunération mensuelle brute pour la part de rémunération versée au salarié inférieure à 4,5 Smic ;
- un montant maximal d'exonération par établissement et par année égal à 5 fois le PASS (190 200 euros pour 2015).

L'Acoss rappelle que le dispositif d'exonération est ouvert à la jeune entreprise innovante qui répond aux cinq conditions suivantes, à la clôture de chaque exercice :

- elle doit employer moins de 250 personnes ;
- elle doit réaliser un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros ;
- elle doit être créée depuis moins de huit ans ;

- elle doit avoir réalisé des dépenses de recherche et développement représentant au moins 15 % des charges fiscalement déductibles par l'entreprise ;
- son capital doit être détenu de manière continue à 50 % par des personnes physiques ou morales, énumérées à l'article 44 sexies-O A du Code général des impôts (une société répondant aux mêmes conditions que la JEI et dont le capital est détenu pour 50 % au moins par des personnes physiques ; des sociétés de capital-risque, des fonds communs de placement à risques etc... ; une fondation ou une association reconnue d'utilité publique à caractère scientifique, ou par une société qualifiée elle-même de JEI réalisant des projets de recherche et de développement ; des établissements publics de recherche et d'enseignement ou leurs filiales) ;
- elle ne doit pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités ou d'une reprise d'activité. L'activité doit être nouvelle.

L'Acoss apporte une précision importante quant aux emplois concernés par l'exonération : celle-ci est accordée aux salariés qui participent pleinement au projet de recherche et de développement, « **dans la mesure où 50 % de leur temps de travail est consacré au projet de recherche et de développement** ». Les salariés concernés doivent exercer l'une des fonctions suivantes :

- ingénieurs-chercheurs ;
- techniciens ;
- gestionnaires de projet de recherche et développement ;
- juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet ;
- personnels chargés des tests pré-concurrentiels ;
- salariés affectés directement à la réalisation d'opérations de conception de ►

C

prototypes ou d'installation, pilotes de nouveaux produits.

Ainsi, si le salarié d'une jeune entreprise innovante exerce l'un de ces emplois, l'exonération s'applique sur l'intégralité de la rémunération versée au cours du mois, dans la mesure où 50 % de son temps de travail est consacré au projet de recherche et de développement.

Le Lamy social online n° 6259 et n° 6262. ➤

Lettre-circ. ACOSS n° 2015-031, 22 juin 2015

→ Le Lamy social, n° 6259, n° 6262

Principales déclarations obligatoires et paiement des charges sociales

Précisions sur le périmètre et l'entrée en vigueur de la DSN

A compter du **1^{er} janvier 2016**, le périmètre de la DSN est élargi. Ainsi, à compter de cette date, l'employeur qui transmet la DSN est considéré avoir accompli les déclarations suivantes :

- les déclarations effectuées auprès des CPAM, des Urssaf, des CARSAT, des caisses générales de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole ;
- les déclarations effectuées auprès des organismes chargés de la gestion d'un régime de retraite complémentaire obligatoire ou de la gestion d'un régime de protection sociale complémentaire ;
- les déclarations effectuées auprès de Pôle emploi ou des services de l'État ;
- la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ; (CSS, art. L. 133-5-4 modifié) ; (articles 9 à 11 de l'ordonnance ; CSS, art. L. 133-5-3) ;

- de plus, la déclaration fiscale prévue à l'article 87 du CGI est remplacée par la DSN, à compter du **1^{er} février 2016**.

Le Ministère des affaires sociales précise que la transmission annuelle de la DSN par voie électronique qui devient obligatoire pour tout employeur à compter du 1^{er} janvier 2016, permet d'établir pour chaque salarié, les données suivantes, établies mensuellement :

- le lieu d'activité et les caractéristiques du contrat de travail ;
- les montants des rémunérations ;
- les montants de cotisations et de contributions sociales ;
- les dates de début et de fin de contrat, ainsi que de suspension et de reprise du travail ;
- la durée du travail ;
- le cas échéant, une régularisation des données inexactes ou incomplètes transmises au cours des mois précédents (ce qui signifie que la DSN pourra être rectifiée) (CSS, art. L. 133-5-3).

De plus, les employeurs publics devront procéder à leurs déclarations par le biais de la DSN, au plus tard le **1^{er} janvier 2020** (Ord. n° 2015-682, art. 13).

Enfin, à compter du **1^{er} février 2016**, les employeurs pourront effectuer les déclarations d'honoraires et de droits d'auteur ou d'inventeur par le biais de la DSN (CGI, art. 240 et art. 241).

Le Lamy social online n° 6382 et n° 6385. ➤

Ord. n° 2015-682, 18 juin 2015, JO 19 juin

→ Le Lamy social, n° 6382, n° 6385

Modes simplifiés de déclarations sociales : extension et harmonisation des dispositifs

A compter du **1^{er} juillet 2015**, le périmètre des modes simplifiés de déclaration et de paiement, utilisés par les entre-

prises de petite taille, est étendu et leurs modalités d'application sont harmonisées.

a) Extension du périmètre des modes simplifiés de déclaration et de paiement

À compter du 1^{er} juillet 2015, le périmètre des titres simplifiés est étendu, sauf dérogation, aux entreprises suivantes :

- **les entreprises de moins de 20 salariés** (hors régime agricole) utilisent le TESE (titre emploi-service entreprises) (au lieu de 9 salariés au plus) ;
- **les associations à but non lucratif et les fondations dotées de la personnalité morale de moins de 20 salariés** (au lieu de 9 salariés au plus) utilisent le CEA (chèque-emploi associatif) ;
- les employeurs agricoles utilisent le Tesa (titre emploi-service agricole) à compter du **1^{er} janvier 2017** (C. rur., art. L. 712-2 et art. L. 712-8) ;
- les particuliers-employeurs utilisent deux types de titres simplifiés :
 - le CESU (chèque emploi-service universel) utilisé par les particuliers-employeurs des salariés du secteur des services à la personne ; il pourra être également utilisé à compter du 1^{er} janvier 2016 par les particuliers-employeurs ayant recours à des stagiaires aides-familiaux au pair ;
 - le Paje pour les particuliers-employeurs des salariés exerçant une activité de garde d'enfants (Ord. n° 2015-682, 18 juin 2015, art. 1^{er} ; CSS, art. L. 133-5-6).

De plus, à compter du **1^{er} janvier 2017**, le TESE se substitue au titre de travail simplifié (TTS) dans les départements d'outre-mer (DOM) et certaines collectivités à statut spécifique (Ord. n° 2015-862, 18 juin 2015, art. 3 ; C. trav., art. L. 1522-3 modifié).

À compter du **1^{er} janvier 2017**, le CEA (chèque emploi associatif), ainsi que le dispositif de déclaration simplifié applicable aux particuliers qui emploient des salariés

exerçant une activité de garde d'enfants s'appliquent en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin (*C. trav., art. L. 1522-2 et L. 1522-4, Ord. n° 2015-682, art. 3*). Le CEA est également applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

b) Dématérialisation des dispositifs de déclarations simplifiés

À compter du 1^{er} janvier 2016, tout employeur qui utilise les dispositifs de déclaration simplifiés procède obligatoirement par voie dématérialisée pour effectuer les formalités suivantes :

- adhésion et identification des salariés ;

- déclaration des rémunérations versées ;
- paiement des cotisations et contributions sociales.

L'employeur et le salarié reçoivent un décompte des cotisations et contributions, une attestation fiscale et le bulletin de paye par voie dématérialisée.

Ce n'est que sur dérogation que les particuliers qui emploient des salariés relevant du secteur des services à la personne, les employeurs agricoles, ainsi que les particuliers ayant recours à des stagiaires aide-familiaux placés au pair conservent la faculté de procéder à ces formalités par la voie papier (*CSS, art. L. 133-5-8*).

LE CESU en tant que titre-emploi permet de déclarer les particuliers-employeurs qui

emploient des salariés relevant du champ des services à la personne et à compter du 1^{er} janvier 2016, les particuliers-employeurs des stagiaires aides-familiaux placés au pair (*C. trav., art. L. 1271-1 et s. modifiés*).

Enfin, à compter du 1^{er} juillet 2015, les litiges relatifs aux cotisations et contributions sociales, résultant de l'activité de spectacle (*CSS, art. L. 133-9*) relèvent du contentieux général de la sécurité sociale (*Ord. n° 2015-682, art. 5 ; CSS, art. L. 133-9-4*).

Le Lamy social online n° 6393, n° 6394, n° 6395. ➤

Ord. n° 2015-682, 18 juin 2015, JO 19 juin

→ Le Lamy social, n° 6393, n° 6394, n° 6395

C

Actualisation du Guide

↓ GESTION DU PERSONNEL

Évaluer le coût réel d'un salaire

Le taux de la cotisation AGS demeure inchangé

Suite à une décision du Conseil d'administration de l'AGS du 2 juillet 2015, le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0,30 %. Ce taux est inchangé depuis le 1^{er} avril 2011 (voir n° 5825 du présent bulletin).

Guide online n° 6819. ✚

Décision du Conseil d'Administration de l'AGS, 2 juill. 2015

Guide, n° 6819

Déterminer la convention collective applicable

Une convention par entreprise

C'est l'activité de l'entreprise qui détermine la convention collective applicable. La déclaration faite au registre du commerce et l'extrait du Kbis ne sont que des indices qui ne lient pas le juge.

Le critère de détermination de l'activité principale dans les professions qu'on ne peut classer ni dans l'activité industrielle ni dans l'activité commerciale, reste incertain. Si en 2013, la Cour de cassation a décidé que le chiffre d'affaires principal ne pouvait constituer le seul indice pour déterminer l'activité de l'entreprise, elle le prend en compte aujourd'hui dans une activité de production audiovisuelle. Mais il faut

noter que l'employeur lui-même avait placé le débat sur ce terrain et tenté d'écarter l'application de la convention collective qui le concernait par une affectation artificielle du chiffre d'affaires sur l'une des activités, la seconde (et principale) activité étant censée n'avoir produit aucun chiffre d'affaires.

Guide online n° 6857. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.631, P+B

Guide, n° 6857

Négocier le départ d'un salarié

Rupture conventionnelle

Une erreur commise sur sa date est insuffisante pour entraîner la nullité d'une rupture conventionnelle. Il en va de même lorsque le montant de l'indemnité de rupture est insuffisant. Voir n° 3096 du présent bulletin.

Guide online n° 7538, n° 7539. ✚

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-10.139, P+B

Guide, n° 7538, n° 7539

Prise d'acte et assurance chômage

En cas de prise d'acte, l'employeur ne peut, en aucun cas, préjuger de la qualification de la rupture en ce qui concerne la mention à faire figurer sur l'attestation Pôle emploi. Il doit donc indiquer « *prise d'acte de la rupture du contrat* »

et non pas « *démission* ». Voir n° 7660 du présent bulletin.

Guide online n° 7589. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, P+B

Guide, n° 7589

Accomplir les formalités de fin de contrat

Attestation Pôle emploi : mention à faire figurer en cas de prise d'acte

Même si la prise d'acte de la rupture est amenée, à terme, à être requalifiée en démission ou en licenciement sans cause réelle et sérieuse, selon que les motifs invoqués par le salarié sont ou non légitimes, l'employeur ne peut pas prendre parti dans l'attestation.

Il doit donc indiquer « *prise d'acte de la rupture du contrat* » et non pas « *démission* ». À défaut, il s'expose à une condamnation à des dommages et intérêt, sans que le salarié ait à prouver la réalité du préjudice subi. Dans cette affaire, le salarié était parti à l'étranger, ce qui ne lui ouvrait droit à aucune prise en charge des Assedic.

Guide online n° 7660. ✚

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, P+B

Guide, n° 7660

↓ CHIFFRES SOCIAUX EN TABLEAUX

Taux des charges sociales et plafonds en tableaux

Cotisation AGS

Suite à une décision du Conseil d'administration de l'AGS du 2 juillet 2015, le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0,30 %.

Guide online n° 7887 et n° 7888. [+](#)

Décision du Conseil d'Administration de l'AGS, 2 juill. 2015

Guide, n° 7887, n° 7888



Sommaire récapitulatif

Le sommaire ci-dessous recense les articles de l'ouvrage *Le Lamy social – 2015* qui ont fait l'objet d'une mise à jour. Ces articles sont identifiés par leur numéro et suivis de la référence du ou des *Bulletins d'Actualité (A, B, C ...)* qui les ont modifiés.

Ce bulletin **C** actualise les articles de l'ouvrage **Le Lamy social – 2015** numéros :

84, 98, 164, 196, 230, 243, 298, 331-1 (à créer), 490, 638, 794, 836, 899, 910, 1003-1 (à créer), 1069, 1070, 1071, 1072, 1073, 1101, 1255, 1285, 1491, 1926, 1964, 2023, 2229, 2287, 2467, 2488, 2704, 2706, 2720, 2728, 3096, 3097, 3099, 3332, 3357, 3364, 3366, 3518, 3610, 3783, 3829, 3850, 3856, 3930, 4031, 4173, 4174, 4373, 4596-1 (à créer), 4629, 4910, 4936, 4958, 4959, 4961, 5526, 5825, 6085, 6089, 6206, 6207, 6210, 6259, 6262, 6382, 6385, 6393, 6394, 6395.

DROIT DU TRAVAIL

- Accords collectifs
41-A, 42-B, **84-C**, 97-B, **98-C**, 106-A
- Usages, accords atypiques, engagements unilatéraux et recommandations patronales
140-A, 141-1 (à créer)-A
- Contrat de travail
164-C
- Respect des libertés et des droits individuels des salariés
196-C, 213-A, 215-B, 219-A
- Non-discrimination
230-C, 231-A, **243-A-C**, 265-A
- Égalité de traitement
298-A-C, 300-B, 322-1 (à créer)-A
- Responsabilités et obligations de l'employeur
325-A, **331-1 (à créer)-C**, 332-A
- Interdiction du travail dissimulé
490-C
- Emploi de travailleurs étrangers
553-A
- Travail temporaire
574-B, 588-A, 591-A, 602-A, 609-A
- Sous-traitance et prêt de main-d'œuvre
638-C, 655-A, 657-A, 658-A, 659-A, 659-1 (à créer)-A, 660-A, 660-2 (à créer)-A, 660-3 (à créer)-A, 661-A, 661-1 (à créer)-A, 662-A, 662-1 (à créer)-A, 662-2 (à créer)-A, 662-3 (à créer)-A, 662-4 (à créer)-A, 665-A, 666-A, 667-A, 669-A
- Période d'essai
688-B
- Clauses pouvant figurer dans le contrat de travail
718-A, 745-A, **794-C**
- Contrat à durée déterminée
825-A, 826-A, **836-C**, **899-C**, **910-C**, 915-B
- Contrat de travail à temps partiel
935-B
- Contrat d'apprentissage
1003-1 (à créer)-C
- Contrats d'insertion et de réinsertion
1064-A, 1065-A, 1066-A, **1069-C**, **1070-C**, **1071-C**, **1072-C**, **1073-C**
- Contrat de travail exécuté à l'étranger
1101-C
- Fixation du salaire
1207-A, 1220-A
- Paiement et protection du salaire
1255-C, **1285-C**
- Règlement intérieur
1334-A
- Pouvoir disciplinaire de l'employeur
1358-A
- Négociation, conclusion et application des accords d'entreprise
1417-B
- Évaluation des salariés
1491-B-C
- Compte personnel de formation
1608-A
- Financement de la formation professionnelle
1676-B
- Emploi des seniors et des jeunes
1820-A
- Accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle
1911-A
- Maladie et accident du travail : incidences sur le contrat de travail
1922-B, **1926-C**
- Inaptitude médicale du salarié
1964-C, 1966-A, 1974-A
- Maternité, paternité et adoption
2023-A-C
- Absences autorisées, congés divers et réduction partielle d'activité
2060-A, 2061-A, 2116-B
- Modification du contrat de travail
2229-C, 2245-A
- Modification dans la situation juridique de l'employeur
2287-C, 2326-A
- Licenciement pour cause personnelle — Motifs
2444-A, 2448-A
- Licenciement pour cause personnelle — Procédure
2466-B
- Licenciement pour cause personnelle — Motifs
2467-C
- Licenciement pour cause personnelle — Procédure
2475-A, **2488-C**
- Licenciement économique — Reclassements
2558-B, 2561-A, 2562-A, 2563-A, 2573-A, 2581-A-B
- Licenciement économique — Ordre des licenciements
2607-B
- Licenciement économique — Procédures
2668-A
- Licenciement économique — Mesures d'accompagnement et priorité de réembauchage
2704-C, **2706-B-C**, 2709-B, **2720-C**, **2728-A-C**, 2758-A
- Rupture du contrat des salariés protégés
2869-B, 2893-A, 2897-A, 2947-A, 2955-A, 2956-A, 2957-A
- Préavis : exécution ou dispense
2996-1 (à créer)-A
- Transaction
3067-A
- Rupture conventionnelle
3084-A, 3087-A, **3096-C**, **3097-B-C**, **3099-C**, 3100-A
- Nullité du licenciement : régime et conséquences
3129-A
- Durée du travail
3152-A, 3206-A, 3222-A
- Aménagements du temps de travail
3302-A, 3324-A, 3324-1 (à créer)-A, 3331-B, **3332-B-C**, **3357-C**, **3364-A-C**, **3366-A-C**, 3385-B
- Compte épargne-temps
3413-A
- Conséquences d'une modification de la durée collective de travail
3464-A
- Repos obligatoires
3518-C, 3525-A
- Congés payés
3595-B, **3610-C**, 3615-B, 3660-B
- Obligation de sécurité et devoir de prévention
3698-B
- Poste de travail
3783-C, 3784-A
- Santé physique et mentale des salariés
3807-A, 3808-A, **3829-C**, 3844-A, **3850-C**, **3856-A-C**, 3858-A

- Prévention de la pénibilité
3870-A, 3871-A, 3875-A
- Services de santé au travail : organisation et fonctionnement
3923-A, **3930-C**
- Syndicats dans l'entreprise
4031-C, 4066-A
- Délégués du personnel
4119-A
- Comité d'entreprise : mise en place et composition
4173-A-C, **4174-C**
- Comité d'établissement — Comité central
4183-A, 4193-A-B, 4195-A, 4197-A, 4204-A
- Attributions et ressources du comité d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles
4245-A, 4249-A, 4258-A-B
- Attributions d'ordre économique et professionnel du comité d'entreprise
4262-B, 4310-A
- Fonctionnement du comité d'entreprise
4339-A, **4373-C**, 4382-A-B, 4384-A-B, 4385-B, 4387-A-B, 4388-A
- Mise en place du CHSCT
4563-A
- Attributions du CHSCT
4585-A, **4596-1 (à créer)-C**
- Fonctionnement du CHSCT
4616-A, 4617-A, 4618-B, **4629-C**
- Participation des salariés aux organes de gestion
4743-B
- Préparation des élections
4802-A, 4811-A
- Opérations électorales et déroulement du scrutin
4849-A, 4872-A
- Contestations électorales
4883-A
- Le droit de grève
4910-C, **4936-C**, **4958-C**, **4959-A-C**, **4961-C**
- Garanties santé et prévoyance complémentaire dans l'entreprise
5174-A
- Procédures collectives et assurance insolvabilité (AGS)
5257-B, 5289-A
- VRP
5318-A
- Travailleurs handicapés
5414-B
- Stagiaires en entreprise
5444-1 (à créer)-A
- Juridiction du travail
5526-C
- Délais de prescription en droit du travail
5595-B
- Assiette minimale et GMP
5871-A
- Avantages en nature
6053-A
- Frais professionnels
6085-C, 6087-A, 6088-A, **6089-C**, 6090-A, 6093-A
- Sommes et avantages attribués par des tiers
6105-A, 6107-A, 6127-A
- Sommes attribuées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou postérieurement
6149-A, 6150-A
- Prise en charge de cotisations salariales — Contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaires
6202-A, **6206-C**, **6207-C**, **6210-C**
- Réduction générale de cotisations et allègement de la cotisation d'allocations familiales
6211-B, 6216-A-B, 6217-A-B, 6222-B, 6230-B, 6234-B, 6237-A
- Incitations à l'initiative économique
6259-C, **6262-C**
- Aides au développement rural et urbain
6282-B
- Principales déclarations obligatoires et paiement des charges sociales
6348-B, **6382-C**, **6385-B-C**, **6393-C**, **6394-C**, **6395-C**
- Sanctions du non-paiement des charges sociales et du défaut de déclarations
6428-B, 6436-A
- Contrôle, redressement et garanties des cotisants
6462-A, 6465-A, 6495-A, 6502-A

CHARGES SOCIALES OBLIGATOIRES

- Les différentes charges sociales obligatoires
5784-A, 5785-A, 5786-A, 5787-A, 5788-A, 5797-A, **5825-C**, 5833-A, 5838-A, 5846-A

Guide pratique

Ce bulletin **C** actualise les articles de l'ouvrage **guide pratique** numéros : 6819, 6857, 7538, 7539, 7589, 7660, 7887, 7888.

GESTION DU PERSONNEL

- Évaluer le coût réel d'un salaire
6819-C
- Organiser la prise des congés payés
6841-B
- Déterminer la convention collective applicable
6854-B, **6857-C**
- Les délais de prescription en tableaux
6897-B
- Utiliser les technologies de l'information et de la communication
7045-A, 7048-A, 7065-B
- Les repas des salariés
7120-A, 7129-A
- Congés et absences autorisées en tableaux
7247-A
- Mener l'entretien préalable au licenciement
7475-B
- Négocier le départ d'un salarié
7534-A, **7538-C**, **7539-C**, 7545-A, **7589-C**
- Aborder l'âge de la retraite
7606-A, 7607-A, 7608-A, 7609-A, 7610-A, 7611-A, 7613-A, 7615-A, 7616-A, 7617-A, 7618-A, 7619-A
- Accomplir les formalités de fin de contrat
7660-C

CHIFFRES SOCIAUX EN TABLEAUX

- Taux des charges sociales et plafonds en tableaux
7887-C, **7888-C**
- Taux des charges sociales obligatoires et plafonds en tableaux
7888-A
- Frais professionnels et avantages en nature
7890-A, 7891-A



LE LAMY SOCIAL

Directeur de la publication, Président Directeur Général de Wolters Kluwer France : Hubert CHEMLA
 Directrice de la rédaction : Catherine GIRODROUX
 Rédacteur en chef : Dominique JULLIEN
 Rédacteur en chef adjoint : Laurence GUILBAUD-SEGUIN
 Rédacteurs : Alain DUPAYS – Catherine PHERIVONG – Natacha GÖTZ
 Ont également collaboré à ce numéro : Marie HAUTEFORT
 Réalisation P.A.O. : Agnès BENESTI

Editeur : WOLTERS KLUWER FRANCE

SAS au capital de 155 000 000 €
 Siège social : 14, rue Fructidor, 75814 Paris cedex 17

RCS Paris 480 081 306
 N° Indigo : 0 825 08 08 00 — www.wkf.fr
 Associé unique : HOLDING WOLTERS KLUWER FRANCE
N° Commission paritaire : 0719 F 85126 – Dépôt légal : à parution – N° ISSN : 1256-9895
Prix de l'abonnement : 716 € HT « TTC selon TVA en vigueur » – Périodicité : mensuelle
 B.R.I. (Brochage Routage Impression), 61 rue Saint-André, 93000 Bobigny
 Le Lamy social et sa lettre d'information Le Lamy social *Actualités* sont indissociables.

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 06/01/78, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France SAS – Direction Commerciale.