

A LA UNE :

LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2016

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a définitivement été adoptée par l'assemblée nationale le 30 novembre 2015. Les principales mesures sont les suivantes :

Le régime social des indemnités de départ est durci pour les mandataires sociaux ...

Le seuil au-delà duquel les indemnités de cessation forcée du mandat social sont totalement assujetties à cotisations sociales est abaissé à 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (ce seuil était jusqu'à présent fixé à 10 PASS), soit 193.080 euros pour 2016.

Cette mesure vise les cessations forcées notifiées à compter du 1^{er} janvier 2016 aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI.

... et assoupli pour les salariés

Jusqu'à présent, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, non imposable en application de l'article 80 duodecimes du CGI, était exclue de l'assiette de sécurité sociale dans la limite d'un montant égal à 2 PASS, sauf lorsqu'elle excédait 10 PASS. La part de l'indemnité non imposable était alors assujettie à cotisations et contributions de sécurité sociale dès le 1^{er} euro.

A compter du 1^{er} janvier 2016, ces indemnités seront toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS, y compris lorsqu'elles seront supérieures à 10 PASS. En revanche, la CSG et la CRDS resteront toutefois dues dès le premier euro dans cette hypothèse : le plafond reste applicable à ces contributions.

Ajustements relatifs à la généralisation de la complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2016

L'employeur devra assurer au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire des salariés en matière de remboursement complémentaire des frais de santé ou de maternité (et pas seulement 50% de la seule couverture minimale).

Un nouveau cas de dispense d'affiliation est institué. Les salariés sous contrat à durée déterminée ou de mission pourront se dispenser, à leur demande, de l'obligation d'affiliation si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire de leurs frais de santé et de maternité est en deçà d'un seuil qui sera fixé par décret. Ils devront justifier qu'ils disposent d'une couverture respectant les exigences des contrats responsables.

Modification de l'évaluation du redressement forfaitaire en cas de travail dissimulé

La loi de financement de la sécurité sociale modifie le dispositif de redressement forfaitaire en cas de constat de travail dissimulé, lorsque la situation réelle ne peut pas être reconstituée.

Désormais, pour que le redressement s'opère « au réel », l'employeur doit apporter la preuve de la durée réelle de l'emploi et du niveau réel de salaire.

Par ailleurs, le calcul du montant du redressement est évalué à 25% du plafond annuel de la sécurité sociale et non plus à 6 fois le Smic.

Les redressements en matière de protection sociale complémentaire modulés en fonction de la gravité de l'erreur de l'employeur

Un nouvel article L 133-4-8 du code de la sécurité sociale prévoit que les agents chargés du recouvrement devront, sous certaines conditions et en cas de contrôle du caractère obligatoire et collectif d'un régime de retraite

supplémentaire ou de prévoyance complémentaire, réduire le montant du redressement en fonction de la gravité de l'erreur commise par l'employeur.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Conseil constitutionnel QPC, 27 novembre 2015, n°2015-500

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 16 septembre 2015 par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité aux droits et libertés garantis par la Constitution de l'article L. 4614-13 du code du travail qui prévoit notamment que l'employeur qui prend en charge les frais d'expertise peut saisir le TGI en référé afin de contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise.

Le Conseil a déclaré inconstitutionnelles ces dispositions, condamnant ainsi l'interprétation jurisprudentielle selon laquelle l'employeur était tenu de supporter les frais d'expertise même en cas d'annulation par le juge de la décision du CHSCT de recourir à un expert.

L'abrogation de ces dispositions prendra effet le 1^{er} janvier 2017.

Cass. soc., 12 novembre 2015 n° 14-16.369 FS-PB

« Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, **cette rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur** quand les faits invoqués le justifiaient, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, quand bien même l'administration du travail, saisie antérieurement à la prise d'acte du salarié, a autorisé le licenciement prononcé ultérieurement à cette prise d'acte ».

La prise d'acte d'un salarié protégé produit, lorsqu'elle est justifiée, les effets d'un licenciement nul (en raison de l'absence d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail)

quand bien même la prise d'acte est effectuée alors que l'inspection du travail a été saisie d'une demande d'autorisation de licenciement et qu'elle l'autorise postérieurement à la prise d'acte.

Cass. soc., 5 novembre 2015, n°13-28.373

« Pour retenir la faute inexcusable de l'employeur, l'arrêt se borne à constater que les demandes d'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident du travail sont irrecevables, faute de contestation dans le délai de deux mois à compter de la notification ; Qu'en statuant ainsi, alors que l'opposabilité de cette décision ne privait pas l'employeur, dont la faute inexcusable était recherchée, de contester le caractère professionnel de l'accident, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Au cours d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable, l'employeur a la possibilité de contester le caractère professionnel de l'accident du travail quand bien même il n'aurait pas introduit de recours contre la décision de prise en charge de l'accident du travail rendue antérieurement par la CPAM.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444

« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ».

L'employeur peut s'exonérer de son obligation générale de sécurité en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité du salarié afin d'éviter le dommage subi par ce dernier.

EN BREF

Le décret n°2015-1606 du 7 décembre 2015 complète le nouveau régime de l'épargne salariale né de la loi Macron du 6 août 2015.

Le décret n°2015-1637 du 10 décembre 2015 détermine le périmètre minimal d'application des critères d'ordre des licenciements en cas de plan de sauvegarde de l'emploi faisant l'objet d'un document unilatéral.

Le décret n°2015-1638 du 10 décembre 2015 précise la procédure d'information des salariés quant aux possibilités de reclassement à l'étranger.

L'ordonnance n°2015-1628 du 10 décembre 2015 modifie le régime applicable au rescrit social.

LE COIN DU PRATICIEN :

SECURISER LA RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

La rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur obéit à des règles spécifiques, distinctes de celles relatives au licenciement (C. trav., art. L. 1231-1). Afin de sécuriser cette rupture, certains éléments doivent être gardés à l'esprit.

Quelle forme doit prendre la rupture de la période d'essai ?

En l'absence de disposition spécifique dans le contrat de travail du salarié ou dans la convention collective applicable, aucune formalité n'est requise pour rompre la période d'essai.

Toutefois, il est particulièrement recommandé de notifier au salarié la rupture de sa période d'essai au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception pour deux raisons :

- (i) l'employeur est tenu de manifester sa volonté de rompre l'essai de manière claire et non équivoque ;
- (ii) procéder ainsi permet de disposer d'un élément de preuve dans le cas d'un contentieux ultérieur.

C'est au jour de l'envoi de la lettre recommandée que se situera la rupture de la période d'essai (et non au jour de présentation du courrier au salarié).

Dans quel délai intervient-elle ?

Il est indispensable de déterminer le jour exact où se termine la période d'essai, dans la mesure où la faculté pour l'employeur d'y mettre fin ne peut s'exercer qu'au plus tard ce dernier jour.

Par ailleurs, lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié doit en principe être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines, après 1 mois de présence ;
- 1 mois, après 3 mois de présence (C. trav., art. L. 1221-25).

Le respect de ce délai de prévenance ne doit toutefois en aucun cas avoir pour effet de prolonger l'exécution du contrat de travail au-delà du terme de la période d'essai. A défaut, la rupture du contrat de travail pourrait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, si la rupture est intervenue tardivement et qu'il n'est plus possible de respecter le délai de prévenance sauf à dépasser le terme de la période d'essai, il conviendra simplement de rémunérer le salarié pour la durée du délai de prévenance restant à courir au-delà du terme (sans naturellement lui demander de travailler) (C. trav., art. L. 1221-25).

Doit-elle être motivée ?

La rupture de la période d'essai est libre. L'employeur peut y mettre fin sans énoncer de motif.

Néanmoins, la période d'essai ne peut valablement être rompue que pour des raisons liées aux compétences professionnelles du salarié.

A défaut, la rupture pourrait être considérée comme abusive par le salarié évincé. Toutefois,

l'employeur n'ayant pas à justifier sa décision de rompre l'essai, c'est au salarié qu'il appartiendra de présenter des éléments de nature à démontrer que la rupture présente un caractère abusif. En pratique, il est souhaitable de « documenter » la rupture de l'essai afin d'être en mesure de démontrer que celle-ci repose bien sur des éléments objectifs en lien avec les compétences professionnelles de l'intéressé.

L'abus peut être reconnu si la période d'essai est rompue pour un motif discriminatoire ou encore si cette rupture est liée à un événement ayant trait à la vie personnelle du salarié. De

même, une rupture de l'essai après quelques jours de travail seulement, ou après une simple période de formation, pourrait laisser penser que l'employeur n'a pas été en mesure d'apprécier les caractéristiques professionnelles du salarié. Dans ces circonstances, le salarié pourrait prétendre à des dommages-intérêts.

Par ailleurs, il peut arriver que l'employeur souhaite invoquer une faute commise par le salarié au cours de la période d'essai pour y mettre un terme. Dans cette hypothèse, il est indispensable de respecter la procédure disciplinaire.

VIE DU CABINET

Marianne Franjou a publié un article intitulé « *Discriminations à l'embauche prohibées : comment sécuriser votre processus de recrutement ?* » dans Focus RH du 4 décembre 2015.

Mickaël d'Allende est intervenu le 8 décembre 2015 auprès de l'Institut de liaisons et d'études des industries de consommation (ILEC) sur le regroupement des négociations et consultations issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015 et sur le nouvel accord Agirc-Arcco.

Mickaël d'Allende est intervenu le 9 décembre 2015 auprès des étudiants du Master 2 Droit et pratique des relations de travail de l'Université Paris II (Panthéon-Assas) sur les règles de procédure en matière de licenciement pour motif personnel.

Mickaël d'Allende est intervenu le 16 décembre 2015 auprès des étudiants du DJCE de Montpellier sur les aspects sociaux de la transmission d'entreprise.

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

