

PARIS

120 avenue des Champs-Élysées
75008 Paris
Tél. : 01 42 67 79 78
Fax. : 01 42 67 98 36

NANCY

165 bd d'Haussonville
CS 34 120
54041 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 27 21 35
Fax. : 03 83 90 33 30

ÉPINAL

7 rue Roland Thiéry
88000 Épinal
Tél. : 03 29 81 89 89
Fax. : 03 29 81 89 88

METZ

2/4 rue François de Curel
57000 METZ
Tél. : 03 87 74 24 54
Fax. : 03 87 36 71 98

I. LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

LA RÉFORME DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE...

... entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016.

- L'article 67 de la Loi Travail a le mérite de préciser quels sont les motifs pouvant justifier un licenciement économique, en intégrant la jurisprudence précédente.

LE PORTAGE SALARIAL EST RECONNU COMME...

... une branche d'activité professionnelle par la Ministre le 1^{er} décembre.

- Ceci va permettre la création d'une commission mixte paritaire (CMP) ouvrant la voie à la négociation d'une prochaine convention collective.

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017, LES PARTENAIRES SOCIAUX DEVRONT NÉGOCIER SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION...

... en application de la Loi Travail du 8 août 2016.

- Liaisons Sociales du 1^{er} décembre propose un dossier pratique avec des exemples de clauses.

NB : cette négociation doit donc être mise au menu de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Selon le Professeur J. E. Ray :

- Il convient d'établir des règles différentes selon le statut des salariés... et notamment ceux en forfait jours.
- Il faut associer le CHSCT.
- L'obligation de négocier n'implique pas l'obligation de conclure. Mais le défaut de négociation peut être sanctionné par 1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Simplification par 2 décrets du 20 octobre 2016.

LS 30/11/2016

Attention : les sanctions peuvent être lourdes, à savoir une amende de 750 € au plus (contravention de 4^{ème} classe) mais **multipliée** par le nombre de salariés !

À COMPTER DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016 : CONGÉ DE REPRÉSENTATION POUR ASSURER UN MANDAT...

... de parent d'élèves siégeant dans les conseils départementaux ou régionaux.

- Ceux-ci perçoivent une indemnité forfaitaire de l'État + frais de déplacement, dans la limite de 9 jours par an ou 18 demi-journées.

Décret du 23/11/2016

LOI TRAVAIL D'AOÛT 2016

Deux décrets sur la durée du travail ont été publiés au JO du 19 novembre.

12 AIDES FINANCIÈRES À LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL...

... dans les TPE/PME proposées par l'Assurance Maladie jusqu'en juillet 2017.

LE RESCRIT SOCIAL...

... mis en place par une ordonnance du 10 décembre 2015 est modifié et simplifié par un décret du 25 octobre 2016.

- Un modèle de demande de rescrit est mis en ligne sur le site www.urssaf.fr.

Décret du 26/10/2016

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017, LA VISITE MÉDICALE DU TRAVAIL...

... aura lieu tous les 5 ans (sauf 4 ans pour les postes à risque).

La visite d'embauche pourra être dispensée dans certains cas. Voir le projet de décret.

LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE...

... est porté à 3 269 € / mois, soit 39 228 € / an.

Arrêté du 05/12/2016

LE SMIC...

... est quant à lui porté à 9,76 € / heure, soit 1 481 € / mois.

NB : difficile de vivre avec ce montant à Paris... plus facile dans la Creuse !

LE BARÈME DE L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE EN CAS DE CONCILIATION PRUD'HOMALE...

... est revalorisé.

Il passe de 2 mois de salaire pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté, jusqu'à 24 mois (au lieu de 14) à partir de 30 ans d'ancienneté.

Décret 2016-1582 du 23/11/2016

- À noter que l'intérêt du versement de cette indemnité en conciliation est de ne pas entraîner de différé d'indemnisation par Pôle Emploi.

LE RÉFÉRENTIEL INDICATIF D'INDEMNISATION...

... suggéré par la Loi Macron pour les jugements en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse est fixé entre 1 mois pour une ancienneté inférieure à 1 an et 21,5 mois pour une ancienneté de 43 ans et au-delà.

- À noter que ce barème est facultatif pour le juge **sauf demande conjointe** des deux parties.

Décret 2016-1581 du 23/11/2016

LOI SAPIN II DU 9 DÉCEMBRE 2016

- 1) Salariés lanceurs d'alerte contre la corruption : la Loi Sapin II fixe un cadre pour leur protection.
- 2) Désormais la rémunération des dirigeants devra être **approuvée** par l'AG des actionnaires chaque année et lors de toute modification.

LOI TRAVAIL ET CONGÉS PAYÉS

À compter du 1^{er} janvier 2017, deux décrets du 18 novembre 2016, n° 1551 et 1553, modifient les dispositions du Code du Travail en application de la Loi Travail du 8 août 2016.

UNE SÉRIE DE DÉCRETS SUR L'ACCUEIL ET LE SÉJOUR DES ÉTRANGERS...

... a été publiée le **28 octobre 2016**, JO du 30 :

- Les conditions de la délivrance de la carte de séjour pluriannuelle, valable 4 ans, sont précisées.
- Par exemple, la carte « passeport-talent » peut être délivrée à un étranger réalisant un investissement économique direct d'au moins 300 000 €.
- Une dispense d'autorisation de travail est prévue pour les salariés venus travailler en France pour moins de 3 mois.

LS 07/12/2016

UN NOUVEAU MODÈLE POUR LA DÉCLARATION SUBSIDIAIRE...

... de détachement prévue par la Loi Macron est défini par arrêté du 8 novembre, avec un formulaire Cerfa 15592*01.

Cette obligation de déclaration pèse sur l'entreprise qui n'a pas reçu copie de la déclaration de détachement que doit faire l'employeur des salariés détachés.

Par ailleurs, la Loi Travail prévoit l'obligation pour l'entreprise d'accueil de transmettre la déclaration de détachement dans les 48 heures suivant le début de l'opération et les sanctions.

➤ Mais le décret est encore attendu.

LA NEUTRALITÉ RELIGIEUSE ENCADRÉE...

... dans un règlement intérieur, telle que prévue par la Loi Travail d'août 2016, fait l'objet d'un **guide du fait religieux dans l'entreprise** présenté par le Ministre du Travail aux partenaires sociaux le 7 novembre.

LS 07/12/2016

LE « CONGÉ DE PROCHE AIDANT »...

... entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il remplace le congé de soutien familial.

L'EMPLOYEUR DÉCIDE SEUL DE RECOURIR AU VOTE...

... électronique en l'absence d'accord collectif.

Décret du 07/12/2016 n° 1676

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'absence d'entretien devant précéder la signature du formulaire est une cause d'annulation de la convention.

➤ Pour la **première fois**, la Cour de Cassation se prononce sur cette question, en précisant toutefois que c'est **au salarié de prouver** cette absence... ce qui risque d'être difficile à faire !

Cass. Soc. 01/12/2016 n° 15-21.609

CHANGEMENT DE LIEU DE TRAVAIL

Le juge doit examiner si cette modification « porte atteinte aux droits du salarié à la santé et au repos, ainsi qu'à sa vie personnelle et familiale et si une telle atteinte est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ».

Cass. Soc. 16/11/2016 n° 15-23.375

➤ Un examen qui peut s'avérer délicat !

DÉLIT DE HARCÈLEMENT SEXUEL

L'action au pénal ne peut être engagée que pour des faits commis à partir du 8 août 2012 dans la mesure où l'Article 222-33 du Code pénal **a été abrogé** à compter du 5 mai 2012 et modifié par la Loi du 6 août 2012.

INAPTITUDE

Les délégués du personnel doivent être consultés, même lorsque le salarié travaille sur un site de moins de 11 salariés.

- Dans ce cas, il doit être rattaché à un établissement distinct doté de délégués du personnel.

Cass. Soc. 07/12/2016 n° 14-27.232

TEMPS PARTIEL ET MODIFICATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Nécessité d'établir un **avenant** complet précisant la nouvelle durée et sa répartition entre les jours.

Cass. Soc. 23/11/2016 n° 15-18.093

- Par cet arrêt, la Cour de Cassation va au-delà de sa décision du 20 juin 2013 qui avait seulement requalifié en contrat à temps plein les **périodes** pendant lesquelles la durée avait été modifiée par des avenants temporaires.
- Avec l'arrêt du 23 novembre 2016, c'est désormais toute la période depuis la 1^{ère} embauche qui est requalifiée en contrat à temps plein... et donc justifie un rappel de salaire !

NB : il est donc impératif de ne pas se contenter d'établir un « avenant de complément d'heures » comme cela se pratique souvent en application de certains accords de branche. Mais il convient de rédiger un avenant comportant toutes les précisions exigées par l'Art. L 3123-6.

LS 02/12/2016

UN TEST SALIVAIRE DE DÉPISTAGE DE DROGUES...

... peut être pratiqué par le supérieur hiérarchique **sans intervention d'un professionnel de santé**.

Il convient que ce soit prévu par le règlement intérieur et réservé aux postes à risque.

Conseil d'État 05/12/2016

III. RELATIONS COLLECTIVES

AIR FRANCE ET LA « CHEMISE ARRACHÉE » DU DRH

Finalement, le tribunal de Bobigny a condamné à des peines de prison de 3 à 4 mois avec sursis, le 30 novembre, 3 militants.

Dix autres salariés ont été condamnés à une amende de 500 € et à verser 1 € symbolique à Air France.

FORFAIT JOURS

Si le document de contrôle des jours travaillés et non travaillés peut résulter d'un **système auto-déclaratif**, celui-ci doit faire l'objet d'un **suivi périodique** par le manager.

L'entretien annuel d'évaluation ne saurait suffire et donc la convention est **nulle**.

Cass. Soc. 09/11/2016 n° 15-15.064

➤ Arrêt rendu à propos de la CCN des services de l'automobile.

SALARIÉ PROTÉGÉ

Un salarié élu au CE est protégé si les élections ne sont pas contestées dans les 15 jours.

Cass. Soc. 28/09/2016 n° 15-13.728

UN SALARIÉ NE PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ DÉLÉGUÉ SYNDICAL...

... (s'il a obtenu au moins 10 % des voix) dans un autre établissement au sein duquel il a été muté si le syndicat y dispose de candidats ayant obtenu le même score.

Cass. Soc. 03/11/2016 n° 15-60.203

CO-EMPLOI

Une société-mère qui décide de restructurer les sociétés du groupe ne devient pas automatiquement le dirigeant de fait d'une sous-filiale dont les dirigeants sont restés maîtres de sa gestion.

Cass. Com. 11/10/2016 n° 14-26.901

EXONÉRATION DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

L'employeur qui réagit après une altercation entre salariés remplit son obligation de sécurité.

Cass. Soc. 22/09/2016 n° 15-14.005

LA DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DÉFINISSANT LE GROUPE DE SOCIÉTÉS...

... varie selon qu'il s'agit d'apprécier la cause économique du licenciement ou la pertinence du PSE ou encore le respect de l'obligation de reclassement, selon **3 arrêts de la Cour de Cassation** du 16 novembre 2016 publiés sur le site de la Cour de Cassation.

LICENCIEMENT COLLECTIF AVEC PSE

Le Conseil d'État estime que le juge ne peut pas, pour annuler un PSE, se limiter à comparer le montant alloué au reclassement des salariés et les moyens du groupe... et que l'administration n'a pas, dans ce cadre, à examiner l'existence d'un **co-emploi**.

Conseil d'État 17/10/2016 n° 386306

LA MUTATION D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ DANS UN AUTRE ÉTABLISSEMENT DE LA MÊME ENTREPRISE...

... peut lui faire perdre ses mandats représentatifs dès lors qu'il l'a expressément acceptée.

Cass. Soc. 03/11/2016 n° 15-16.026

RÉFÉRENCES RH

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Dossier LS 30/11/2016

LA CLAUSE DÉDIT-FORMATION

Dossier LS 23/11/2016

LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dossier LS 26/10/2016

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Dossier sur la jurisprudence de la Cour de Cassation et du Conseil d'État.

Dossier LS 02/08/2016

CDD ET INTÉRIM

Dossier de jurisprudence LS 13/12/2016

LA DÉSIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMES

Ils ne seront plus élus en 2017, mais désignés par arrêté ministériel pour 4 ans sur la base des audiences des organisations syndicales et patronales.

Dossier LS 12/12/2016

LE RESCRIT SOCIAL

Nouvelle formule.

Dossier LS 21/12/2016