

lex'presso

toute l'actualité des experts juridiques RH



n°100 - octobre/décembre 2015

■ lois, règlements et accords adoptés	2
■ en projet	3
■ actualité sociale	5
■ jurisprudence	7
■ en bref et en chiffres	8

 randstad

CDI-Intérim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

■ lois, règlements et accords adoptés

Décret relatif à la diffusion sur un site internet de condamnations prononcées pour travail illégal

(Décret n° 2015-1327 du 21 octobre 2015)

La loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 dite « Savary » visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale prévoit la création d'une « liste noire » des entreprises et prestataires de service ayant été condamnés pour travail illégal, c'est-à-dire travail dissimulé, marchandage, prêt de main d'œuvre illicite, emploi d'étrangers sans autorisation de travail.

L'entrée en vigueur de cette liste noire est effective avec la parution du décret du 21 octobre 2015. Désormais, dès lors qu'une personne physique ou morale est condamnée à une amende pour travail illégal, le juge pourra ordonner la diffusion de la décision, pour une durée maximale de 2 ans, sur un site internet dédié.

Ce site, géré par le ministère du travail, est consultable librement et gratuitement par toute personne. L'identité complète des personnes et la nature de l'infraction commises seront mentionnées.

Alors qu'il avait été débattu de la possibilité de limiter l'inscription sur cette liste noire aux entreprises condamnées à une peine d'amende supérieure à 15 000 €, aucun seuil de déclenchement n'a été retenu. Ainsi, toute condamnation pour travail illégal, quel que soit le montant de l'amende prononcée, pourra figurer sur cette liste.

Instruction DGEFP n° 2015/327 du 2 novembre 2015 relative à la mise en œuvre de la prestation « Suivi dans l'emploi »

Cette instruction détaille la mise en œuvre de la prestation « suivi dans l'emploi », une nouvelle aide financière pour inciter les entreprises à embaucher des chômeurs de longue durée. Cette prestation, qui s'adresse principalement aux TPE et PME du secteur privé, consiste en un accompagnement de 3 mois à compter de la date de signature du formulaire d'adhésion à la prestation, accompagnée d'une aide versée à l'issue de cette période (500 €). Les contrats conclus sont soit des CDI ou des CDD de 6 mois minimum. Le travail temporaire n'est pas concerné par cette prestation.

■ en projet

Projet de décret sur la réforme prud'homale

En application des dispositions de la loi Macron sur le fonctionnement de la justice prud'homale, le gouvernement a transmis un projet de décret qui devrait évoluer.

Les parties pourraient se défendre elles-mêmes et pourraient se faire assister et représenter sans avoir de motif légitime. Le défenseur syndical pourrait intervenir en 1^{ère} instance, mais également en appel.

En appel, la représentation par un avocat ou à un défenseur syndical deviendrait obligatoire. Les juges pourront solliciter l'avis de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse. Selon le projet de décret, la formation serait composée du 1^{er} président, 4 conseillers de la chambre sociale et 2 conseillers, désignés par le 1^{er} président, appartenant à une autre chambre.

Projet de décret relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

Ce projet de décret modifie, en application de la loi Rebsamen, certaines dispositions réglementaires portant sur la définition et la déclaration de l'exposition des travailleurs à la pénibilité et le financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité. L'entrée en vigueur de la prise en compte de 6 facteurs de risques professionnels au titre de la pénibilité est reportée au 1^{er} juillet 2016. Le projet de décret fixe également les conditions d'homologation des référentiels professionnels de branche identifiant des postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité. Enfin, il organise la traçabilité de l'exposition à la pénibilité des travailleurs non éligibles au compte personnel de prévention de la pénibilité (salariés détachés).

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016

Le PLFSS pour 2016 a été adopté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale le 27 octobre et par le Sénat, le 17 novembre. Le Sénat a adopté, le 26 novembre, la question préalable sur le PLFSS 2016. En conséquence, il n'a pas été adopté en nouvelle lecture. Les députés ont adopté définitivement le PLFSS, en nouvelle lecture, le 30 novembre 2015.

Parmi les dispositions intéressant les entreprises :**Article 7 : baisse des cotisations familiales**

Le taux des cotisations familiales sera de 3,45 % au lieu de 5,25 % pour tous les salaires inférieurs à 3,5 Smic € application aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du 1er avril 2016.

Article 18 : redressement en cas de travail dissimulé

La sanction forfaitaire en cas de redressement pour travail dissimulé serait évaluée à 25 % du PASS, soit 9 510 € en 2015, contre 8 742 € (6 Smic) actuellement. Cette disposition s'applique aux constats de délit de travail dissimulé établis à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 22 : report de la DSN pour certaines entreprises en 2017

Les TPE et les PME devraient transmettre leur 1^{er} DSN, au plus tard le 1^{er} juillet 2017. Un décret définira le nouveau calendrier de montée en charge, en fonction du montant des cotisations versées ou des effectifs, ainsi que de la qualité de déclarant ou de tiers déclarant.

Projet de loi de finances rectificative pour 2015

Le projet de loi de finances rectificative pour 2015 a été déposé le 13 novembre à l'Assemblée Nationale (AN). L'examen en séance publique par l'Assemblée Nationale a démarré le 30 novembre. Le texte devrait être examiné par le Sénat le 9 décembre en commission des finances et le 10 décembre en séance publique.

Parmi les dispositions intéressant les entreprises et résultant des délibérations de l'AN du 1^{er} décembre :

- Art. 11 : Indemnité vélo

Les entreprises pourraient prendre en charge les frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo. Ces frais seraient exonérés d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG dans la limite de 200 € par an et par salarié. Cette prise en charge serait effective dès le 1^{er} janvier 2016.

■ actualité sociale

Conséquences des attentats

Mise en place d'un comité de suivi

Manuel Valls a chargé Myriam El Khomri, ministre du Travail et de l'Emploi, de mettre en place un comité de suivi sur les conséquences des attentats du 13 novembre et de l'état d'urgence. Elle devra travailler avec les partenaires sociaux sur la sécurité dans les lieux de travail, la continuité de l'activité des entreprises et le rôle des employeurs et des organisations syndicales dans la détection de la radicalisation. « Ce comité de suivi devra dégager des pistes opérationnelles sur la façon d'aborder la sécurité, les libertés individuelles et collectives dans les entreprises ». La problématique de la prise en compte du fait religieux dans les organisations de travail devrait également être abordée. Ce comité de suivi s'est réuni, pour la première fois, le 3 décembre.

Signalement des signes de radicalisation

Le Medef demande que les chefs d'entreprise qui décèleraient des signes de radicalisation religieuse chez un salarié avertissent la police. Si « quelqu'un refuse de travailler sous les ordres d'une femme ou de serrer la main d'une femme, le devoir du chef d'entreprise, après avoir fait les remarques nécessaires, c'est de signaler à la police ce comportement ». « Dans la très grande majorité des cas, c'est le fait d'avoir un travail, de gagner sa vie, de pouvoir progresser qui intègre et c'est quand on n'est pas au travail qu'on peut basculer. Mais il y a quelques cas de gens qui sont intégrés au travail et qui se radicalisent ».

Enquête de la CGPME

Cette enquête a été réalisée du 18 au 23 novembre auprès des 122 unions territoriales et des 200 organisations professionnelles adhérentes de la CGPME. La quasi-unanimité des entreprises (91 %) interrogées se disent prêtes à renforcer leurs échanges avec les forces de police au travers notamment de signalement ou d'avis préalable à l'embauche. Deux tiers des entreprises se disent insuffisamment informées sur les mesures à prendre pour se prémunir contre les risques d'attentat et les trois quarts ne connaissent pas les mesures applicables dans le cadre de l'état d'urgence. La CGPME souhaiterait que l'employeur puisse « réclamer un extrait de casier judiciaire ou qu'il soit prévenu, si un de ses salariés fait l'objet d'une fiche S », c'est à dire une fiche de suspicion de la part des services de renseignement.

Réforme du droit du travail

Myriam El Khomri, ministre du Travail et de l'Emploi a remis ses propositions, pour réformer le droit du travail, le 4 novembre au Premier ministre. Elle a rencontré l'ensemble des partenaires sociaux ces dernières semaines pour élaborer des pistes de réforme, sur la base du rapport que lui a remis Jean-Denis Combrexelle. La réforme devrait durer 2 ans, mais une réforme du temps de travail, des repos et des congés devrait entrer en vigueur dès 2016.

L'objectif visé par le Premier ministre est de «refonder l'architecture de notre code du travail pour le rendre plus lisible et laisser plus de place à la négociation collective» et de «permettre aux salariés et aux entreprises de mieux identifier leurs droits et les possibilités qui leur sont offertes de s'adapter à leurs contraintes propres». En revanche, il est d'ores et déjà prévu que «la réécriture ne se fera pas seulement à droit constant».

L'approche de la réforme s'articule autour de 3 axes :

- les droits fondamentaux,
- les dispositions qui relèvent des accords de branche ou d'entreprise,
- les règles applicables là où il n'y aurait pas d'accord.

S'agissant de la réduction de nombre de branches professionnelles, plusieurs échéances sont fixées : passer de 700 branches professionnelles aujourd'hui à 400 fin 2016, puis à 200 branches d'ici trois ans, à terme arriver à 100 branches seulement.

Le projet de loi qui devait être présenté début 2016, avec le compte personnel d'activité (CPA) et des mesures liées à la transformation numérique (propositions du rapport Mettling) sera reporté, compte tenu de la concertation nécessaire avec les partenaires sociaux.

Discrimination : campagne de testing

Une campagne nationale de testing sur les discriminations à l'embauche commencera fin 2015 et se déroulera au premier semestre 2016. Elle portera sur un échantillon d'entreprises de plus de 1 000 salariés, « sur un nombre significatif d'offres d'emploi qu'elles publient, en veillant à ce qu'elles relèvent de métiers et de secteurs variés » précise le gouvernement. La synthèse du testing sera publiée à la mi-2016.

Loi Macron : décrets à paraître

La loi sur la croissance et l'activité prévoit la publication de 85 décrets. Actuellement, seuls quelques décrets sont parus, mais 80 % le seront d'ici fin janvier 2016. Le ministre a rappelé que « 60 % de la loi était d'application directe », et que pour la mise œuvre des 40 % restants « douze sont dans le circuit de signature et seront publiés très prochainement, 42 seront pris avant la fin de l'année et les 25 restants en 2016 ». Emmanuel Macron, ministre de l'Economie assure qu'« avant fin janvier 2016, 80 % des décrets seront pris ».

Insee Première n° 1569, octobre 2015 : une photographie du marché du travail en 2014

Selon cette cartographie de l'emploi, 86,4 % des salariés sont titulaires d'un CDI. Toutefois, chez les jeunes, ils ne sont que 46 % à être en CDI. 9,7 % des salariés sont en CDD, 2,4 % en intérim et 1,6 % en apprentissage. Parmi les CDD, 3 sur 5 sont des femmes. Elles sont toutefois deux fois moins nombreuses que les hommes parmi les intérimaires et les apprentis.

■ jurisprudence

Conséquences du défaut de dépôt et d'affichage du règlement intérieur

(Cass. Soc. 4 novembre 2015 – n° 14-18.574 et 14-18.573)

Contexte : un conducteur de machine, trouvé en état d'ivresse sur son lieu de travail, est licencié pour faute grave. À la suite de la découverte de bouteilles d'alcool vides dans les vestiaires, l'employeur a décidé de soumettre plusieurs salariés occupant un poste à risque à un test d'alcoolémie, avec leur accord et en présence d'un témoin. Le test s'étant révélé positif, ce salarié et un autre de ses collègues ont été licenciés pour faute grave.

Décision : la Cour d'appel et la Cour de cassation considèrent que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, car l'employeur ne démontrait pas que le règlement intérieur, fixant les conditions et modalités du contrôle d'alcoolémie des salariés, avait bien fait l'objet des formalités d'affichage et de dépôt au greffe, nécessaires pour son entrée en vigueur. En conséquence, les dispositions du règlement intérieur n'étaient pas opposables aux salariés.

Requalification dans l'entreprise utilisatrice (EU)

(Cour d'Appel d'Angers, 20 octobre 2015, n°: 12/02780)

Contexte : une salariée demande la requalification de ses contrats (10 CDD et 134 CTT) dans l'EU qui représentaient 34 mois de travail sur une période totale de 48 mois.

Décision : la Cour d'Appel ordonne la requalification des contrats considérant que les motifs invoqués par l'EU pour les ATA ne visent aucune augmentation inhabituelle de son activité, mais correspondent à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ainsi, l'organisation de l'effectif dans la perspective des jours fériés est largement prévisible pour l'employeur et ne constitue pas en soi un événement exceptionnel : il ne répond pas aux critères légaux d'un accroissement inhabituel mais non durable de l'activité de nature à justifier le recours à du personnel intérimaire.

Concernant les motifs de remplacement, la Cour d'Appel relève qu'ils concernent exclusivement, sur une période de près de 4 ans, des absences en raison des congés légaux ou en JRTT des salariés, à l'exception d'une absence pour arrêt maladie d'une semaine. Ils répondent donc à un besoin structurel de main-d'œuvre lié à l'absentéisme régulier et légal de son personnel permanent.

Refus de requalification dans l'EU

(Cass. soc. 20 octobre 2015, 14-24020)

Contexte : un salarié a été mis à la disposition dans le cadre d'une succession de contrats de mission conclus de façon discontinue au cours d'une période de 3 ans et demi. Il demande la requalification de ses contrats.

Décision : la Cour de cassation rappelle que les juges du fond apprécient souverainement la portée des éléments de preuve qui leur sont soumis et que l'EU avait apporté la preuve des éléments justifiant ainsi de la réalité du motif de recours au travail temporaire : les contrats ainsi conclus n'avaient eu ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Santé et sécurité au travail : ne pas faire respecter les consignes de sécurité constitue une faute grave

(Cass. soc. 7 octobre 2015, 14-12403)

Contexte : un directeur de site est licencié pour faute grave, pour mise en danger délibérée et risques graves encourus par les salariés après avoir donné l'ordre de démonter les rayonnages en les escaladant, sans aucune protection, à plus de 4 mètres de hauteur.

Décision : la Cour de cassation rappelle que, selon l'article L. 4122-1 CT, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Ainsi, commettait un manquement rendant impossible son maintien dans l'entreprise, le responsable du site qui était tenu en vertu de son contrat de travail de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité.

Requalification de CDD en CDI et rémunération des périodes inter-contrats : la preuve incombe au salarié

(Cass. soc. 16 septembre 2015, n° 14-16277)

Contexte : un salarié est engagé, pendant plus de 4 ans, sur 49 CDD à temps partiel et demande la requalification de ses contrats en CDI. Il réclame un rappel de salaires au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat.

Décision : la Cour de cassation précise qu'il appartient au salarié d'établir qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

■ en bref et en chiffres

- Le montant forfaitaire mensuel du RSA pour un allocataire est de 524,16 €, à compter des allocations dues au titre du mois de septembre 2015.
- Maintien du taux de cotisation salariale d'assurance maladie en Alsace-Moselle à 1,50 % au 1^{er} janvier 2016. La cotisation totale maladie pour les salariés relevant du régime d'Alsace-Moselle restera fixée à 2,25 % au 1^{er} janvier 2016.
- Le montant du plafond de la sécurité sociale devrait être fixé à 3 218 €/mois en 2016 (contre 3 170 € en 2015). En valeur annuelle à 38 616 € (contre 38 040 € en 2015).