

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

HAUSSE DES COTISATIONS MALADIE ET VIEILLESSE AU 1^{ER} JANVIER 2017

Un décret du 28 décembre 2016 porte la cotisation patronale maladie à 12,89 %.

Cette augmentation s'ajoute à celle déjà prévue pour la cotisation vieillesse déplafonnée.

LA LOI DE FINANCES POUR 2017 A ÉTÉ PROMULGUÉE LE 29 DÉCEMBRE 2016

Elle met notamment en place :

- Le prélèvement à la source de l'Impôt sur le Revenu au 1^{er} janvier 2018 ;
- De nouvelles conditions d'attribution d'actions gratuites, à savoir le régime fiscal de faveur sur les plus-values mobilières, mais seulement jusqu'à 300 000 €. Au-delà, le gain est imposé comme un salaire et le taux de la contribution patronale spécifique passe de 20 à 30 % ;
- Une augmentation du versement transport en Ile-de-France pour les entreprises d'au moins 11 salariés, soit de 2,85 à 2,95 % pour Paris et les Hauts de Seine ;
- Une simplification des minima sociaux.

Liaisons Sociales du 04.01.2017

LOI TRAVAIL

1) Expérimentation de l'apprentissage

Un décret du 30 décembre fixe deux listes de collectivités autorisées à un accès plus large au contrat d'apprentissage (jusqu'à 30 ans au lieu de 25).

2) À compter du 1^{er} janvier 2017, le bulletin de paie électronique...

... devient le principe et le format papier l'exception... sauf opposition du salarié.

Selon le décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 en application de l'art. 54 de la Loi Travail :

- L'employeur devra informer les salariés de leur droit d'opposition à ce mode de transmission, sous peine d'une amende de 450 € ;
- L'employeur doit garantir la disponibilité de ce bulletin soit pendant 50 ans, soit jusqu'à ce que le salarié ait 75 ans ;
- Le salarié pourra consulter tous ses bulletins dans le cadre du CPA.

3) Les modalités de contestation des expertises CHSCT...

... sont précisées par un décret n° 2016-1761 du 18 décembre 2016.

Le Conseil Constitutionnel, par une décision du 27 novembre 2015, avait censuré l'art. L 4614-13 du code en ce qu'il permettait d'exiger de l'employeur la prise en charge du coût de l'expertise décidée par le CHSCT, y compris lorsque la délibération avait été annulée par le juge après l'accomplissement de l'expertise, mais impliquait une réforme du code avant le 1^{er} janvier 2017.

C'est chose faite avec ce décret en application de l'art. 31 de la Loi Travail. Désormais :

- L'employeur qui conteste la décision du CHSCT doit saisir le juge judiciaire dans les 15 jours,
- Ce qui **suspend** jusqu'à notification du jugement l'exécution de cette décision.
- Le juge compétent est le Président du Tribunal de Grande Instance, qui statue en référé et dernier ressort dans les 10 jours de sa saisine.
- Un pourvoi en cassation est possible dans les 10 jours du jugement.

En outre, l'employeur pourra contester le coût final de l'expertise, également devant le TGI, dans les 15 jours de la date à laquelle il a été informé du coût.

4) Détachement de travailleurs

Les employeurs devront effectuer leur **déclaration subsidiaire** d'emploi de salariés détachés, due en cas de carence du prestataire établi à l'étranger, par voie dématérialisée, au 1^{er} avril 2017 (Service SIPSI du Ministère).

Cette obligation existe déjà pour le prestataire depuis le 1^{er} octobre 2016.

Décret 2016-1748 du 15.12.2016

5) Les modalités d'organisation d'un referendum...

... sur les accords d'entreprise sont fixées par un décret du 20 décembre.

6) Droit à la déconnexion

À compter du 1^{er} janvier 2017, les entreprises devront organiser une négociation dans le cadre de la NAO ou, à défaut d'accord, élaborer une charte.

COTISATION PÉNIBILITÉ APPLICABLE À TOUS LES EMPLOYEURS...

... à compter du 1^{er} janvier 2017, quelles que soient les conditions d'emploi.

- **Cotisation de base** : 0,01 % de la totalité des salaires, que les salariés soient exposés ou non à la pénibilité.

Déclaration et paiement se font comme les cotisations de Sécurité Sociale.

- **Cotisation additionnelle** pour les salariés exposés au-delà des seuils et uniquement sur la rémunération de ces salaires, soit :

- 0,2 % pour 1 seul risque,
- 0,4 % à partir de 2 risques.

Déclaration sur la DSN de décembre 2017 ou sur la DSN en cas de sortie en cours d'année.

LE SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2017...

... et porté à 9,76 € / heure et 1 480,27 € / mois (pour 35 h).

L'EXONÉRATION DE COTISATIONS ACCORDÉES AUX CRÉATEURS...

... d'entreprises est devenue **dégressive** à compter du 1^{er} janvier 2017 en fonction des revenus du bénéficiaire.

Loi de financement de la SS pour 2017 art. 6

LES INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL...

... dépassant 10 plafonds de SS (10 PASS) sont désormais taxées à partir du 1^{er} euro.

Art. 14 de la loi de financement pour 2017

➤ Encore une modification des règles déjà modifiées par la loi pour 2016.

LOI IMMIGRATION

Nouveau cadre réglementaire du travail des étrangers en France.

En application de la Loi du 7 mars 2016, une série de décrets et arrêtés ont été publiés au JO du 30 octobre.

Liaisons Sociales du 04.11.2016

LE RESCRIT SOCIAL EST DÉSORMAIS POSSIBLE POUR...

... l'emploi des handicapés (auprès de l'Agefiph).

Décret du 25.10.2016

Liaisons Sociales du 02.11.2016

➤ Une bonne garantie à utiliser, au-delà de celle déjà organisée avec l'Accoss pour le rescrit social.

LE HAUT CONSEIL DE LA FAMILLE, DE L'ENFANCE ET DE L'ÂGE...

... a été mis en place le 13 décembre par un décret du 25 octobre n° 2016-1441.

BILAN ET PROPOSITIONS DE RÉFORMES DE LA COUR DE CASSATION DANS SON BILAN POUR 2015

Rapport du 08.07.2016

En 2015, la Cour a jugé 25 523 dossiers sur 28 232 enregistrés et **3 100 arrêts rendus**...

- Le stock d'affaires en cours augmente de 9,16 % (malgré le rattrapage réalisé en 2016),
- Notamment à cause du manque d'effectifs mais aussi de la **nécessité de motivation au regard du contrôle de proportionnalité** induit par les textes européens.

La durée moyenne des affaires réglées s'élève à 521 jours, contre 504 en 2014.

Les principales décisions concernent :

- Les arrêts du 27 janvier 2015 introduisant une **présomption de justification** des différences de traitement catégorielles opérées par voie d'accord,
- Deux arrêts du 3 mars 2015 limitant la réparation du préjudice d'anxiété aux travailleurs de l'amiante,
- Deux arrêts du 15 avril 2015 relatifs au plafond d'indemnisation des salariés protégés,

- Un arrêt du 8 juillet 2015 refusant le report de la période de protection relative en cas d'arrêt maladie suivant le congé maternité,
- L'arrêt Air France du 23 novembre 2015 sur l'obligation de sécurité de résultat, estimant que l'employeur en est dispensé s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention prescrites par la loi.

4 propositions de réforme du Code du Travail :

- Le congé de mobilité (art. L 1233-77) qui devrait pouvoir être pris en-dehors du licenciement économique,
- Prévoir dans la loi la sanction applicable lorsqu'un contrat à temps partiel fixe une durée minimale au seuil légal (24 h / semaine),
- Préciser dans le code que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure ni à l'indemnité légale, **ni à l'indemnité conventionnelle** (qui ne concerne actuellement que les employeurs liés par l'ANI du 11 janvier 2008),
- Adapter le droit interne pour permettre l'application de la jurisprudence de l'Union Européenne qui prévoit que le **temps de déplacement des salariés itinérants** constitue un temps de travail effectif (CJUE 10.09.2015).

LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DES SOCIÉTÉS COTÉES...

... devra être approuvée par l'AG des actionnaires.

Loi du 09.12.2016, art. 161

CONTENTIEUX DES COTISATIONS ACCIDENT DU TRAVAIL

À compter du **1^{er} janvier 2019**, seule la Cour d'Appel d'Amiens sera compétente.

Décret n° 2017-13 du 05.01.2017

COTISATIONS RETRAITE ET INVALIDITÉ-DÉCÈS DES PROFESSIONS LIBÉRALES...

... ont été publiées par la CNAVPL le 9 janvier.

Liaisons Sociales du 11.01.2017

REVALORISATION DES FORFAITS AVANTAGES EN NATURE AU 1^{ER} JANVIER 2017

Liaisons Sociales du 09.01.2017 + site de l'Urssaf

ÉVALUATION DES FRAIS PROFESSIONNELS 2017

Liaisons Sociales du 09.01.2017 + site de l'Urssaf

L'OBLIGATION, À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2017, POUR L'EMPLOYEUR DE RÉVÉLER...

... l'identité du salarié responsable d'une infraction routière.

Décret n° 2016-1955 du 28.12.2016

Liaisons Sociales du 10.01.2017

L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT NUL POUR MOTIF DISCRIMINATOIRE...

... est exonérée d'impôt et donc de cotisations sociales.

Loi de Finances rectificative pour 2016 du 29.12.2016, art. 116

LA LOI ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ DE DÉCEMBRE 2016...

... a été validée par le Conseil Constitutionnel le 26 janvier 2017 pour 176 articles sur 224 :

- Parmi les articles censurés : la création d'un fonds de financement des actions de groupe,
- Parmi les articles retenus et intéressant le droit social :
 - La mise en place d'un congé pour responsabilités associatives,
 - La reconnaissance du testing comme mode de preuve au civil,
 - Les mesures visant à encourager le bénévolat,
 - L'éligibilité du permis B au compte personnel de formation (CPF).

LE COMPTE PÉNIBILITÉ A DÛ ÊTRE MIS EN PLACE...

... à compter du 31 janvier 2017.

De nombreuses entreprises sont donc dans l'illégalité, soit par négligence, soit parce qu'elles se rangent aux consignes de refus du Medef et de la CPME.

Les entreprises doivent déclarer les salariés exposés à un ou plusieurs des **10 facteurs de pénibilité**, ce qui leur permet de cumuler des points pour une formation professionnelle ou un passage à temps partiel ou un départ à la retraite.

➤ Les entreprises pourront modifier leur déclaration jusqu'en septembre 2017.

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Le manquement à cette obligation justifie la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

Cass. Soc. 16.11.2016 n° 15-21.226

QUAND ET COMMENT UN LITIGE D'ORDRE PRIVÉ...

... peut justifier un licenciement disciplinaire ?

Cass. Soc. 28.09.2016 n° 15-17.542

MUTATION ET VIE PERSONNELLE

Un salarié est justifié de sa demande de dommages-intérêts si la Cour d'Appel n'a pas examiné si la mutation portait atteinte à ses droits à la santé, au repos et à une vie personnelle et familiale.

Cass. Soc. 16.11.2016 n° 15-23.375

➤ La protection de la vie personnelle devient de plus en plus un moyen de contester une décision de l'employeur.

CONGÉ PAYÉ

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congés.

Cass. Soc. 23.11.2016 n° 14-23.679

CONGÉ MATERNITÉ CONVENTIONNEL

Le congé supplémentaire institué par une convention collective (celle de la Banque) ne prolonge pas la période de protection de la salariée.

Cass. Soc. 14.12.2016 n° 15-21.898

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE APRÈS ACCIDENT DU TRAVAIL

L'indemnité compensatrice de préavis est assujettie à cotisations.

Cass. Soc. 11.01.2017 n° 15-19.959

LICENCIEMENT NUL

L'indemnité due au salarié réintégré est égale aux salaires perdus moins les revenus de remplacement perçus pendant la période.

Cass. Soc. 14.12.2016 n° 14-21.325

III. RELATIONS COLLECTIVES

PRÉVENTION DES RISQUES – LE CHSCT A QUALITÉ POUR AGIR...

... contre un prestataire de services travaillant pour la société utilisatrice.

Cass. Soc. 07.12.2016 n° 15-16.769

➤ Le CHSCT peut donc assigner conjointement les deux sociétés.

SALARIÉ PROTÉGÉ

Revirement de la jurisprudence du Conseil d'État :

Le Conseil d'État estime que l'inspecteur du travail doit se prononcer sur le licenciement d'un salarié protégé dès lors qu'il bénéficiait de cette protection au moment de la convocation à l'entretien préalable... même si cette protection avait pris fin au moment de sa décision.

CE 23.11.2016 n° 392 059

L'ACCORD D'ENTREPRISE PERMETTANT DE RÉDUIRE DE 4 ANS À 2 ANS...

... la durée des mandats CE/DP est valablement conclu aux conditions de droit commun prévues à l'art. L 2232-12 du Code, à savoir un vote à 30 % et l'absence d'opposition majoritaire.

Cass. Soc. 07.12.2016 n° 15-60.227

LA MISE EN PLACE D'UNE DÉLÉGATION UNIQUE (DUP) PAR DÉCISION UNILATÉRALE...

... implique une consultation préalable du DP et du CE. À défaut, elle doit être annulée.

Cass. Soc. 07.12.2016 n° 15-25.317

PSE

L'expert-comptable du CE doit être désigné lors de la **1^{ère} réunion du CE** consulté sur le PSE.

CE 23.11.2016 n° 388 855

LA SOCIÉTÉ CHÈQUE DÉJEUNER (SCOP DU GROUPE UP)...

... a signé le 4 octobre un accord fusionnant les IRP (CE / DP / CHSCT) dans un seul comité économique et social.

➤ Un premier exemple de mise en application de la Loi Rebsamen.

Liaisons Sociales du 02.11.2016

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le score de 10 % obtenu dans un établissement n'est pas transférable dans un autre **en cas de mutation** (avec son accord) pour y être désigné délégué syndical.

Il peut donc perdre son mandat.

Il devra donc attendre les nouvelles élections pour savoir si son syndicat obtient ce score.

Cass. Soc. 03.11.2016 n° 15-80.203

➤ Par contre, **en cas de transfert** dans le cadre d'une restructuration qui s'impose à lui, le DS peut être désigné comme DS dans l'entreprise absorbante, même si le syndicat y dispose d'autres candidats ayant obtenu ce score de 10 %.

Cass. Soc. 19.02.2014 n° 13-14.608
et Cass. Soc. 15.04.2015 n° 14-18.653

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Les propositions de reclassement envisagées par un licenciement économique peuvent être faites au salarié au plus tard avant l'acceptation du CSP (contrat de sécurisation professionnelle).

➤ La Cour de Cassation fait ainsi preuve de souplesse et pragmatisme quant à la date à laquelle le salarié doit être informé du motif économique :

- Soit lors de l'entretien préalable,
- Soit dans la lettre de licenciement.

Cass. Soc. 16.11.2016 n° 15-12.293

LE FORFAIT JOUR...

... désormais encadré, depuis un arrêt du **29 juin 2011**, par l'obligation de vérifier que l'accord collectif garantit le principe de valeur constitutionnelle de sécurité.

Cass. Soc. 03/11/2016 n° 15-16.026

ACCIDENT DU TRAVAIL ≠ ACCIDENT DU TRAJET

L'employeur n'a pas l'obligation de consulter les DP sur le reclassement en cas d'accident du trajet.

Cass. Soc. 22.09.2016 n° 14-28.869

MOTIF ÉCONOMIQUE ?

Faisant valoir que les bilans comptables de la société faisaient ressortir des pertes constantes de 2008 à 2011 malgré une augmentation du chiffre d'affaires, la Cour d'Appel a pu légitimement admettre le motif économique de la restructuration.

Cass. Soc. 16.11.2016 n° 15-12.293

La cause économique s'apprécie au niveau de l'entreprise ou celui du groupe auquel elle appartient... **sans qu'il y ait lieu de réduire** le groupe aux entreprises situées sur le territoire national.

Cass. Soc. 16.11.2016 n° 15-19.927 et 14-30.063

Mais il n'est pas nécessaire de faire référence à la situation du groupe dans la lettre de licenciement.

Cass. Soc. 03.05.2016 n° 15-11.046

Toutefois, s'agissant des moyens financiers du groupe, la pertinence du PSE doit s'apprécier compte-tenu des moyens de l'ensemble des entreprises **unies par le contrôle ou l'influence** de l'entreprise dominante, sans se limiter au territoire national.

Cass. Soc. 16.11.2016 n° 15-15.190

CARTES DE RÉDUCTION D'ACHATS POUR LES SALARIÉS DANS TOUTES LES ENTREPRISES DU GROUPE

Elles constituent un avantage en nature taxable, même si elles n'excèdent pas 30 %, dès lors que la tolérance administrative en concerne que l'entreprise qui emploie le salarié.

Cass. Civ. 2 24.11.2016 n° 15-25.603 et 15-25.613

DASSAULT AVIATION CONDAMNÉ POUR DISCRIMINATION SYNDICALE...

... par la Cour d'Appel de Paris le 4 octobre.

L'entreprise devra verser 1,1 M€ de dommages-intérêts à 7 de ses salariés.

Ceux-ci ont pu faire valoir des « retards de carrière » **comparés** à d'autres salariés recrutés aux mêmes dates et pour les mêmes fonctions : ils ont mis selon les cas de 27 à 34 ans (!) pour passer du coefficient 170 au coefficient 285 alors que la « durée théorique de progression dans le panel est de 19 ans ».

L'entreprise fait valoir qu'il s'agit d'une affaire ancienne sur le site de Biarritz et qu'il existe aujourd'hui un accord permettant de suivre le déroulement de carrière des représentants du personnel.

Le Monde du 07.12.2016

NATIXIS CONDAMNÉ À RÉINTÉGRER UN LANCEUR D'ALERTE LICENCIÉ (... EN 2008)

Décision de justice, révélée par Mediapart le 3 janvier 2017, considérant ce licenciement **nul**.

La filiale du groupe BPCE est condamnée à payer 334 000 € au requérant plus 5 470 € / mois à compter du 1^{er} juillet 2016 jusqu'à sa réintégration.

C'est la première fois que la justice reconnaît de manière aussi explicite le statut de « lanceur d'alerte ».

www.mediapart.fr/journal/economie/030117

LA CGPME CHANGE DE NOM...

... en janvier 2017 et devient CPME (Confédération des PME).

NULLITÉ DU LICENCIEMENT POUR AVOIR DÉNONCÉ DES AGISSEMENTS DE HARCÈLEMENT MORAL

Cass. Soc. 14.12.2016 n° 14-21.325

La Cour de Cassation rappelle que ce type de « licenciement-représailles » est condamné par l'art. L 1152-3 du code (sauf démonstration de la mauvaise foi).

Elle confirme donc la **réintégration** accompagnée, selon une jurisprudence établie depuis 2003, par l'indemnisation du préjudice subi par la perte de salaire pendant 4 ans.

Mais elle considère que cette indemnité **doit être réduite** du montant des salaires et revenus de remplacement perçus pendant cette période.

En effet, l'**indemnisation forfaitaire** sans aucune déduction n'est possible que dans le cas d'une violation d'une liberté ou d'un droit garanti par la Constitution, à savoir :

- Le droit de grève (Cass. Soc. 25.11.2015 n° 14-20.527),
- Discrimination syndicale (Cass. Soc. 02.06.2010 n° 08-43.277),
- Discrimination sur l'état de santé (Cass. Soc. 11.07.2012 n° 10-15.905).

FORFAIT JOURS

2 nouveaux arrêts annulant une convention de forfait jours :

- Cass. Soc. 15.12.2016 n° 15-17.568

Dès lors que l'employeur fixait un planning contraignant avec présence obligatoire à des horaires prédéterminés.

- Cass. Soc. 14.12.2016 n° 15-22.003

Dès lors que l'accord prévoyait **seulement** un calendrier prévisionnel avec 1 ou 2 réunions par an pour l'aménagement de la durée et un bilan de la charge de travail.

CHSCT

La Cour de Cassation admet la possibilité de recourir à 2 scrutins séparés pour chacune des 2 catégories de sièges à pourvoir, à condition que les votes soient concomitants, ainsi que le dépouillement.

Cass. Soc. 18.01.2017 n° 15-27.730

RÉFÉRENCES RH

LE RESCRIT SOCIAL, NOUVELLE FORMULE

Dossier pratique Liaisons Sociales du 21.12.2016

Après la réforme de l'ordonnance du 10 décembre 2015, un décret du 25 octobre 2016 détaille le nouveau dispositif sans modifications majeures... sauf la possibilité donnée aux organisations professionnelles de recourir au **rescrit de branche** auprès de l'ACOSS.

➤ Il est important de mieux connaître cette procédure du Rescrit Social pour sécuriser les pratiques.

L'ACTION DE GROUPE PRÉVUE PAR LA LOI « JUSTICE DU XXI^{ÈME} SIÈCLE » DU 18 NOVEMBRE 2016

➤ Cadre général pour les salariés victimes d'une discrimination.

➤ Une action collective possible pour les syndicats... !

Dossier Liaisons Sociales du 05.12.2016

GÉRER LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE

Dossier Liaisons Sociales du 19.01.2016

Jacques BROUILLET
Cabinet ACD
Avocat au barreau de Paris
j.brouillet@acd.fr – tél. 01 42 67 79 78