

CABINET CHATARD

AVOCAT

LE CAS SOCIAL

Avril 2015

CICE : n'oubliez pas les représentants du personnel !

1 – RAPPEL : LE CICE C'EST QUOI ?

- C'est un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) égal à un pourcentage des rémunérations n'excédant pas 2,5 Smic versées au cours de l'année civile.
- Il s'applique aux **rémunérations** versées à compter du **1^{er} janvier 2013**.

2 – QUELLES ENTREPRISES EN SONT BENEFICIAIRES ?

- Les entreprises imposées d'après leur **bénéfice réel**.
- Les entreprises nouvelles, les jeunes entreprises innovantes, celles créées pour reprendre une entreprise en difficulté, celles implantées en zone franche urbaine, etc.
- Les syndicats professionnels, les sociétés coopératives, des collectivités locales, etc.

3 – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DOIVENT ETRE CONSULTES SUR SON UTILISATION !

- **Qui ?** : Le comité d'entreprise, ou les délégués du personnel.
- **Quand ?** : Au plus tard le **30 juin** de chaque année.
- **Comment ?** : Via la base de données économique et sociale, les comptes annuels de l'entreprise.
- **Pouvoirs ?** : - Les élus constatant que tout ou partie du CICE n'a pas été utilisé conformément à son objet peut demander des explications à l'employeur. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.
 - A défaut d'explications suffisantes de l'employeur, ou en cas de confirmation d'une utilisation non conforme, le comité d'entreprise établit un rapport transmis à l'employeur et au comité de suivi régional du CICR.
 - Au vu du rapport de l'employeur, le comité d'entreprise peut saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.
- **Entreprises dotées uniquement de délégués du personnel** : les règles de consultation sont les mêmes.
- **Risques et sanctions ?** : Le délit d'entrave pourrait être constitué car le refus de consulter les représentants du personnel constitue une atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions. Il serait sanctionné d'une amende de 3750 €.

Conclusion : n'oubliez pas de consulter vos élus, et prenez garde au contenu des informations que vous portez à leur connaissance dans le document de consultation que vous leur soumettez préalablement.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Le contrôle des détachements en France dans le cadre d'une prestation de services est renforcé

Décret 2015-364 du 30-3-2015 : JO 31

Le décret du 30 mars 2015 précise, et les rend effectives à compter du 1er avril 2015, plusieurs mesures de la loi du 10 juillet 2014 destinées à renforcer la lutte contre le « dumping social » dans le cadre de prestations de services transnationales.

■ L'administration apporte des précisions sur la prévention de la pénibilité

Inst. DGT-DSS 1 du 13-3-2015

Le compte pénibilité est entré en vigueur le 1er janvier 2015 pour certains risques. L'administration vient d'apporter des éléments de réponses à certaines questions pratiques sur la mise en œuvre de ce dispositif, notamment sur son champ d'application, les conditions d'évaluation des risques et la déclaration des salariés exposés.

■ Hôtels, cafés, restaurants : nouveau régime du forfait annuel en jours

Avenant n° 22, 16 déc. 2014 (déposé 17 févr. 2015 - BO/CC 2015/10, mars) -non étendu

En cas de renonciation à des jours de repos, les jours de travail supplémentaires ouvriront désormais droit à une majoration de salaire fixée à 15 % pour les cinq premiers jours et à 25 % pour les suivants.
Remarque : cette renonciation doit faire l'objet d'un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence.

■ Mission locale et PAIO : modification de la grille d'indice professionnel minimum par cotation pour certains emplois repère

Avenant n° 54, 23 déc. 2014 – non étendu

A compter du 1er janvier 2015, la grille d'indice professionnel minimum par cotation (IP) est modifiée.

Par ailleurs, les salariés relevant des emplois-repères ayant une cotation supérieure à la grille d'indice professionnel minimum, bénéficient également d'une augmentation de cet indice, selon les modalités suivantes :

- 20 points pour l'assistant administratif ;
- 10 points pour les chargés d'accueil et d'animation, pour l'assistant de gestion et pour le chargé de documentation.

■ Mission locale et PAIO : notion d'ancienneté

Avenant n° 55, 16 janv. 2015 – non étendu

A compter du 1er janvier 2015, sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté conventionnelle, les absences et congés suivants :

- le congé de naissance et le congé de paternité ;
- les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la convention collective nationale ;
- les absences pour accident du trajet.

Remarque : l'avenant vise également certaines périodes d'absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

■ Médicaux sociaux (établissement) : mise en place d'un régime de frais de santé

Avenant n° 09-2014, 30 juin 2014 agréé par arr. 19 févr. 2015 : JO, 28 févr.

Un régime de frais de santé est instauré au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres ayant une ancienneté de 4 mois consécutifs dans l'entreprise.

L'avenant est applicable à compter du 1er janvier 2015, sous réserve de son agrément, et au plus tard le 1er janvier 2016.

■ LA JURISPRUDENCE :

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ La salariée en congé de maternité peut conclure une rupture conventionnelle

Cass. soc. 25-3-2015 n° 14-10.149

Pour la Cour de cassation, sauf fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut valablement être conclue pendant le congé de maternité d'une salariée et dans les 4 semaines suivant la fin de son congé.

LA COUR DE CASSATION POURSUIT LA SECURISATION DE CE MODE DE RUPTURE

■ Le harcèlement ne justifie pas nécessairement une prise d'acte de la rupture du contrat

Cass. soc. 11-3-2015 n° 13-18.603

Lorsqu'un salarié est victime de harcèlement moral ou sexuel au travail, ce manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat justifie une prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail seulement s'il empêche la poursuite de ce contrat.

LE HARCELEMENT SERA MALGRE TOUT INDEMNISE S'IL EST DEMONTRE !

■ Le salarié peut contester la rupture de son contrat même s'il adhère à un CSP

Cass. soc. 17-3-2015 n° 13-26.941

L'adhésion d'un salarié au contrat de sécurisation professionnelle n'exonère pas l'employeur de son obligation de lui indiquer la cause économique de la rupture, l'intéressé restant recevable à contester le motif et la régularité de cette rupture.

UNE PREMIERE QUI N'EST PAS UNE SURPRISE

■ Pas de minoration de l'indemnité de non-concurrence selon le mode de rupture du contrat de travail

Cass. soc. 9-4-2015 n° 13-25.847

Un contrat de travail comportait une clause de non-concurrence dont la contrepartie était fixée à 25 % en cas de licenciement et à 10 % en cas de démission de la rémunération mensuelle perçue en moyenne sur les 24 derniers mois. Estimant que la **rupture conventionnelle homologuée** est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, la cour d'appel a appliqué la minoration de l'indemnité de non-concurrence prévue en cas de démission.

Toutefois, la Cour de cassation casse cette décision. Elle décide qu'une disposition conventionnelle ou contractuelle minorant l'indemnité de non-concurrence selon le mode de rupture, si elle n'est pas nulle, doit être **réputée non écrite**, de sorte que le salarié a droit au montant le plus élevé de la contrepartie financière.

UNE CONFIRMATION JUDICIEUSE

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Contrat de travail temporaire muet sur l'indemnité de fin de mission : gare à la requalification

Cass. soc. 11-3-2015 no 12-27.855 (no 416 FS-PB) Sté Randstad c/ Belyazid

L'absence d'une clause obligatoire du contrat de mission entraîne sa requalification en CDI auprès de l'entreprise de travail temporaire. C'est ce que vient de juger la chambre sociale de la Cour de cassation pour la première fois.

À VOS CONTRATS !

■ **La reconnaissance de la qualité de cadre dirigeant : quelles conditions ?**

Cass. soc. 5-3-2015 n° 13-20.817 (n° 349 F-D) ; Cass. soc. 4-2-2015 n°13-22.892 (n° 224 F-D)

Ces deux affaires rendues à un mois d'intervalle par la chambre sociale de la Cour de cassation rappellent les conditions nécessaires à la reconnaissance de la qualité de cadres dirigeants, ces derniers étant écartés de l'application de la réglementation relative à la durée du travail :

- seuls les cadres participant à la direction de l'entreprise peuvent être cadres dirigeants,
- le juge doit vérifier les conditions réelles d'emploi pour reconnaître la qualité de cadre dirigeant.

UNE DECISION LOGIQUE ET TRES BIEN VENUE

■ **L'alcoolémie peut être contrôlée en dehors de l'entreprise pour des raisons techniques**

Cass. soc. 31-3-2015 no 13-25.436 (no 572 FS-PB)

Un salarié, ouvrier routier dans une société d'autoroute, est mis à pied à titre conservatoire puis licencié pour faute grave pour avoir été sous l'emprise de l'alcool sur son lieu de travail alors qu'il était appelé à conduire un véhicule sur le réseau ouvert à la circulation publique. L'intéressé invoque devant les juges la nullité de son licenciement en raison de l'atteinte à une liberté fondamentale que constitue, selon lui, le fait d'avoir été soumis à un contrôle d'alcoolémie en dehors de son lieu de travail en méconnaissance des prescriptions du règlement intérieur de l'entreprise.

La cour d'appel refuse d'admettre la nullité de ce licenciement et déclare ce dernier sans cause réelle et sérieuse en se fondant sur les dispositions combinées du règlement intérieur et de la charte de l'entreprise relative à la consommation d'alcool sur les lieux de travail. La Cour de cassation approuve la cour d'appel sur le premier point mais pas sur le second.

UN PEU DE LOGIQUE NE FAIT PAS DE MAL ...

CONFLITS DU TRAVAIL

■ **La société absorbante est responsable des infractions commises par l'absorbée**

CJUE 5-3-2015 aff. 343/13, 5e ch.

Une fusion par absorption au sens de la directive européenne fusion entraîne la transmission de l'obligation de payer une amende infligée après la fusion pour des infractions, notamment au droit du travail, commises avant celle-ci par la société absorbée.

L'ABSENCE D'AUDIT SOCIAL PREALABLE EST UNE ERREUR !

RELIGION AU TRAVAIL

■ **Les vœux de clients justifient-ils l'interdiction par l'employeur du port de signes religieux ?**

Cass. soc. 9-4-2015 n°13-19.855

Une salariée, ingénier d'étude, dont une partie des missions consistait à effectuer des prestations de service informatiques chez des entreprises clientes de son employeur, portait un foulard islamique. L'une d'elles s'en est plainte, indiquant que ce foulard avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs et souhaitant que cela ne se reproduise pas. L'employeur a alors demandé à sa salariée de ne plus porter ce voile lors de ses interventions auprès de clients, puis, face à son refus, l'a licenciée pour faute grave.

L'intéressée contestait son licenciement en faisant valoir qu'il constituait une discrimination en raison de ses convictions religieuses. Tant le conseil de prud'hommes que la cour d'appel ont rejeté sa demande et jugé que son refus d'accéder à la demande de l'employeur constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, estimant justifiée et proportionnée la restriction apportée par l'employeur à sa liberté religieuse, et limitée à ses activités en contact avec la clientèle. L'intéressée s'est pourvue en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation sursoit à statuer et pose une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

COURAGE ... FUYONS !