

Textes



Le Smic passe à 9,67 € de l'heure en 2016

Décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Le Smic augmentera de 0,6 % le 1^{er} janvier 2016. Son montant passera ainsi de 9,61 à 9,67 euros bruts de l'heure, par l'application de la formule de revalorisation, sans coup de pouce du gouvernement.

En 2016, une personne travaillant 35 heures par semaine et rémunérée au Smic touchera donc 1 466,62 euros bruts par mois (contre 1 457,52 € bruts, précédemment), soit une hausse de 9,10 euros par rapport à 2015.

Pas de coup de pouce : *Si la reprise de notre économie est engagée (...), elle reste fragile*, a indiqué Myriam El Khomri. De ce fait, la ministre du Travail a conclu qu'un *coup de pouce n'est pas la meilleure solution pour augmenter le pouvoir d'achat compte tenu de ses effets sur le coût du travail et donc l'emploi*. C'est pourquoi, les nouveaux montants du Smic ont été obtenu par une application pure et simple de la formule de calcul du salaire minimum applicable en France, à une chose près. Pour 2016, la baisse de 0,1 % sur un an de l'indice des prix à la consommation n'a pas été prise en compte dans la détermination de la revalorisation du Smic.

Pour mémoire : la revalorisation annuelle du Smic est conditionnée par 2 paramètres cumulatifs :

- l'évolution annuelle de l'indice des prix (hors tabac) des 20 % de ménages les plus modestes. Sur 1 an, il a reculé de 0,1 %
- la moitié de l'évolution annuelle du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE), évalué à 1,2 % sur un an, selon les derniers résultats publiés par l'Insee (Institut national de la statistiques et des études économiques) et la Dares (Direction des affaires économiques et sociales).

Smic brut

En 2016, le Smic mensuel brut, c'est-à-dire avec les cotisations sociales du salarié, atteint 1 466,62 euros.

Montant brut du Smic

Date	Smic mensuel brut
1 ^{er} juillet 2005	1 217,88 €
1 ^{er} juillet 2006	1 254,28 €
1 ^{er} juillet 2007	1 280,07 €
1 ^{er} mai 2008	1 308,88 €
1 ^{er} juillet 2008	1 321,02 €
1 ^{er} juillet 2009	1 337,70 €
1 ^{er} janvier 2010	1 343,77 €
1 ^{er} janvier 2011	1 365 €
1 ^{er} décembre 2011	1 393,82 €
1 ^{er} janvier 2012	1 398,37 €
1 ^{er} juillet 2012	1 425,67 €
1 ^{er} janvier 2013	1 430,22 €
1 ^{er} janvier 2014	1 445,38 €
1 ^{er} janvier 2015	1 457,52 €
1 ^{er} janvier 2016	1 466,62 €

Smic horaire brut

En 2016, le Smic horaire brut est revalorisé. Il atteint 9,67 euros, contre 9,61 euros précédemment.

Montant brut du Smic horaire

Date	Smic horaire brut
1 ^{er} juillet 2005	8,03 €
1 ^{er} juillet 2006	8,27 €
1 ^{er} juillet 2007	8,44 €
1 ^{er} mai 2008	8,63 €
1 ^{er} juillet 2008	8,71 €
1 ^{er} juillet 2009	8,82 €
1 ^{er} janvier 2010	8,86 €
1 ^{er} janvier 2011	9 €
1 ^{er} décembre 2011	9,19 €
1 ^{er} janvier 2012	9,22 €
1 ^{er} juillet 2012	9,40 €
1 ^{er} janvier 2013	9,43 €
1 ^{er} janvier 2014	9,53 €
1 ^{er} janvier 2015	9,61 €
1 ^{er} janvier 2016	9,67 €

Smic net

En 2016, le Smic mensuel net a lui aussi évolué. Après déduction de la CSG et de la CRDS, il atteindra environ 1 143,72 euros net par mois à partir du 1^{er} janvier 2016 pour 35 heures hebdomadaires contre 1 135,99 en 2015.

Montant net du Smic

Date	Smic mensuel net
1 ^{er} janvier 2010	1 056,24 €
1 ^{er} janvier 2011	1 072,07 €
1 ^{er} décembre 2011	1 094,71 €
1 ^{er} janvier 2012	1 096,88 €
1 ^{er} juillet 2012	1 118,29 €
1 ^{er} janvier 2013	1 120,43 €
1 ^{er} janvier 2014	1 128,70 €
1 ^{er} janvier 2015	1 135,99 €
1 ^{er} janvier 2016	1 143,72 €



Revalorisation de 1,5 % du plafond de la Sécurité sociale 2016

Arrêté du 17 décembre 2015 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2016

Chaque année, le plafond de la Sécurité sociale connaît une augmentation qui est fonction de l'évolution des salaires. Le nouveau plafond s'applique aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} janvier.

La valeur mensuelle du plafond est fixée, pour chaque année civile, à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure, et tient compte de l'évolution moyenne estimée des salaires de cette année de référence prévue par le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et

financières de la nation.

Pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016, les valeurs du plafond de la sécurité sociale sont les suivantes :

Périodicité	Montant en euros
Année	38 616
Trimestre	9 654
Mois	3 218
Quinzaine	1 609
Semaine	743
Jour	177
Heure	24

Mise en œuvre de la revalorisation

Sauf décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi, les nouvelles valeurs du plafond s'appliqueront aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2016 quelle que soit la période à laquelle elles se rapportent. Ainsi les primes et gratifications versées après le 31 décembre 2015 seront passibles du nouveau plafond, même si elles sont payées au titre de l'année 2015. Le plafond 2015 reste bien entendu applicable aux opérations de régularisation des cotisations de 2015.

Pour les employeurs pratiquant le décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi, le taux de cotisations et le plafond de 2015 (3 170 € par mois) seront appliqués aux salaires de décembre 2015 payés dans les 15 premiers jours de janvier 2016. Toutefois, seules les entreprises dont l'effectif n'excède pas 9 salariés peuvent opter pour une telle pratique, qui est en tout état de cause subordonnée à l'accord préalable de leur Urssaf.

Les impacts de la revalorisation

Le plafond horaire de sécurité sociale sert de référence pour le calcul de certains paramètres en droit social tels que le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires. En revanche, il n'est pas utilisé pour calculer la limite d'assiette des cotisations sociales plafonnées.

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 par ces cotisations.

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

Cotisations retraite

Le plafond de la Sécurité sociale sert de base pour fixer le montant des cotisations sociales prélevées sur les salaires.

Il est aussi la base du calcul des cotisations pour les retraites de base et complémentaires des salariés du privé.

La part du salaire brut mensuel ne dépassant pas ce plafond correspond à la tranche 1 (non-cadres) ou tranche A (cadres) ; celle comprise entre 1 et 4 plafonds à la tranche 2 ou B.

Les cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire Arrco (tous salariés) sont calculées sur la tranche 1 ou A, et les cotisations de retraite complémentaire Agirc (cadres) sur la tranche 2 ou B.

Prestations sociales et indemnités

Certaines prestations sociales sont aussi calculées sur cette base :

- le montant annuel maximal des pensions d'assurance vieillesse du régime général ;
- les indemnités journalières maximales pour maladie, accident du travail, maternité et paternité ;
- le montant maximal des pensions d'invalidité.
- les seuils d'abondement des produits d'épargne salariale (PEE) ou d'épargne retraite (Perco).

Stages étudiants

Le plafond de la Sécurité sociale sert aussi à déterminer le montant minimum de l'indemnité versée aux étudiants effectuant un stage d'au moins 2 mois. Celui-ci ne peut pas être inférieur à 12,5 % du plafond horaire.

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).



Travail dissimulé : le montant du redressement forfaitaire est augmenté

Article 18 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016

Article L 242-1-2 du CSS

Pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale et par dérogation à l'article L 242-1, les rémunérations qui ont été versées ou qui sont dues à un salarié en contrepartie d'un travail dissimulé au sens des articles L 8221-3 et L 8221-5 du code du travail sont, à défaut de preuve contraire en termes de durée effective d'emploi et de rémunération versée, évaluées forfaitairement à 25 % du plafond annuel défini à l'article L 241-3 du présent code en vigueur au moment du constat du délit de travail dissimulé. Ces rémunérations sont soumises à l'article L 242-1-1 du présent code et sont réputées avoir été versées au cours du mois où le délit de travail dissimulé est constaté.

Les modalités de prise en compte de la rémunération forfaitaire prévue au 1^{er} alinéa en matière d'ouverture des droits et de calcul des ressources au titre des prestations servies par les organismes de sécurité sociale sont précisées par décret en Conseil d'État.

Le montant du redressement forfaitaire en cas de travail dissimulé sera égal à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale et non plus à 6 fois le Smic mensuel.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 apporte 2 correctifs au dispositif de redressement forfaitaire de l'employeur en cas de constat de travail dissimulé, lorsque la situation réelle ne peut pas être reconstituée.

Selon les dispositions jusqu'alors en vigueur, pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale, les rémunérations versées ou dues au titre d'un travail dissimulé sont évaluées à 6 fois le Smic mensuel, sauf preuve contraire apportée par l'employeur.

Le 1^{er} correctif concerne la preuve contraire à apporter par l'employeur pour que le redressement s'opère « au réel » : celle-ci doit désormais porter à la fois sur la durée réelle de l'emploi et sur le niveau réel de salaire.

Le 2nd correctif concerne le calcul du montant du redressement. Celui-ci sera évalué à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale et non plus à 6 fois le Smic. Ainsi, comme le souligne l'exposé des motifs, le montant de la sanction forfaitaire est plus élevé : 9 654 € en 2016 (25 % de 38 616) au lieu de 8 800 € environ (6 Smic mensuel en vigueur au 1^{er} janvier 2016).

Ces nouvelles mesures, qui modifient l'article L 242-1-2 du CSS, entrent en vigueur au titre des constats de délit de travail dissimulé établis à compter du 1^{er} janvier 2016.



L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sécurisée par la création du rescrit « handicap »

Ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur

Définition : un rescrit est un acte administratif donné par écrit (d'où son nom) par une autorité dans son domaine de compétence propre, qui fournit une réponse à une question écrite, posée par une personne (physique ou morale), et détaillant le contexte et les conditions précises du problème évoqué.

L'ordonnance du 10 décembre 2015 autorise les employeurs à utiliser la procédure de rescrit pour s'assurer du respect de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés et se prémunir ainsi contre le risque de sanctions (article L 5212-5-1 nouveau).

Article L 5212-5-1

L'association mentionnée à l'article L 5214-1 se prononce de manière explicite sur toute demande d'un employeur ayant pour objet de connaître l'application à sa situation de la législation relative :

- 1° A l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi calculé selon l'article L 1111-2 ;*
- 2° A la mise en œuvre de l'obligation d'emploi prévue aux articles L 5212-2 à L 5212-5 ;*
- 3° Aux modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi prévues aux articles L 5212-6, L 5212-7, L 5212-7-1 et L 5212-9 à L 5212-11 ;*
- 4° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés aux articles L 5212-13 à L 5212-15.*

La décision ne s'applique qu'à l'employeur demandeur et est opposable pour l'avenir à l'association mentionnée à l'article L 5214-1 tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle sa situation a été appréciée n'ont pas été modifiées.

Il ne peut être procédé à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L 5212-12, fondée sur une prise de position différente de celle donnée dans la réponse à compter de la date de notification de celle-ci.

Lorsque l'association mentionnée à l'article L 5214-1 entend modifier pour l'avenir sa réponse, elle en informe l'employeur selon des conditions et des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Un décret en Conseil d'État précise les modalités de contenu et de dépôt de la demande, ainsi que le délai dans lequel doit intervenir la décision explicite.

Les employeurs vont pouvoir demander à l'Agefiph de se prononcer de manière explicite sur l'application à leur situation de la législation relative :

- au calcul de l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi ;
- à la mise en œuvre de cette obligation ;
- à ses modalités d'acquittement ;
- à ses bénéficiaires.

La décision ne s'appliquera qu'à l'employeur demandeur et sera opposable pour l'avenir à l'Agefiph tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle cette situation aura

été appréciée n'auront pas été modifiées.

La pénalité prévue en cas de non-respect de l'obligation ne pourra pas être exigée sur le fondement d'une prise de position différente de celle donnée dans la réponse à compter de la notification de celle-ci. Lorsque l'Agefiph entendra modifier pour l'avenir sa réponse, elle en informera l'employeur selon des conditions et des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Un décret en Conseil d'État précisera également les modalités de contenu et de dépôt de la demande, ainsi que le délai dans lequel doit intervenir la décision explicite.

Ces nouvelles règles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016, c'est-à-dire selon nous qu'elles concerneront l'obligation d'emploi au titre de l'année 2016.

Leur application effective à cette date est toutefois subordonnée à la parution du décret devant en préciser les modalités d'application.

Zoom



Autorisation limitée de boire de l'alcool dans l'entreprise

Article R 4228-20

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au 1^{er} alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

L'employeur peut autoriser ses salariés à boire sur le lieu de travail, mais seulement certains alcools et sous certaines conditions. Il peut aussi interdire tout alcool dans l'entreprise.

À l'occasion d'une fête d'entreprise (pot de départ d'un salarié par exemple) ou pour les fêtes de fin d'année, la consommation d'alcool peut être autorisée par l'employeur, mais seulement s'il s'agit des alcools suivants : vin, bière, cidre et poiré.

Aucun autre alcool ne peut être autorisé.

L'employeur peut également interdire toute consommation d'alcool sur le lieu de travail, à condition que cela soit mentionné dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service et que cela soit dans le but de prévenir tout risque d'accident.

Par ailleurs, l'employeur, ayant une obligation de sécurité envers ses salariés, doit prendre les mesures pour prévenir tout risque d'accident dû à un usage d'alcool susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs.

La responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée en cas d'accident provoqué par un salarié ivre ou en cas d'accident du travail d'un salarié en état d'ébriété.

Si l'employeur autorise la consommation d'alcool sur le lieu de travail, des mesures de prévention doivent être prises :

- limiter par exemple les quantités de boissons alcoolisées proposées,
- fournir systématiquement des boissons non alcoolisées et de quoi se restaurer,
- informer sur les risques liés à l'alcool,
- rappeler la procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité.

Des éthylotests peuvent être mis à la disposition du personnel en vue d'un usage anonyme.

Article R 4228-21

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Jurisprudence

Quand des manquements anciens peuvent justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur

Cass. Soc. 11 décembre 2015 : n° 14-15.670

Depuis une série d'arrêts du 26 mars 2014, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail, ce qui ne peut pas être le cas, en principe, de manquements anciens (Cass. Soc. 26 mars 2014 : n° 12-23.634).

Ainsi, en application de cette jurisprudence, il a été jugé qu'un fait isolé et ancien de discrimination syndicale n'ayant pas empêché la poursuite du contrat de travail, la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié produisait les effets d'une démission (Cass. Soc. 15 avril 2015 : n° 13-24.333).

Comment appliquer ce principe lorsque, au moment de sa prise d'acte, le salarié, en arrêt de travail depuis longtemps, invoque des manquements de l'employeur survenus avant cet arrêt, et donc nécessairement anciens ?

Pour les juges du fond, dont la solution est approuvée par la Cour de cassation, le caractère ancien des manquements de l'employeur, tout du moins dans le cas d'un harcèlement moral, n'est pas, dans ce cas, de nature à atténuer la gravité des faits.

En l'espèce, un salarié a été victime d'agissements répétés de harcèlement moral (notamment, pressions, mesures vexatoires, mise à pied disciplinaire abusive...) qui ont eu pour effet de dégrader son état de santé. A la suite d'un accident du travail, suivi d'un arrêt maladie pour état anxieux, le salarié a pris acte de la rupture, alors qu'il était en arrêt de travail depuis 18 mois.

On peut se demander si cette solution est strictement limitée au cas de harcèlement.

En effet, le harcèlement moral a une incidence sur la santé du salarié, de sorte qu'un arrêt de travail lié à la dégradation de son état de santé ne saurait lui être préjudiciable en cas de prise d'acte intervenant pendant son arrêt ou à son retour dans l'entreprise.

On peut penser néanmoins que cette solution a une portée plus générale et que tout arrêt de travail (voire toute suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause) doit être neutralisé pour apprécier l'ancienneté du manquement invoqué par le salarié. Mais on attendra d'autres arrêts de la Cour de cassation relatifs à d'autres manquements pour en avoir la certitude.



A savoir : *les faits de harcèlement avérés à l'encontre d'un salarié, en arrêt de travail depuis un an et demi au moment de la prise d'acte de la rupture, sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail, malgré leur ancienneté*

La cause du licenciement économique d'un salarié protégé s'apprécie au niveau du groupe

CE 30 novembre 2015 : n° 377405

La Cour de cassation juge depuis 1995 que, lorsque l'employeur appartient à un groupe de sociétés, les difficultés économiques qu'il invoque à l'appui d'un licenciement doivent être appréciées au regard du secteur d'activité de ce groupe (Cass. Soc. 5 avril 1995 : n° 93-42.690 ; Cass. Soc. 22 janvier 2014 : n°

12-21.681). En cas de litige, le juge vérifie si l'entreprise appartient bien à un groupe de sociétés, avant d'identifier le secteur d'activité dans lequel elle intervient. Il examine ensuite la situation économique des entreprises du groupe intervenant dans ce secteur pour décider si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Le Conseil d'État applique le même principe lorsque le licenciement économique concerne un salarié protégé, comme l'illustre l'arrêt du 30 novembre 2015.

L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement économique d'un salarié protégé ne peut pas se borner à apprécier la seule situation de l'employeur. Il doit, le cas échéant, se pencher sur la santé économique du groupe auquel ce dernier appartient (CE 25 avril 1994 : n° 98047), en limitant toutefois son contrôle aux entités du groupe œuvrant dans le même secteur d'activité. Si le groupe possède des implantations à l'étranger, leur situation économique est examinée : en effet, l'inspecteur du travail ne tient pas uniquement compte des sociétés exerçant leur activité en France (CE 8 juillet 2002 : n° 226471 ; CE 16 décembre 2009 : n° 315401).

La concordance des positions du Conseil d'État et de la Cour de cassation en matière de périmètre d'appréciation du motif économique de licenciement assure une meilleure sécurité juridique. Ce motif sera en effet examiné à l'aune des mêmes critères, que le salarié concerné bénéficie ou pas d'une protection.



A savoir : *l'existence de difficultés économiques invoquées à l'appui d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé s'apprécie dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise*

Exercice légitime du droit de retrait

Cass. Soc. 25 novembre 2015 : n° 14-21272

L'employeur est responsable de la sécurité de ses travailleurs. Si leur sécurité n'est pas garantie, ils peuvent exercer leur droit de retrait mais sous certaines conditions.

Dans une affaire, un salarié en mission en Russie est victime de plusieurs agressions à connotation raciste et demande son rapatriement d'urgence. L'employeur accepte et estime par la suite qu'il n'était pas réellement menacé. Il le licencie en invoquant plusieurs motifs dont le retrait injustifié du salarié.

Les juges ont estimé que le salarié a légitimement quitté son poste de travail, il n'avait pas besoin de l'accord de son employeur. Le salarié pouvait penser qu'il était en danger : son droit de retrait est justifié. Par conséquent, à partir du moment où ce droit de retrait est invoqué dans la lettre de licenciement, le licenciement est considéré comme nul.

L'employeur est tenu d'une obligation de résultat en matière de sécurité (article L 4121-1 du code du travail). Si le salarié a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il doit en alerter immédiatement son employeur. Il est recommandé de faire cette démarche par écrit pour avoir une preuve même si le code du travail ne l'impose pas (Cass. Soc. 28 mai 2008 : n° 07-15744).

Article L 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Ensuite, il peut exercer son droit de retrait. Il n'a pas besoin de l'autorisation de son employeur. Et ce dernier ne peut lui demander de revenir travailler que si le danger a cessé (article L 4131-1 du code du travail).

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.

Le salarié n'a pas à prouver la réalité du danger, il suffit qu'il ait une bonne raison de penser que sa sécurité n'est pas assurée. Les juges apprécient souverainement cette notion de *motif raisonnable* (Cass. Soc. 9 mai 2012 : n°10-27115).

Ce droit individuel peut être exercé par un salarié ou un groupe de salarié. C'est un droit facultatif : le fait de ne pas en avoir fait usage ne peut pas constituer une faute (Cass. Soc. 9 décembre 2003 : n° 02-47579).

Le salarié peut aussi alerter le CHSCT même si là aussi aucune obligation n'est mise à la charge du salarié (article L 4131-2 du code du travail).

Article L 4131-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au 1^{er} alinéa de l'article L 4132-2.

Si les conditions d'exercice de ce droit sont réunies, le salarié perçoit l'intégralité de son salaire, quelle que soit la durée du retrait (Cass. Crim. 25 novembre 2008, n° 07-87650).

Cependant, si le salarié a cessé le travail pour un motif illégitime, l'employeur peut faire une retenue sur son salaire (Cass. Soc. 25 novembre 2008 : n° 07-87650) ou le licencier pour faute grave (Cass. Soc. 21 janvier 2009 : n° 07-41935).

A contrario, si le salarié a un motif raisonnable de penser que sa sécurité n'est pas assurée, l'employeur ne peut prendre aucune sanction à son encontre (article L 4131-3 du code du travail).

Article L 4131-3

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Par exemple, est considéré comme légitime le retrait d'un salarié qui a refusé de conduire un camion qui présentait un système de freinage défectueux, l'employeur était tenu de présenter le véhicule à un réparateur et dans cette attente le salarié a le droit d'exercer son droit de retrait.

Si le salarié exerce une fonction à risques, il est réputé avoir accepté ces risques, il ne peut pas se retirer en se basant sur ce seul motif. Par exemple, un convoyeur de fonds a cessé le travail en l'absence de menace particulière et alors que l'employeur avait pris toutes les mesures de sécurité légales.



A savoir : *l'employeur est responsable de la sécurité de ses travailleurs. Si leur sécurité n'est pas garantie, ils peuvent exercer leur droit de retrait sous certaines conditions*

Le salarié protégé réintégré peut être indemnisé de son préjudice moral

Cass. Soc. 12 novembre 2015 : n° 14-10.640

En l'espèce, un salarié protégé, licencié pour motif économique, obtient sa réintégration dans l'entreprise 6 ans après l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail ayant autorisé la rupture. L'employeur lui verse une indemnité égale aux salaires qui auraient été dus entre son éviction et sa réintégration, en réparation de son préjudice matériel. Mais le salarié saisit le juge prud'homal pour obtenir des dommages et intérêts supplémentaires, une indemnité de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le juge peut accorder la réparation d'autres préjudices que la perte de salaire

Le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est annulée et qui est réintégré a droit, selon l'article L 2422-4 du code du travail, à une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture et la réintégration.

Article L 2422-4

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

Selon la jurisprudence, le préjudice subi correspond aux rémunérations que le salarié aurait perçues pendant la période considérée s'il avait continué à travailler, diminuées des revenus qu'il a éventuellement perçus par ailleurs (Cass. Soc. 13 novembre 2008 : n° 07-41.331 ; Cass. Soc. 29 septembre 2014 : n° 13-15.733).

Pour l'évaluation de la réparation, il peut également être tenu compte du préjudice moral subi, le cas échéant, par l'intéressé (Cass. Soc. 30 novembre 1994 : n° 93-42.841 ; Cass. Soc. 11 mai 1999 : n° 97-41.821). C'est ce que faisait valoir en l'espèce le salarié, qui considérait que seul son préjudice matériel avait été réparé : son préjudice moral causé par un licenciement infondé après 33 ans d'un travail souvent pénible au sein de l'entreprise n'avait pas été pris en compte. Les juges du fond l'ont débouté, en considérant que l'indemnité versée par l'employeur réparait l'intégralité de ses dommages. A tort, selon la Cour de cassation, qui censure cette décision.

On notera que, pour la Cour de cassation, l'indemnisation du préjudice moral relève de l'indemnité de l'article L 2422-4 du code du travail et qu'il ne s'agit pas de dommages et intérêts distincts. Or, ce texte précise que le paiement de cette indemnité *s'accompagne* du versement des cotisations de sécurité sociale afférentes à cette somme *qui constitue un complément de salaire*. L'indemnisation du préjudice moral du salarié protégé, dans ce cas particulier, supporte donc des charges sociales. Cette particularité s'explique

par la nécessité de rétablir le salarié protégé dans l'intégralité de ses droits, y compris en ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale et notamment celles afférentes à l'assurance vieillesse.

Le salarié réintégré n'a pas droit aux indemnités de rupture

La Cour de cassation rejette les prétentions du salarié en matière d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement abusif. En effet, ces sommes ne peuvent pas se cumuler avec la réparation du préjudice du salarié lorsqu'il obtient sa réintégration. Son licenciement est anéanti : il ne saurait donc prétendre à des indemnités liées à une rupture réputée n'avoir jamais existé.

La situation est différente lorsque le salarié dont l'autorisation de licenciement est annulée ne sollicite pas sa réintégration. L'intéressé conserve en effet le bénéfice des indemnités de rupture s'il remplit les conditions requises (Cass. Soc. 5 février 2002 : n° 99-43.896 ; Cass. Soc. 18 décembre 2013 : n° 12-24.586). Si son licenciement est jugé abusif, ce qui ne résulte pas en soi de l'annulation de la décision autorisant la rupture, il peut en outre prétendre à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. QPC 11-6-2012 : n° 12-40.024).



A savoir : le salarié protégé réintégré après l'annulation de l'autorisation de son licenciement a droit, en plus de la réparation de son préjudice matériel, à l'indemnisation de son préjudice moral

L'employeur peut obtenir la suspension de l'annulation d'une autorisation de licenciement

CE 9 novembre 2015 : n° 388922

En cas de litige avec l'administration, le justiciable peut recourir au référé-suspension pour obtenir un sursis à exécution de la décision litigieuse. Pour être recevable, ce recours doit présenter un caractère urgent et comporter au moins un moyen sérieux. Il doit en outre être introduit avant que la décision contestée ne soit exécutée : ainsi, dans le cas du licenciement d'un salarié protégé, la demande de suspension de l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être présentée avant la notification du licenciement (CE 2 juillet 2003 : n° 244435 ; CE 19 décembre 2012 : n° 361271).

En l'espèce, un salarié protégé avait été licencié pour faute sur autorisation de l'inspecteur du travail. Il avait saisi le ministre d'un recours hiérarchique et obtenu gain de cause. La décision de l'inspecteur du travail ayant été annulée, et le ministre ayant refusé d'autoriser son licenciement, le salarié pouvait solliciter sa réintégration dans l'entreprise. L'employeur avait alors saisi le juge des référés administratif d'une demande de suspension de l'exécution de cette décision dans l'attente d'un jugement au fond du recours exercé contre la décision du ministre.

Le Conseil d'État, saisi de la régularité de cette ordonnance de suspension, approuve la décision du juge des référés :

- D'une part, la demande était bien justifiée par l'urgence : les incidences financières d'une réintégration immédiate du salarié auraient gravement mis en péril l'association employeur.
- D'autre part, la légalité de la décision du ministre ayant refusé d'autoriser le licenciement était sujette à un doute sérieux : il avait en effet considéré que le comportement du salarié n'était pas constitutif d'une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement, alors que l'intéressé avait à plusieurs reprises tenu des propos menaçants et violents envers son supérieur hiérarchique.

En obtenant la suspension de la décision du ministre, l'employeur a évité une réintégration immédiate du salarié. Mais la mesure n'est que provisoire : c'est le juge administratif, saisi du fond de l'affaire, qui décidera si l'autorisation de licenciement était ou non justifiée.



A savoir : si la réintégration d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est annulée est susceptible de causer un préjudice financier grave à l'employeur, le juge administratif des référés peut suspendre l'exécution de cette décision d'annulation

Règlement intérieur : inopposable si l'employeur ne peut justifier de son affichage et de son dépôt

Cass. Soc. 4 novembre 2015 : n°14-18.573 et 14-18.574

Le règlement intérieur n'entre en vigueur qu'après les formalités d'affichage et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes.

Si ces formalités n'ont pas été faites (ou plutôt si l'employeur ne peut en justifier en avoir conservé la preuve de l'affichage et la lettre d'envoi et les bordereaux d'envoi et de réception toute la durée d'application du règlement intérieur), les dispositions dudit règlement ne sont pas opposables aux salariés.

Article L 1321-4

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'1 mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

« Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1321-4 du code du travail, le règlement intérieur n'entre en vigueur qu'1 mois après l'accomplissement des formalités d'affichage et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement ; qu'ayant constaté que l'employeur ne démontrait pas l'accomplissement de ces formalités, la cour d'appel en a exactement déduit que les dispositions de ce règlement permettant d'établir, sous certaines conditions, l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie, n'étaient pas opposables au salarié, de sorte que le licenciement reposant exclusivement sur un tel contrôle était nécessairement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen, irrecevable dans sa première branche comme nouveau et mélangé de fait et de droit, n'est pas fondé pour le surplus »



A savoir : le règlement intérieur n'entre en vigueur qu'après les formalités d'affichage et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes