

Textes



Loi Macron et épargne salariale

Décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Le décret est pris pour l'application de l'article 149, I, 2°, de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

L'article L 137-16 du code de la sécurité sociale fixe un taux de forfait social réduit (16 % au lieu de 20 %) pour l'épargne salariale investie dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dont les fonds sont investis à hauteur de 7 % minimum en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire.

Le décret précise que ce ratio s'applique à une part de portefeuille de titres qu'un salarié détient, qui varie en fonction de l'échéance prévisionnelle de sortie du plan (l'échéance de départ à la retraite du salarié).

Cette fraction varie en fonction de l'échéance prévisionnelle de sortie du participant du plan d'épargne pour la retraite collectif. Elle est :

- 1° Égale à 100 % du portefeuille pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 15 ans ;
- 2° D'au minimum 85 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 12 ans et inférieure ou égale à 15 ans ;
- 3° D'au minimum 70 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 12 ans ;
- 4° D'au minimum 30 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 10 ans. »



Généralisation progressive de la déclaration sociale nominative (DSN) en 2016

Après une période d'expérimentation, la déclaration sociale nominative (DSN) devient progressivement obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2016. La DSN remplacera alors l'ensemble des déclarations sociales adressées par les employeurs aux organismes de protection sociale, pour leur permettre de calculer les cotisations, contributions sociales et certaines impositions dues, ainsi que les droits des salariés en matière d'assurances sociales, de prévention de la pénibilité et de formation.

La généralisation de la DSN qui devait intervenir pour tous les employeurs le 1^{er} janvier 2016 devrait être aménagée en tenant compte de la taille de l'entreprise. Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, a acté ce déploiement progressif qui doit s'achever en juillet 2017. Cette date butoir doit être précisée par décret.

Les entreprises concernées obligatoirement par la DSN au 1^{er} janvier 2016 devraient être ainsi seulement celles qui y sont tenues depuis mai 2015, c'est-à-dire les entreprises qui ont versé un montant annuel de cotisations et de contributions auprès de l'Urssaf en 2013 :

- de plus de 2 millions d'euros pour les employeurs qui déclarent directement leurs cotisations,
- de plus de 1 million d'euros pour les employeurs qui ont recours à un tiers déclarant pour effectuer leur déclaration, dès lors que la somme totale des cotisations et contributions sociales déclarées par le tiers pour le compte de l'ensemble de ses clients est supérieure à 10 millions d'euros.

La DSN remplace les déclarations suivantes

| |
|--|
| déclaration mensuelle de mouvements de main d'œuvre (DMMO) |
| déclaration de radiation d'un salarié pour les contrats groupes complémentaires ou supplémentaires (institutions de prévoyance, assurances, mutuelles), qui est remplacée par le signalement <i>Fin de contrat de travail</i> dès l'envoi de la 1 ^{ère} DSN |
| attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières maladie, maternité et paternité pour la CNAM et la MSA |
| attestation employeur pour Pôle emploi (AE) |
| déclaration unifiée de cotisations sociales (DUCS) destinée à l'Urssaf (dont le bordereau récapitulatif des cotisations) |
| relevé mensuel de mission des employeurs de travail temporaire (RMM) |

Alors qu'auparavant les entreprises transmettaient des données multiples à diverses échéances et à différents organismes, globalisées par établissement, avec la DSN, les employeurs (à l'exception des particuliers employeurs) effectuent, à l'issue de la paie, une transmission mensuelle de données individuelles des salariés :

- le lieu d'activité et les caractéristiques du contrat de travail,
- les montants des rémunérations, des cotisations et contributions sociales,
- la durée de travail retenue ou établie pour la paie de chaque mois,
- les dates de début et de fin de contrat, de suspension et de reprise du contrat intervenant au cours de ce mois.

La DSN doit être transmise le 5 ou le 15 du mois suivant celui auquel la DSN se rapporte.

Les signalements d'événements (la rupture d'un contrat de travail par exemple) doivent être adressés dans un délai de 5 jours à compter de leur connaissance par l'employeur et de leur répercussion en paie, sauf pour les cas des indemnités journalières subrogées, transmises en même temps que la DSN mensuelle.

Les modalités d'application de cette obligation et la liste complète des déclarations et formalités auxquelles la DSN se substitue, devront être précisées par un décret en Conseil d'État à paraître.

Par exception, jusqu'au 31 décembre 2016, les employeurs doivent transmettre l'attestation Pôle emploi permettant d'exercer les droits aux allocations chômage soit au moyen d'une déclaration directe auprès de Pôle emploi, soit, dans les situations définies par décret, au moyen de la DSN.



Inscription au Pôle emploi : un arrêté précise les modalités

Décret n° 2015-1264 du 9 octobre 2015 relatif à l'inscription par voie électronique sur la liste des demandeurs d'emploi

Arrêté du 14 octobre 2015 relatif à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi

Selon le décret n° 2015-1264 du 9 octobre 2015, publié au JO du 14 octobre 2015, organise la dématérialisation progressive de l'inscription à Pôle emploi, comme suit :

- application immédiate dans les départements de Haute-Corse, Corse-du-Sud, Doubs, Haute-Saône, Jura, Territoire de Belfort, Guyane, Aisne, Somme et Oise ;
- généralisation à l'ensemble du territoire au plus tard le 31 décembre 2016 selon un calendrier qui sera fixé ultérieurement.

Néanmoins, une personne qui ne peut parvenir à s'inscrire lui-même par voie électronique, pourra procéder à cette inscription dans les services de Pôle emploi, également par voie électronique, et bénéficier le cas échéant de l'assistance du personnel de Pôle emploi.

L'article R 5411-2 du code du travail est modifié en conséquence, indiquant qu'un arrêté viendra préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Article R 5411-2

L'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi est faite par voie électronique auprès de Pôle emploi. Le travailleur recherchant un emploi qui demande son inscription déclare sa domiciliation et transmet les informations permettant de procéder à son identification.

A défaut de parvenir à s'inscrire lui-même par voie électronique, le travailleur recherchant un emploi peut procéder à cette inscription dans les services de Pôle emploi, également par voie électronique, et bénéficier le cas échéant de l'assistance du personnel de Pôle emploi.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Inscription dématérialisée

En cas d'inscription dématérialisée, l'article 1 de l'arrêté précise que la personne demandant son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, indique aux services du Pôle emploi :

- ses noms, prénoms, date et lieu de naissance, sexe, nationalité, domicile ;
- leur NIR (Numéro d'Inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques), (NDLR, le NIR est communément appelé *numéro INSEE* ou *numéro de sécurité sociale*) ;
- pour les personnes étrangères titulaires d'un titre de séjour énuméré à l'article R 5221-48 : le numéro et la date d'expiration de leurs titres de séjour ainsi que le numéro d'*application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France* (AGDREF) figurant sur leur titre de séjour.

Inscription non dématérialisée

Pour les personnes qui ne peuvent parvenir à s'inscrire par voie électronique, l'article 2 de l'arrêté précise quels sont les documents qui permettront de justifier de l'identité et de la nationalité, à savoir :

- la carte nationale d'identité ;
- le passeport ;
- la carte d'invalidité civile ou militaire avec photographie ;
- l'un des titres de séjour énumérés à l'article R 5221-48 du code du travail (carte de résident, carte de séjour, etc. : la liste vous est proposée en détails dans l'article R 5221-48 ;
- l'un des titres de circulation prévus par la loi n° 69-3 du 3 janvier 1969 relative à l'exercice des activités ambulantes et au régime applicable aux personnes circulant en France sans domicile ni résidence fixe.

Inscription des travailleurs étrangers

Article R 5221-48

Pour être inscrit, le travailleur étranger doit être titulaire de l'un des titres de séjour suivants :

- 1° La carte de résident délivrée en application des articles L 314-8, L 314-9, L 314-11 et L 314-12 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;*
- 2° La carte de séjour compétences et talents délivrée en application de l'article L 315-1 du même code ;*
- 3° Une des cartes de séjour temporaire mentionnées aux 4°, 5°, 6° et 12° de l'article R 5221-3 et au 2° de*

- l'article R 5221-30 du présent code ;*
- 4° L'un des documents mentionnés au 7° ou l'autorisation provisoire de travail mentionnée au 13° de l'article R 5221-3, lorsque le contrat de travail, conclu avec un employeur établi en France, a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure ;*
 - 5° La carte de séjour temporaire portant la mention vie privée et familiale ouvrant droit à l'exercice d'une activité professionnelle salariée en application des articles L 313-8, 4^{ème} alinéa, L 313-11, L 313-11-1 et L 316-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;*
 - 6° Le récépissé mentionné au 11° de l'article R 5221-3 du présent code ;*
 - 7° Les visas pour un séjour d'une durée supérieure à 3 mois mentionnés aux 4°, 6° et 10° de l'article R 5221-3 ;*
 - 8° La carte de séjour temporaire portant la mention : carte bleue européenne délivrée en application du 6° de l'article L 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.*

Zoom



Attentats : un salarié peut-il refuser de se rendre au travail ?

Suite aux attentats terroristes du 13 novembre 2015, la France entière a retenu son souffle. La peur, la tristesse, la douleur, le décès d'un proche, le traumatisme de la violence de ces événements meurtriers ont anéanti certains français qui n'ont pu se rendre au travail au lendemain du drame.

Salariés n'ayant pas pu aller travailler

En raison des assauts par les forces de l'ordre, certaines zones de Paris et de sa banlieue ont été interdites d'accès. Les salariés résidant dans une des zones concernées ou si leur entreprise s'y trouve : il leur était donc impossible de se rendre au travail.

En principe, le droit du travail prévoit que lorsque le salarié ne se présente pas à son poste de travail, il doit être en mesure de le justifier auprès de son employeur, dans les délais indiqués dans sa convention collective, généralement 48 heures. A défaut, il s'expose à des sanctions pouvant aller du simple avertissement au licenciement.

Toutefois, dans cette situation, l'absence résulte d'un événement de force majeure, c'est-à-dire *imprévisible et insurmontable*. Dans ce cas prévu par la loi, l'absence ne pourra alors pas être reprochée au salarié et il ne pourra ni être sanctionné, ni connaître une perte financière. Par contre, l'employeur peut lui demander de récupérer sur plusieurs semaines les heures perdues.

Salariés n'ayant pas souhaités aller travailler

Au lendemain des attaques, un salarié s'est réveillé apeuré, inquiet, déboussolé, et il lui était impossible de se rendre sur son lieu de travail. Dans cette situation, certains salariés ont alors choisi de poser un jour de RTT ou de congés payés, d'autres ont fait jouer leur droit de retrait.

Selon le code du travail, tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation et d'alerter *immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection*.

Conséquences : le salarié a le droit de décider de lui-même de ne pas venir travailler, sans pour autant perdre sa rémunération et sans devoir demander l'autorisation à l'employeur. Il doit toutefois alerter rapidement son employeur.

Article L 4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection

En somme, le droit de retrait peut être utilisé seulement dans des situations exceptionnelles urgentes, où le salarié a un *motif raisonnable* de penser qu'il est exposé à un *danger grave et imminent*. Le *motif raisonnable* est examiné par les juges en cas de litige. S'il n'est pas jugé comme *raisonnable*, le salarié

peut faire l'objet d'une retenue sur salaire et peut s'exposer également à une sanction disciplinaire.

Les tribunaux ne se sont pas encore prononcés sur l'exercice du droit de retrait lors d'une situation de menace terroriste. Tout laisse penser que face à de tels événements, les juges pourront apprécier le caractère *raisonnable* en fonction des instructions données par la Préfecture, de la situation géographique de l'entreprise, de l'existence de menaces sérieuses à l'encontre de l'entreprise (en raison de son activité, du pays d'appartenance de la société mère), du jour manqué par le salarié (et donc de la durée de l'absence), et pourquoi pas le trajet que le salarié doit emprunter pour se rendre sur son lieu de travail.



Le SMIC

Les grandes étapes de la mise en œuvre du SMIC

11 février 1950

C'est à cette date qu'est instauré le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti), mettant fin ainsi à 12 années de blocage des salaires.

L'objectif du SMIC est de fixer un salaire minimum qui doit être versé à tout salarié (une sorte de garde-fou diront certains à l'époque).

Le salaire plancher est fixé par décret, calcul d'après un budget type nécessaire à toute personne célibataire salariée vivant en région parisienne : ce qui sera dénommé sous le nom de *panier de la ménagère*.

Indexation du SMIG en 1952

A l'origine de cette innovation : la guerre de Corée en 1950, qui provoque une augmentation brutale du prix des matières premières.

C'est ainsi que les prix à la consommation se mettent à bondir (plus de 16 % en quelques mois).

A la suite d'une demande des syndicats, le gouvernement de l'époque indexe le SMIG sur la hausse des prix.

A cette époque, le SMIC est ajusté chaque fois que l'évolution des prix dépasse 5 %.

Indexation du SMIG en 1957

Le taux de 5 % instauré en 1952 est ramené à 2 %.

Les événements de mai 68

Ce sont les fameux *accords de Grenelle* qui prévoient une hausse de 10 % des salaires et de 30 % du SMIG.

2 janvier 1970

Le SMIG est abrogé, à sa place est instauré le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

Alors que le SMIG avait pour objectif de garantir une rémunération minimale, le SMIC a pour objectif d'aider le salaire minimum à rattraper son retard sur le salaire moyen des Français.

C'est ainsi qu'un nouveau mode de calcul pour sa réévaluation est instauré : en plus de l'inflation, la hausse du salaire moyen est également prise en compte.

1^{er} janvier 2010

Alors que la hausse du SMIC était fixée au 1^{er} juillet, sauf réévaluations intermédiaires, il est désormais fixé au 1^{er} janvier de chaque année.

La mise en œuvre du SMIC

SMIC : rémunération minimale versée

Le SMIC représente le salaire minimal qui doit être versé aux salariés, plus précisément le SMIC horaire correspond au montant minimal qui doit être attribué aux salariés par heure de travail effectif.

Revalorisation du SMIC

- Au 1^{er} janvier de chaque année

Le SMIC est désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers.

La garantie de pouvoir d'achat sera désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (c'est-à-dire celle supportée par les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles en lieu et place de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac.

D'autre part, les partenaires sociaux sont davantage associés aux négociations dans le cadre du groupe d'experts sur le SMIC.

Article L 3231-6

La participation des salariés au développement économique de la nation prévue au 2° de l'article L 3231-2 est assurée, indépendamment de l'application de l'article L 3231-4, par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année avec effet au 1^{er} janvier.

- Revalorisation en cours d'année

Une revalorisation doit intervenir en cours d'année lorsque :

- l'indice des prix de référence a augmenté d'au moins 2 % ;
- par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC.

Cette revalorisation prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement

Article L 3231-5

Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

Un SMIC éventuellement abattu pour les mineurs

Un abattement peut être pratiqué, dans la limite de 6 mois de pratique professionnelle, sur le SMIC mensuel versé aux salariés mineurs.

L'abattement est de :

- 20 % pour les moins de 17 ans ;
- 10 % lorsque l'âge du salarié est situé entre 17 et 18 ans.

Article D 3231-3

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à :

1° 20 % avant 17 ans ;

2° 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Les sommes à prendre en compte pour la vérification du SMIC mensuel

A la suite de nombreux arrêts de la Cour de cassation, les tableaux suivants peuvent être proposés :

| Sommes concernées | Prise en compte |
|--|-----------------|
| Avantages en nature | Oui |
| Pourboires (centralisés par l'employeur ou perçus directement par le salarié concerné) | |
| Prime sur chiffre d'affaires | |
| Primes de vacances, 13 ^{ème} mois, fin d'année (pour les mois où elles sont versées uniquement) | |
| Primes de performance, de polyvalence, de rendement et de productivité (collective ou individuelle) | |
| Primes d'enquêtes (primes versées lors de chaque prise de rendez-vous par les enquêteurs) | |
| Commissions sur CA (arrêt Cour cassation du 10 avril 2013 : n° 12-15649) | |

| Sommes concernées | Prise en compte |
|--|-----------------|
| Indemnité de non-concurrence | Non |
| Majoration pour heures supplémentaires, travail du dimanche, des jours fériés et de nuit | |
| Participation et intéressement | |
| Primes d'ancienneté et d'assiduité | |
| Primes de conditions de travail (primes de froid, de danger, d'insalubrité) | |
| Indemnités de précarité | |
| Remboursement de frais | |
| Primes rémunérant des temps de pause dont le chiffrage ne dépend pas du temps de travail | |

Influence du SMIC horaire

Dans le métier de *Gestionnaire de paie*, il est d'usage d'avoir à l'esprit les éléments qui sont modifiés lors de la revalorisation du SMIC horaire.

En voici une liste non exhaustive :

- le calcul de la réduction FILLON ;
- la détermination du taux réduit des allocations familiales ;
- le chiffrage du CICE ;
- le salaire minimum des contrats d'apprentissage (contrat apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;

- aides employeurs pour certains contrats aidés ;
- exonération au titre de l'impôt sur le revenu des rémunérations versées aux apprentis ;
- le montant de l'éventuelle contribution AGEFIPH ;
- la validation d'un trimestre de retraite (n'est prise en compte que la valeur en vigueur au 1^{er} janvier) ;
- la base forfaitaire de cotisations des apprentis.

Jurisprudence

Licenciement pour inaptitude physique

Cass. Soc. 4 novembre 2015 : n° 14-11.879

En l'espèce, un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, à l'issue de 2 visites médicales. Le jour même de cette seconde visite, il est convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour inaptitude physique. Considérant que l'employeur n'a pas cherché à le reclasser, il saisit le juge prud'homal pour obtenir la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Seule la recherche de reclassement postérieure à la constatation de l'inaptitude physique compte

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement d'un salarié inapte (Cass. Soc. 20 janvier 2010 : n° 08-44.322 ; Cass. Soc. 19 mars 2014 : n° 13-11.541).

Pour les juges, le point de départ de cette obligation se situe en conséquence au jour où le salarié est déclaré inapte (Cass. Soc. 6 janvier 2010 : n° 08-44.177) :

- 1^{ère} visite en cas de danger immédiat dûment constaté par le médecin du travail,
- 2^{nde} visite de reprise dans le cas général.

En l'espèce, pour les juges du fond, le licenciement était régulier car le 2nd avis d'inaptitude ayant été rédigé dans les mêmes termes que le 1^{er}, 15 jours plus tôt, l'employeur (petite structure de 7 salariés) avait effectué des recherches de reclassement entre les 2 examens médicaux. Il était donc en mesure, quelques heures après que le salarié avait été déclaré inapte, de conclure à l'impossibilité d'un reclassement.

Cette décision est fermement censurée par la Cour de cassation, dans un arrêt destiné à être publié au bulletin de ses chambres civiles. Seules les recherches de reclassement postérieures au 2nd avis d'inaptitude sont prises en compte pour apprécier le respect de son obligation par l'employeur. En l'espèce, ce dernier avait procédé à la recherche d'un poste avant le 2nd avis du médecin du travail. Le licenciement est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Un licenciement engagé dans un bref délai n'est pas nécessairement abusif

Faut-il conclure de cette décision que la Cour de cassation, après avoir assoupli sa jurisprudence sur la portée d'un bref délai entre l'avis d'inaptitude et l'engagement de la procédure de licenciement, revient à une position plus stricte ? Pas nécessairement.

La Cour a en effet longtemps jugé que la brièveté du délai écoulé entre le 2nd avis médical d'inaptitude et l'engagement de la procédure de licenciement démontrait, à elle seule, le caractère hâtif, et donc abusif, du licenciement (Cass. Soc. 30 avril 2009 : n° 07-43.219).

Mais en 2013, la chambre sociale a adopté une position plus pragmatique : pour caractériser un manquement de l'employeur, l'engagement rapide de la procédure de licenciement doit être corroboré par d'autres éléments ; par exemple :

- l'absence d'actes positifs de recherche d'un poste (Cass. Soc. 24 avril 2013 : n° 12-13.571)
- ou la déloyauté de l'employeur : Cass. Soc. 15 octobre 2014 : n° 13-23.099).

En effet, la recherche peut parfois être rapide : c'est particulièrement le cas lorsque l'entreprise est une

petite structure, ou que le niveau de qualification du salarié lui interdit l'accès aux postes disponibles.

Mais il n'en reste pas moins que cette recherche doit impérativement être postérieure à l'avis du médecin du travail, ce qui nécessite au moins quelques jours, et non quelques heures.



A savoir : *l'employeur manque à son obligation de reclassement lorsqu'il engage la procédure de licenciement le jour même du 2nd avis du médecin du travail déclarant le salarié physiquement inapte*

Temps partiel : le dépassement de l'horaire prévu se calcule en moyenne sur la période de référence

Cass. Soc. 4 novembre 2015 : n°14-16.338

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli (C. trav. art. L 3123-15).

Article L 3123-15

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

En l'espèce, estimant avoir dépassé d'au moins 2 heures par semaine sa durée de travail hebdomadaire contractuellement fixée à 10 heures, sur 2 périodes de chacune 12 semaines consécutives, un vendeur a saisi la juridiction prud'homale afin que son horaire contractuel soit réévalué sur le fondement de ce texte.

L'employeur soutenait, pour sa part, que l'article L 3123-15 du code du travail devait être interprété comme imposant qu'au cours de chacune des 12 semaines consécutives, le salarié ait dépassé l'horaire convenu et qu'en moyenne, ce dépassement excède 2 heures par semaine.

Approuvant la décision des juges du fond, la Cour de cassation rejette cette dernière interprétation. Selon elle, le dépassement d'au moins 2 heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines doit être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence.

Dès lors, afin d'obtenir la modification de l'horaire de travail prévu à son contrat de travail, le salarié à temps partiel n'a pas à prouver que, sur chacune des semaines de la période de référence, il a accompli au moins 2 heures de plus que ce qui était prévu. Il lui suffit d'établir que, sur l'ensemble de la période, il a accompli, en moyenne, au moins 2 heures de plus que son horaire contractuel hebdomadaire.



A savoir : *l'horaire contractuel hebdomadaire d'un salarié à temps partiel doit être réévalué si l'horaire moyen réalisé sur une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines dépasse d'au moins 2 heures par semaine l'horaire convenu*

Ordre des licenciements économiques

Cass. Soc. 14 octobre 2015 : n°14-14339

En l'espèce, une société a initié une procédure collective de licenciement économique avec la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'ordre des licenciements économiques a été défini par un accord collectif d'entreprise.

Une salariée a été licenciée, elle a saisi la justice pour une demande de dommages et intérêts car elle estime que le critère géographique retenu par l'ordre des licenciements est trop restreint. Elle pense que les critères doivent s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise.

La question est de savoir si un accord collectif peut limiter l'application des critères déterminant l'ordre des licenciements au seul niveau de l'établissement.

La Cour de cassation a jugé qu'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir un périmètre, pour l'application des critères d'ordre de licenciement, inférieur à celui de l'entreprise. Ainsi, ces critères peuvent être appliqués au niveau d'une agence d'une entreprise.

Lors d'un licenciement collectif économique, si l'employeur ne conclue pas d'accord collectif, il doit définir les critères d'ordre des licenciements. Pour ce faire, il doit notamment prendre en compte :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- l'ancienneté du salarié,
- les salariés dont l'insertion professionnelle peut être plus difficile, comme par exemple les travailleurs handicapés,
- les qualités professionnelles.

L'employeur peut privilégier un des critères mais attention, il doit quand même tenir compte de l'ensemble des autres critères.

Il doit consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel (article L 1233-5 du code du travail).

Article L 1233-5

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;*
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;*
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;*
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.*

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L 1233-61 à L 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L 1233-24-4.

Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi

dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.

De plus, la loi Macron instaure une nouveauté pour les entreprises de plus de 50 salariés : les critères d'ordre peuvent être établis par le PSE à un niveau autre que l'entreprise. A défaut de PSE, l'employeur peut définir les critères dans le document unilatéral (article L1233-24-4 du code du travail).

Article L 1233-24-4

A défaut d'accord mentionné à l'article L 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Sauf accord, ces critères doivent s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise (Cass. Soc. 15 mai 2013 : n° 11-18872).

Si il a conclusion d'un accord collectif, celui-ci définit les critères. Ils doivent se baser sur des éléments objectifs.

Cet accord doit être conclu au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé mais un accord d'établissement n'est pas possible (Cass. Soc. 10 février 2010 : n° 08-41109). Ainsi, un accord d'entreprise ou conclu à un niveau plus élevé peut prévoir que les critères d'ordre s'appliquent à un niveau plus petit que l'entreprise.

Si un salarié est licencié pour un motif économique, lors d'un licenciement collectif, et qu'il estime que les règles légales ou conventionnelles n'ont pas été respectées, il peut contester l'ordre des licenciements.

Le non-respect de ces règles ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc 5 décembre 2006 : n° 04-48800) mais cela cause au salarié un préjudice qui peut aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi et qui doit être intégralement réparé (Cass. Soc 23 novembre 2011 : n° 10-30768).

De plus, ces critères doivent s'appliquer sans discrimination. Par exemple, une distinction ne peut pas être opérée au sein de chaque catégorie entre salarié à temps plein et à temps partiel (Cass. Soc 23 novembre 2011 : n° 10-30768).



A savoir : *lorsque des licenciements économiques sont envisagés, en l'absence d'accord collectif, l'employeur doit définir les critères d'ordre. Il est possible de les prévoir par convention ou accord collectif, ce dernier peut aussi préciser leur périmètre d'application*

La rupture anticipée d'un CDD ouvre droit à l'indemnité de précarité

Cass. Soc. 6 octobre 2015 : n° 14-19126

Un salarié en contrat de travail à durée déterminée, peut décider d'un commun accord avec son employeur de mettre fin de manière anticipée à sa relation de travail. Il s'agit véritablement d'une rupture amiable du contrat de travail, qui ne saurait être perçue comme une transaction destinée à faire renoncer au salarié à ses droits nés de son contrat, et notamment de le priver de l'indemnité de précarité.

En l'espèce, une salariée engagée par contrat à durée déterminée met fin, d'un commun accord avec son employeur, à leur relation de travail. Elle signe avec ce dernier une convention de rupture anticipée de son contrat de travail, précisant qu'elle ne percevrait aucune prime de précarité.

La salariée saisit le conseil de prud'hommes d'une demande d'indemnité de précarité.

La question est de savoir si la rupture anticipée d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée, peut priver la salariée du droit à une indemnité de précarité, droit né de l'exécution de ce contrat.

La Cour de cassation rappelle que la rupture d'un commun accord du contrat à durée déterminée a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties. Elle ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail.

Dès lors, elle ne peut avoir pour effet, quels que soient les termes de l'accord intervenu, de priver le salarié des droits nés de l'exécution de son contrat de travail.

La rupture amiable est un mode de rupture anticipée du CDD, non une transaction

Dans le cadre du CDD, le salarié est en principe engagé dès la fin de la période d'essai, soit jusqu'au terme initialement fixé dans le contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat conclu de date à date, soit jusqu'à la fin de la période minimale ou jusqu'à la réalisation de l'objet du contrat, s'il s'agit d'un contrat à terme incertain.

Les hypothèses de possibilité de rupture anticipée sont limitatives. Néanmoins, le salarié peut convenir, d'un commun accord avec son employeur, d'une rupture anticipée du contrat de travail (article L 1243-1 du code du travail).

Article L 1243-1

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Cette rupture, qui doit se matérialiser par un écrit, doit résulter d'une volonté claire et non équivoque des deux parties de mettre fin à la relation contractuelle (Cass. Soc. 6 octobre 2004 : n° 02-44323).

Elle ne saurait dans ces conditions résulter :

- de la signature d'un reçu pour solde de tout compte (Cass. Soc 11 juillet 2000 : n° 98-45046),
- de l'acceptation d'un contrat de travail ou d'une attestation Pôle emploi (Cass. Soc. 23 novembre 2005 : n° 05-40186).

L'objet de la rupture est de mettre fin à la relation de travail. Elle ne saurait en aucun cas être perçue comme une transaction (article 2044 du code civil) destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à une éventuelle contestation née ou à naître, et qui aurait pour effet de faire renoncer le salarié à des droits nés de l'exécution du contrat de travail (Cass. Soc. 16 mai 2000 : n° 98-40238).

Si de telles dispositions étaient mentionnées dans l'accord de rupture, elles seraient sans effet.

Ainsi, l'accord signé dans le cadre de la rupture négociée de CDD n'exclut pas que le salarié puisse intenter une action contre l'employeur, afin notamment d'obtenir le versement de l'indemnité de fin de contrat attachée à l'exécution du contrat, si cet accord masquait sa renonciation anticipée à celle-ci.

L'indemnité de précarité est une conséquence de la rupture amiable du contrat.

L'indemnité de précarité (ou de fin de contrat) doit être versée à la fin du contrat à durée déterminée à titre de complément de salaire (article L 1243-8 du code du travail), lorsque aucun CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire n'a été proposé à l'issue du contrat. Elle est en principe égale à 10

% de la rémunération brute versée au cours du contrat, et s'ajoute à celle-ci.

Article L 1243-8

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Du point de vue de l'assurance chômage, la fin d'un CDD entraîne les mêmes effets qu'un licenciement et, sous réserve que le salarié remplisse les conditions d'attribution de l'allocation chômage, il est considéré comme ayant été privé involontairement de son emploi dès lors que la rupture anticipée du contrat ne fait qu'avancer le terme de celui-ci.

La signature d'une convention de rupture anticipée ne fait pas partie des cas dans lesquels l'indemnité de précarité est exclue, cas limitativement prévus par la loi (article L 1243-10 du code du travail) :

- emploi saisonnier ;
- contrat conclu dans le cadre d'une politique de l'emploi ;
- contrat conclu par un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires ;
- refus d'acceptation du salarié de la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- rupture anticipée du contrat de travail à son initiative, pour faute grave de sa part, ou pour cas de force majeure ;
- poursuite de la relation contractuelle et requalification en CDI (Cass. Soc. 7 juillet 2005 : n° 13-17195)

L'indemnité de fin de contrat est un droit attaché à l'exécution du contrat de travail. Le salarié ne peut donc valablement y renoncer dans la convention de rupture, dès lors qu'il remplit les conditions d'attribution.

Le salarié doit être attentif à la formulation de l'écrit matérialisant la fin anticipée du CDD, dès lors que la rupture anticipée d'un CDD à la seule initiative du salarié exclue le versement de l'indemnité de précarité. Il doit veiller à ce que le principe d'une rupture d'un commun accord soit clairement mentionné.



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*