

Textes



Plafond de la Sécurité sociale 2016 : une revalorisation de 1,5 % est envisagée

Chaque année, le plafond de la Sécurité sociale connaît une augmentation qui est fonction de l'évolution des salaires. Le nouveau plafond s'appliquant aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} janvier. Pour 2016, la Commission des comptes de la Sécurité sociale préconise une augmentation de l'ordre de 1,5 %.

Plafond de la Sécurité sociale pour 2016 : le montant envisagé

Le 23 septembre 2015, la Commission des comptes de la Sécurité sociale a présenté les comptes de la Sécurité sociale pour 2014, ainsi que les comptes prévisionnels tendanciels pour 2015 et 2016.

Dans ce rapport, la Commission des comptes de la Sécurité sociale prévoit de revaloriser le montant du plafond de la Sécurité sociale 2015 de 1,5 % pour l'année 2016.

Si ce taux de valorisation est confirmé, le plafond annuel de la Sécurité sociale 2016 serait de 38 616 euros en 2016 (38 040 euros en 2015), soit 3 218 euros par mois.

Le montant officiel du plafond de la Sécurité sociale pour 2016 sera fixé par un arrêté publié au Journal officiel avant la fin de l'année 2015.

Le plafond de la Sécurité sociale est fonction de la périodicité de la paie (mensuelle, trimestrielle, par quinzaine, etc.).

Pour les rémunérations ou gains versés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016, les valeurs sont les suivantes :

Périodicité	Montants
Année	38 616 euros
Trimestre	9 654 euros
Mois	3 218 euros
Quinzaine	1 609 euros
Semaine	742 euros
Jour	177 euros
Heure (si durée de travail < à 5 heures)	24 euros

Plafond de la Sécurité sociale pour 2016 : les impacts de la revalorisation

Le plafond de la Sécurité sociale 2016 est notamment utile pour le calcul de certaines cotisations sociales dites plafonnées. Ces cotisations sont ainsi uniquement dues dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Au-delà de ce montant, la rémunération n'est pas touchée pas ces cotisations.

Sont ainsi concernées : les cotisations d'assurance vieillesse, la contribution au FNAL, les cotisations aux régimes complémentaires de retraite, etc.

Il permet également de fixer la limite dans laquelle la gratification versée aux stagiaires est exonérée de cotisations sociales (l'exonération jouant en effet dans la limite de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour les conventions signées depuis le 1^{er} septembre 2015).



Droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique

Décret n° 2015-1404 du 5 novembre 2015 relatif au droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique

Décret n° 2015-1422 du 5 novembre 2015 relatif aux exceptions à l'application du droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

L'ordonnance n° 2014-1330 du 6 novembre 2014 relative au droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique crée un nouveau droit pour les usagers de saisir les services de l'État par voie électronique.

Le décret n° 2015-1404 du 5 novembre 2015 oblige les administrations à mettre en œuvre l'exercice de ce droit au moyen de dispositifs électroniques. Elles ont le choix entre des téléprocédures (comme par exemple pour déclarer ses impôts en ligne), des formulaires de contact, ou encore des adresses de messagerie électronique. Des exceptions restent possibles, mais elles devront être justifiées et avoir été explicitement prévues par un décret (Décret n° 2015-1422 du 5 novembre 2015).

Ce droit est accessible à tous les usagers : particuliers, professionnels, entreprises, associations, etc... Il vaut pour n'importe quelle administration de l'État.

La possibilité de saisir l'administration par voie électronique s'applique dès le 7 novembre 2015 pour l'État et ses établissements publics, ce droit ne sera mis en place qu'à partir du 7 novembre 2016 pour les autres autorités administratives.

Se déplacer à un guichet ou envoyer un courrier par la poste n'était déjà plus la seule et unique manière d'effectuer une démarche. S'inscrire sur les listes électorales, acheter un timbre fiscal, changer d'adresse sur sa carte grise, consulter le nombre de points de son permis, demander un extrait de casier judiciaire, etc..., autant de démarches qu'il était déjà possible de faire en ligne auprès des services de l'État. Mais il s'agissait encore d'exceptions concernant les démarches les plus fréquentes. Les administrations offraient par ailleurs déjà différentes possibilités de contact en ligne. Mais les envois des usagers effectués par l'intermédiaire de formulaires de contact ou de messagerie ne valaient pas forcément vraie « saisine » c'est-à-dire demande ou démarche valablement exprimée (faute d'identification suffisante de l'utilisateur, de possibilité de joindre des pièces et surtout d'un cadre juridique suffisant).

On peut désormais parler d'un droit de saisir un service de l'État par voie électronique parce que son exercice est défini, reconnu et garanti.

Lorsqu'il existe, pour une démarche, un dispositif particulier de saisine électronique dont il a été informé, l'utilisateur devra évidemment utiliser ce dispositif. S'il existe une téléprocédure spécifique (par exemple pour obtenir un certificat de non-gage) un courriel ne fera pas l'affaire. L'utilisateur devra bien sûr s'identifier, par exemple pour un particulier en indiquant à minima nom, prénom, adresse postale et électronique. Il devra également respecter les modalités d'utilisation qui lui auront été indiquées. Il lui sera parfois aussi nécessaire d'accompagner sa demande de pièces justificatives numérisées. En contrepartie, de son côté, l'administration ne pourra pas exiger de lui qu'il confirme ou répète sa saisine par un autre moyen (déplacement au guichet, correspondance postale).

Après la transmission électronique d'une demande, un accusé de réception électronique par le service compétent est prévu. Il atteste de l'envoi et sert à calculer les délais de réponse du service (soit que son silence vaille accord, soit qu'il vaille exceptionnellement refus).

L'accusé de réception électronique comporte les mentions suivantes :

- la date de réception de l'envoi électronique effectué par l'utilisateur ;
- la désignation, l'adresse postale et, le cas échéant, électronique ainsi que le numéro de téléphone du service chargé du dossier.

Si la délivrance de l'accusé de réception électronique par le service compétent pour la traiter ne peut pas être instantanée, un accusé d'enregistrement électronique devra être envoyé, dans un délai d'1 jour ouvré.

S'il n'est pas instantané, l'accusé de réception électronique est envoyé au plus tard dans un délai de 7 jours à compter de la réception de l'envoi de l'intéressé.

L'accusé d'enregistrement électronique et l'accusé de réception électronique sont adressés à l'intéressé à l'adresse électronique qu'il a utilisée pour effectuer son envoi. Dans les autres cas, ils sont adressés à l'adresse électronique qu'il a indiquée à cette fin.

Lorsqu'une saisine par voie électronique est incomplète, l'administration indique à l'intéressé, éventuellement dans l'accusé de réception électronique, les pièces et informations manquantes exigées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que le délai fixé pour la réception de celles-ci.

Il existe forcément des exceptions pour des motifs d'ordre public, de défense et sécurité nationale, de nécessité de comparution personnelle de l'utilisateur ou de bonne administration, notamment pour prévenir les demandes abusives. Ces exceptions, parfois seulement temporaires, sont prévues par des décrets.

Le décret n° 2015-1422 recense les démarches concernant l'application du droit du travail exclues du champ d'application de la dématérialisation.

Le décret liste, dans une annexe, les démarches qui ne pourront être dématérialisées, parmi lesquelles on citera : la déclaration de détachement par les entreprises étrangères de travailleurs en France et ce jusqu'au 7 novembre 2016, mais également la déclaration des ruptures conventionnelles ou le dépôt des accords d'entreprise jusqu'au 7 novembre 2017.

Exceptions à titre provisoire :

Démarche administrative	Base légale	Date d'échéance
Déclaration de détachement, par les entreprises étrangères, de travailleurs en France	L 1262-5 ou R 1263-3 et suivants du code du travail	07/11/2016
Dépôt des dossiers de candidatures des organisations patronales pour reconnaissance de leur représentativité	L 2152-5 du code du travail et R 2152-12 et suivants	07/11/2016
Déclaration des ruptures conventionnelles de contrats à durée indéterminée	L 1237-14 du code du travail	07/11/2017
Transmission des procès-verbaux d'élections professionnelles	D 2122-7 du code du travail D 412-3 du code du travail applicable à Mayotte	07/11/2017
Dépôt des accords d'entreprise	L. 2261-1 du code du travail L. 132-10 du code du travail applicable à Mayotte Article 71 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer	07/11/2017

Dépôt des candidatures de conseiller prud'hommes	L 1441-22 du code du travail Articles 184 et 185 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer	07/11/2017
--------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------



Les risques pour une entreprise en cas de travail illégal

Une société, une personne physique ou morale, qui a recours au travail illégal directement ou par personne interposée, ou qui en fait la publicité, s'expose à des sanctions pénales et administratives.

Définition du travail illégal

Sont considérés comme du travail illégal (Article L 8211-1) :

- le travail dissimulé (emploi de salariés non déclarés),
- le prêt illicite de main-d'œuvre,
- le cumul irrégulier d'emplois,
- l'emploi irrégulier de travailleurs étrangers (sans titre de travail),
- la fausse déclaration pour obtenir des revenus de remplacement.

Article L 8221-1

Sont interdits :

- 1° *Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L 8221-3 et L 8221-5 ;*
- 2° *La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;*
- 3° *Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.*

En cas de sous-traitance, l'entreprise donneur d'ordre doit s'assurer que son sous-traitant respecte bien ses obligations en matière sociale (déclaration d'activité et d'emploi salarié et paiement des cotisations et contributions sociales), en lui demandant de lui fournir une attestation de vigilance, obligatoire dès que le contrat dépasse 5 000 € HT.

En cas d'absence d'attestation ou de fausse attestation, le donneur d'ordre peut être sanctionné pour complicité de travail dissimulé et devra régler les cotisations sociales du sous-traitant.

Sanctions pénales

Article L 8224-1

Le fait de méconnaître les interdictions définies à l'article L 8221-1 est puni d'un emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 euros.

Peines encourues

La personne qui a recours au travail dissimulé directement ou par personne interposée, peut être condamnée jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (225 000 € s'il s'agit d'une personne morale).

Si le travail dissimulé concerne un mineur, la sanction peut être portée jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et

75 000 € d'amende.

Le prêt de main-d'œuvre illicite et le marchandage sont sanctionnés jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (150 000 € pour une personne morale).

Le fait d'employer irrégulièrement des personnes étrangères expose le dirigeant à 5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende par personne, portée à 75 000 € pour une personne morale (10 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende pour infraction en bande organisée).

Peines complémentaires

En cas de condamnation, des peines complémentaires peuvent être prononcées :

- interdiction d'exercer certaines activités professionnelles,
- exclusion des marchés publics (5 ans maximum),
- confiscation objets ayant servi à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, et qui en sont le produit et appartiennent au condamné,
- affichage du jugement dans les journaux,
- diffusion de la décision pénale dans une liste noire sur le site internet du ministère du travail, pour une durée fixée par la condamnation, ne pouvant pas dépasser 2 ans,
- interdiction des droits civiques, civils et de famille.

Solidarité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage

Toute personne condamnée pour avoir recouru directement (ou par personne interposée) aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec la personne condamnée :

- au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, des pénalités et majorations dus au Trésor public ou aux organismes de protection sociale,
- au remboursement des aides publiques,
- au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues pour l'emploi de salariés.

Le maître d'ouvrage (ou le donneur d'ordre), informé par l'agent de contrôle d'une infraction commise par l'employeur, est passible d'une amende dans le cas où :

- il n'a pas enjoint l'employeur de faire cesser la situation,
- il n'a pas informé l'agent de contrôle auteur du signalement de l'absence de réponse de l'employeur dans le délai prévu.

Article L 8222-1

Toute personne vérifie lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte :

1° des formalités mentionnées aux articles L 8221-3 et L 8221-5 ;

2° de l'une seulement des formalités mentionnées au 1°, dans le cas d'un contrat conclu par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants.

Les modalités selon lesquelles sont opérées les vérifications imposées par le présent article sont précisées par décret.

Sanctions administratives

Les sanctions administratives applicables aux employeurs ayant fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail illégal sont les suivantes :

- suppression des aides publiques (exonérations de charges sociales ou des aides attachées au contrat d'apprentissage, par exemple), pendant 5 ans maximum,

remboursement des aides publiques déjà perçues, sur les 12 derniers mois,
exclusion des contrats publics pour une durée maximale de 6 mois,
fermeture administrative temporaire (de 3 mois maximum), engagée par le préfet (ou le préfet de police à Paris), assortie éventuellement d'une saisie du matériel professionnel.

Article R 8115-1

Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate l'un des manquements aux obligations mentionnées à la section 2 du présent chapitre, il transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi un rapport sur le fondement duquel ce dernier peut décider de prononcer une amende administrative.

Article R 8115-2

Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide de prononcer une amende administrative, il indique à l'intéressé le montant de l'amende envisagée et l'invite à présenter ses observations dans un délai de 15 jours.

A l'expiration du délai fixé et au vu des observations éventuelles de l'intéressé, il notifie sa décision et émet le titre de perception correspondant.

L'indication de l'amende envisagée et la notification de la décision infligeant l'amende sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer date certaine.

Dans le cas de détachement de salariés et de manquement à leurs obligations, l'employeur établi à l'étranger et le donneur d'ordre (ou le maître d'ouvrage) sont passibles d'une amende administrative de 2 000 € par salarié détaché (ou 4 000 € en cas de récidive) pour un montant total plafonné à 10 000 €.

Les sanctions administratives sont indépendantes des suites données par l'autorité judiciaire au procès-verbal pour travail illégal.

Le redressement de cotisations sociales à l'encontre du maître de l'ouvrage ayant toléré du travail dissimulé n'est pas subordonné à la preuve de sa complicité.

Le redressement de cotisations est opéré, non plus sur une base forfaitaire, mais « au réel ».

Jurisprudence

CJUE : licenciement économique et modification du contrat de travail

CJUE, 11 novembre 2015, Arrêt dans l'affaire C-422/14, Cristian Pujante Rivera/Gestora Clubs Dir, SL et Fondo de Garantía Salarial

En vue de déterminer l'existence d'un licenciement collectif, une directive de l'Union (Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs) établit que, pour le calcul du nombre de licenciements, sont assimilées à ceux-ci les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de 5.

Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998

Article premier

1. Aux fins de l'application de la présente directive :

a) on entend par « licenciements collectifs » : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :

i) soit, pour une période de 30 jours :

- au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,

- au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,

- au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

ii) soit, pour une période de 90 jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par « représentants des travailleurs » : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au 1^{er} alinéa, point a), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de 5.

Selon la loi espagnole, dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 travailleurs, on entend par « licenciement collectif » la cessation de contrats de travail pour des causes objectives lorsque, au cours d'une période de 90 jours, cette cessation affecte au minimum 10 % du nombre des travailleurs.

En l'espèce, le 3 septembre 2013, la société Gestora Clubs Dir, SL employait 126 salariés, dont 114 liés par un contrat à durée indéterminée et 12 salariés disposant d'un contrat à durée déterminée. Entre les 16 et 26 septembre 2013, Gestora a procédé à 10 licenciements individuels pour raisons objectives, dont celui de M. Cristian Pujante Rivera. Pendant les 90 jours précédant et suivant le dernier de ces licenciements pour raisons objectives, 27 autres cessations contractuelles ont eu lieu, dues à des causes différentes (comme notamment l'arrivée à échéance des contrats ou un départ volontaire des travailleurs).

Parmi ces cessations est intervenue celle d'une travailleuse qui a accepté une rupture conventionnelle de contrat après avoir été informée de la modification de ses conditions de travail (à savoir une réduction de 25 % de sa rémunération fixe, sur la base des mêmes causes objectives invoquées dans les autres cessations intervenues entre les 16 et 26 septembre 2013). Gestora a ultérieurement reconnu que les modifications du contrat de travail notifiées à la travailleuse allaient au-delà des modifications

substantielles des conditions de travail permises par la loi espagnole et a accepté d'indemniser la travailleuse.

M. Pujante Rivera a introduit un recours contre Gestora et le Fondo de Garantía Salarial (Fonds de garantie des salaires) devant le Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (tribunal du travail n° 33 de Barcelone, Espagne), car il considère que cette société aurait dû appliquer la procédure de licenciement collectif.

Selon M. Pujante Rivera, si l'on tient compte des cessations de contrat intervenues dans les périodes de 90 jours qui ont respectivement précédé et suivi son propre licenciement, le seuil numérique prévu par la loi espagnole a été atteint étant donné que, hormis les départs volontaires (au nombre de 5), toutes les autres cessations de contrats constituent des licenciements ou des cessations de contrats assimilables à des licenciements.

Le juge national pose à la Cour de justice plusieurs questions sur l'interprétation de la directive.

Par son arrêt de ce jour, la Cour déclare que *les travailleurs bénéficiant d'un contrat conclu pour une durée ou une tâche déterminées doivent être considérés comme faisant partie des travailleurs « habituellement » employés, au sens de la directive, au sein de l'établissement concerné.* S'il en était autrement, on risquerait de priver l'ensemble des travailleurs occupés par cet établissement des droits qui leur sont reconnus par la directive, ce qui porterait atteinte à l'effet utile de cette dernière. Néanmoins, la Cour rappelle que les travailleurs dont les contrats cessent pour survenance régulière de leur terme ne doivent pas être pris en compte aux fins de déterminer l'existence d'un « licenciement collectif » conformément à la directive.

La Cour ajoute que, en vue d'établir que l'on est en présence d'un licenciement collectif au sens de la directive, la condition que les licenciements soient au moins au nombre de 5 vise non pas les cessations de contrat de travail assimilées à un licenciement, mais exclusivement les licenciements au sens strict. Cela ressort sans ambiguïté du libellé même de la directive et toute autre lecture visant à étendre ou à restreindre son champ d'application aurait pour effet de priver la condition en question, à savoir « que les licenciements soient au moins au nombre de 5 », de tout effet utile.

Enfin, la Cour déclare aussi que, *le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification substantielle des éléments essentiels de son contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur relève de la notion de « licenciement » au sens de la directive.* La Cour rappelle que les licenciements se caractérisent par le défaut de consentement du travailleur. Dans la présente affaire, la cessation de la relation de travail de la travailleuse qui a accepté une rupture conventionnelle trouve son origine dans le changement unilatéral apporté par l'employeur à un élément substantiel du contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de cette travailleuse. Cette cessation constitue donc un licenciement.

En effet, d'une part, étant donné que la directive vise le renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, la notion de licenciement ne peut pas être l'objet d'une interprétation restrictive.

D'autre part, le but de l'harmonisation des règles applicables aux licenciements collectifs est d'assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres ainsi que rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union.

La notion de licenciement conditionne directement l'application de la protection ainsi que des droits dont bénéficient les travailleurs en vertu de la directive. Cette notion a donc une incidence immédiate sur les charges qu'entraîne la protection des travailleurs. Dès lors, toute réglementation nationale ou interprétation de cette notion qui reviendrait à considérer que, dans une situation telle que celle en cause, la résiliation du contrat de travail n'est pas un licenciement au sens de la directive altérerait le champ

d'application de celle-ci, la privant ainsi de son plein effet.

Définition : *le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.*



A savoir : *la rupture d'un contrat de travail suite au refus du travailleur d'accepter une modification unilatérale et substantielle des éléments essentiels du contrat à son détriment constitue un licenciement au sens de la directive sur les licenciements collectifs*

La fin du CV anonyme

CE, 4 novembre 2015, association « Maison des potes - Maison de l'égalité » : n° 387014

Article L 1221-6

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

L'article 24 de la loi du 31 mars 2006, codifiée à l'article L 1221-7 du code du travail, avait prévu que, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, le curriculum vitae (CV) d'un candidat à un emploi devait être examiné dans des conditions préservant son anonymat. Pour pouvoir être appliquée, cette disposition nécessitait que le Gouvernement prenne un décret d'application.

En l'absence de ce décret d'application, cette disposition imposant le CV anonyme n'était pas entrée en vigueur. A la demande de plusieurs requérants, le Conseil d'État avait enjoint au Premier ministre de prendre ce décret, par une décision du 9 juillet 2014.

Ce décret n'ayant pas été pris, l'association *Maison des potes – maison de l'égalité* a demandé au Conseil d'État, au début de l'année 2015, de prononcer une astreinte de 1 000 euros par jour de retard à l'encontre de l'État tant qu'il n'aurait pas pris le décret.

Mais, entre temps, par l'article 48 de la loi du 17 août 2015, le législateur a modifié l'article L 1221-7 du code du travail : cet article prévoit désormais que le CV anonyme est facultatif et non plus obligatoire.

Article L 1221-7

Les informations mentionnées à l'article L 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi peuvent être examinées dans des conditions préservant son anonymat.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Dès lors que l'obligation de n'examiner que des CV anonymes lors des recrutements a disparu, le Conseil d'État constate qu'il n'y a plus lieu de prononcer une astreinte tendant à l'exécution de sa décision du 9 juillet 2014 car cette décision était fondée sur l'existence de cette obligation.

Il a donc rejeté la demande.

3. *Considérant, toutefois, que l'article 48 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a modifié les dispositions de l'article L 1221-7 du code du travail, qui, dans sa rédaction aujourd'hui en vigueur, prévoit désormais que « les informations communiquées par le candidat à un emploi peuvent être examinées dans des conditions préservant son anonymat » ; que cette modification met fin, pour l'avenir, à l'obligation légale de prendre le décret d'application mentionné à l'article L 1221-7 du code du travail, obligation dont la méconnaissance constituait le seul fondement de la décision du Conseil d'État dont la requête demande l'exécution ; que dès lors, l'astreinte ayant pour but exclusif d'assurer l'exécution d'une décision et cette exécution n'ayant plus en l'espèce de fondement légal, la demande ne peut être accueillie ; que la circonstance que l'article L 1221-7 prévoit que les modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions qu'il renferme font l'objet d'un décret en Conseil d'État sont sans incidence dès lors que l'injonction délivrée ne portait pas sur ces dispositions;*



A savoir : *le Conseil d'État refuse de prononcer une astreinte tendant à l'édiction du décret mettant en œuvre l'obligation de n'examiner que des CV anonymes lors d'un recrutement car cette obligation a été abrogée par une loi du 17 août 2015*

Licenciement économique et reclassement

Cass. Soc., 28 octobre 2015 : n° 14-17.712, P+B

En l'espèce, plusieurs salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'un PSE ont saisi le conseil de prud'hommes pour faire reconnaître le caractère dépourvu de cause réelle et sérieuse de leur licenciement. Pour ce faire ils invoquaient notamment le fait que l'employeur n'avait pas intégré dans sa recherche de reclassement au sein des sociétés du groupe le profil des salariés pour lesquels cette recherche était faite, se contentant de l'envoi d'une lettre-circulaire recensant les postes disponibles dans ces sociétés.

Pour la Cour de cassation, confirmant la décision des juges du fond, la recherche de reclassement au sein des sociétés du groupe auquel appartient l'employeur n'a pas à être assortie du profil personnalisé des salariés concernés par cette recherche. L'obligation de l'employeur se limitant à préciser le nombre, la nature, la localisation, le statut et la rémunération des emplois disponibles au sein du groupe.

Par ailleurs, la Haute juridiction précise que les procédures conventionnelles de reclassement externe ne devaient être mises en œuvre qu'au cas où l'entreprise ne pourrait fournir de poste de reclassement, cette obligation ne s'imposait pas à l'entreprise en cas de refus par les salariés de plusieurs postes de reclassement à l'intérieur de l'entreprise, postes équivalents au poste précédent et en rapport avec les aptitudes des salariés.



A savoir : *les recherches de postes disponibles à l'intérieur du groupe n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés pour l'établissement du plan de reclassement intégré au PSE*

Le préjudice causé à l'entreprise ne caractérise pas à lui seul la faute lourde

Cass. Soc., 22 octobre 2015 : n° 14-11.291 et 14-11.801

Dans deux arrêts du 22 octobre 2015 promus à une large diffusion, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle formellement que l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise, constitutive de la

faute lourde, ne saurait résulter du seul préjudice causé à l'entreprise par le comportement du salarié.

Dans ces affaires, les salariés avaient, pour l'un, détourné 60 000 € correspondant au règlement d'une importante commande, et pour l'autre, abusé de ses fonctions pour s'octroyer frauduleusement pour plus de 18 000 € d'avantages en salaire et primes. Licenciés tous deux pour faute lourde, les intéressés contestaient la gravité de la faute qui leur était reprochée.

Les cours d'appel avaient, dans les deux cas, jugé l'intention de nuire caractérisée par le fait que les agissements des salariés avaient porté préjudice à l'employeur.

La Cour de cassation censure ces décisions et affirme que l'intention de nuire à l'employeur implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif. En d'autres termes, la faute lourde se définit par le but recherché par le salarié, pas par les effets de son comportement.

En effet, dans ces affaires, le préjudice causé à l'entreprise n'était que la conséquence des actes des intéressés, mais pas leur motivation première (qui reposait en fait certainement sur une volonté d'enrichissement personnel).

La Cour de cassation a déjà jugé à plusieurs reprises que :

- le vol (notamment Cass. Soc., 26 octobre 2004 : n° 02-42.843),
- le détournement de marchandises (Cass. Soc., 17 octobre 2007 : n° 05-45.898),
- le détournement de fonds (Cass. Soc., 23 septembre 2015 : n° 14-16.801)

par le salarié, même s'ils comportent un élément délictuel intentionnel, n'impliquent pas à eux seuls l'intention de nuire à l'employeur, même si le salarié ne peut ignorer la portée de ses actes.

A contrario, le détournement de clientèle (Cass. Soc., 15 décembre 2011 : n° 10-21.926), ou encore le débauchage de personnel (Cass. Soc. 21 octobre 2003 : n° 01-44.209) au profit d'une société concurrente créée par le salarié constituent des situations dans lesquelles la volonté de nuire à l'employeur primit, caractérisant ainsi la faute lourde.



A savoir : *l'intention de nuire à l'employeur, caractéristique de la faute lourde, implique la volonté du salarié de lui porter préjudice, et ne saurait résulter du seul préjudice causé à l'entreprise par son comportement*

Contre-visite médicale : l'employeur est libre de choisir le médecin contrôleur

Cass. Soc., 20 octobre 2015 : n° 13-26.890

L'employeur qui maintient tout ou partie de la rémunération d'un salarié en arrêt maladie est en droit de diligenter un médecin pour vérifier la réalité de cette incapacité de travail.

Cette contre-visite est autorisée par l'article L 1226-1 du code du travail et, le cas échéant, par la convention collective applicable.

Si le médecin contrôleur, après avoir examiné le salarié, considère que l'état de santé ne justifie pas ou plus son arrêt de travail, l'employeur est libéré de son obligation de verser le maintien de salaire, pour la période postérieure au contrôle.

Article L 1226-1

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L 321-1

du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au 1^{er} alinéa.

Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire.

En l'espèce, le salarié avait démissionné puis s'était trouvé en arrêt de travail pour maladie au cours de son préavis. L'employeur avait chargé une société spécialisée d'effectuer une contre-visite médicale. Cette dernière ayant considéré que l'arrêt de travail du salarié n'était pas justifié, l'employeur avait cessé de lui verser son maintien de salaire.

Le salarié, réclamant un rappel de salaire, avait obtenu gain de cause devant la cour d'appel. Celle-ci avait en effet considéré que *les enquêtes conduites par la société chargée du contrôle ne répondaient pas aux exigences fixées par l'article L 1226-1 du code du travail.*

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : sauf disposition conventionnelle contraire, l'employeur a le choix du médecin contrôleur qu'il diligente en vue d'effectuer la contre-visite. La cour d'appel, n'ayant pas précisé à quelles exigences les enquêtes conduites par la société mandatée par l'employeur n'avait pas répondu, n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer un contrôle sur sa décision. On notera d'ailleurs que l'article L 1226-1 du code du travail renvoie à un décret le soin de préciser les formes et conditions de la contre-visite, mais ce décret n'a jamais été publié.



A savoir : *l'employeur qui organise une contre-visite médicale pour contrôler la réalité de l'incapacité de travail d'un salarié malade peut choisir librement le médecin qui procédera au contrôle*

Violation du statut protecteur d'un délégué du personnel : l'indemnité limitée à 30 mois de salaires

Cass. Soc., 14 octobre 2015 : n° 14-12.193

La Cour de cassation a récemment jugé que l'indemnité pour violation du statut protecteur due au délégué du personnel dont le contrat de travail est rompu sans autorisation de l'inspecteur du travail et qui ne demande pas sa réintégration est plafonnée à 30 mois de salaire : 2 ans de mandat + 6 mois en qualité d'ancien élu (Cass. Soc., 15 avril 2015 : n°s 13-24.182 et 13-27.211).

En adoptant cette position, la Cour de cassation avait répondu à une question pendante depuis l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2005, qui a **porté la durée du mandat des délégués du personnel de 2 à 4 ans**. En effet, selon une jurisprudence constante, le montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur est égal aux salaires qui auraient dû être perçus entre la rupture et l'expiration de la période de protection.

Certains juges du fond, appliquant cette règle à la lettre, ont attribué des indemnités pour violation du statut protecteur pouvant atteindre 54 mois de salaires (4 ans de mandat + 6 mois).

Le plafonnement de l'indemnité pour violation du statut protecteur est réaffirmé en l'espèce, dans un arrêt destiné à être publié au Bulletin des chambres civiles de la Cour. On notera que, dans cette affaire, le

salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en raison du non paiement de ses heures supplémentaires et de ses heures de délégation. Il avait obtenu une indemnité de 50 mois de salaire devant les juges du fond, soit environ 160 000 €. Cette somme devrait être ramenée, devant la cour d'appel de renvoi, à un montant équivalent à 30 mois de salaire, soit environ 96 000 €.



A savoir : la Cour de Cassation limite à un maximum de 30 mois de salaires l'indemnité due au délégué du personnel dont le contrat de travail est rompu en violation de son statut protecteur

Salariés mis à disposition : sont-ils comptés dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice ?

Cass. Soc., 23 septembre 2015 : n° 14-26.262

Le code du travail prévoit que les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'utilisateur et y travaillent depuis au moins 1 an sont pris en compte dans le calcul des effectifs de celui-ci (article L 1111-2, 2°).

Article L 1111-2

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- 3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

La Cour de cassation en a déduit que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail les travailleurs mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice et remplissant les conditions de lieu et de durée de présence, ce qui est susceptible de générer des intérêts communs.

C'est ce que rappelle la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 23 septembre 2015 mais en ajoutant une précision : il en est ainsi même si les salariés concernés travaillent dans l'entreprise d'accueil à temps partiel. La Haute Cour entend ainsi faire la distinction entre une intervention ponctuelle de salariés d'entreprises extérieures, comme c'était le cas en l'espèce, qui n'ont pas à être pris en compte dans la détermination des effectifs de l'entreprise et une intervention régulière, même à temps partiel, au sein de l'entreprise utilisatrice. Elle rappelle par ailleurs que les conditions requises doivent être appréciées au moment de la détermination des effectifs de l'entreprise utilisatrice.



A savoir : les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, même à temps partiel, sont décomptés dans ses effectifs s'ils sont présents dans ses locaux depuis au moins 1 an mais en sont exclus ceux s'y rendant ponctuellement