Juillet - Août 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Réforme du code du travail : les premiers éléments de décryptage

Suite à la publication par le gouvernement, le 31 aout dernier, des cinq projets d'ordonnances réformant le code du travail, les éléments de la réforme attendue en la matière ont été précisés, en vue d'une entrée en vigueur qui interviendra, au plus tôt, après leur publication, prévue à la **fin du mois de septembre 2017**. Ce faisant, plusieurs aspects de la relation employeur-salarié devraient se trouver modifiés au sein des entreprises artisanales, en particulier s'agissant des règles relatives au :

- **Licenciement** :

- Abaissement de la condition d'ancienneté permettant de prétendre au versement de l'indemnité de licenciement, qui passerait d'une année actuellement (article L.1234-9 du code du travail), à « *huit mois ininterrompus au service du même employeur* » ;

- Augmentation de 25% du montant de l'indemnité légale de licenciement (article R.1234-2 du code du travail), dont le calcul serait ainsi effectué désormais sur la base de ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté, sous réserve d'un décret dont la parution devrait être concomitante à la publication des ordonnances ;

- Possibilité de compléter ou de préciser ultérieurement les motifs énoncés dans la lettre de licenciement (article L.1232-6 du code du travail), l'insuffisance de motivation dans cet écrit exposant l'employeur au seul risque d'une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire, en lieu et place de la condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse retenue jusqu'à présent par les juridictions (cf. not. Cass. soc. 22 janvier 1998, n° 95-41496) ;

- Encadrement du montant des indemnités dues en l'absence d'une cause réelle et sérieuse, en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise, de sorte que pour une entreprise de moins de onze salariés, cette somme demeure comprise entre un-demi mois et vingt mois de salaires.

- **Contrat à durée déterminée (CDD) :**

- **Suppression du risque de requalification** en contrat à durée indéterminée (article L.1245-1 du code du travail), remplacé par le versement d'une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire, en cas de remise tardive du contrat de travail, c'est-à-dire au-delà du délai légal de 48 heures prévu à l'article L.1242-13 du code du travail ;

- **Aménagement possible des modalités de recours** (durée maximale du contrat, nombre de renouvellement, délai de carence,…), par la convention collective de branche.

- **Compte personnel de prévention de la pénibilité :**

- **Suppression des cotisations sociales** afférentes au compte professionnel de prévention (cf. fiche de présentation) au profit d'un financement par la branche accident du travail et maladie professionnelle ;

- Révision des critères de pénibilité, qui seront définis ultérieurement par décret.

Baisse du taux de cotisation AGS

L'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) est un organisme patronal fondé sur la solidarité interprofessionnelle des employeurs et financé par leurs cotisations, permettant, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, d'assurer le paiement des rémunérations, préavis et autres indemnités dues aux salariés (cf. lien suivant).

Le Conseil d'administration de l'AGS, a décidé lors de sa réunion du 29 juin dernier, de baisser le taux général de la cotisation AGS, qui était de 0,20% depuis le début de l'année 2017, à **0,15%** à compter du **1er juillet 2017**.

Ce nouveau taux s'applique à toutes les rémunérations versées à compter de cette date, y compris s'il s'agit de rémunérations dues au titre d'une période antérieure.

L'exercice d'une activité concurrente durant les congés payés peut caractériser une faute grave

Aux termes de l'article 1194 du code civil, « *les contrats obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que leur donnent l'équité, l'usage ou la loi* ». Il en résulte pour le salarié une **obligation de loyauté** à l'égard de son employeur, rappelée par l'article L.1222-1 du code du travail qui dispose que le contrat doit être exécuté de bonne foi.

Cette exigence lui interdit notamment d'exercer toute activité concurrente (même nature et même secteur géographique) non seulement pendant l'exécution, mais aussi durant les **périodes de suspension** de celui-ci (Cass. soc. 30 mars 2005, n°03-16167).

C'est ce que rappelle une nouvelle fois la Haute juridiction dans décision rendue le 5 juillet 2017, confirmant qu'un manquement en la matière autorise le prononcé d'un licenciement pour « *faute grave* », privant le salarié de son droit au préavis et aux indemnités prévues à l'article L.1234-9 du code du travail, **même en l'absence de préjudice particulier** subi par l'employeur, dans la mesure où son auteur « *occupait le poste de chef d'équipe et avait une fonction de référent à l'égard de ses collègues* ».

Restrictions relatives à la reconnaissance d'une situation dite de harcèlement moral

Eu égard aux dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur supporte, à l'endroit de son personnel, une obligation dite de sécurité, l'obligeant à évaluer et prévenir tout risque lié à l'exercice de l'activité professionnelle, au nombre desquels celui de harcèlement moral, qui se caractérise par des « *agissements répétés* » ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L.1152-1 du code du travail).

A défaut sa responsabilité est exposée, notamment sur le fondement des articles L.222-32-2 et suivants du code pénal, et la rupture du contrat de travail peut être prononcée à ses torts. La Cour de cassation a toutefois eu l'occasion de préciser :

- dans une décision en date du 21 juin 2017, que l'employeur qui réagit de **manière attentive et efficace**, dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement, en sanctionnant leur auteur et en lui demandant de présenter ses excuses, ne commet pas une faute suffisamment grave pour justifier que la résiliation du contrat de travail lui soit imputée.
- dans arrêt rendu le 15 juin 2017, que **la seule charge excessive de travail ne suffit pas** à caractériser un harcèlement moral managérial, en l'absence d'autres circonstances en laissant présumer l'existence, et eu égard à la justification par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à une telle situation.

Obligations en matière de risque amiante

Interdite depuis 1997, l'amiante reste l'une des premières causes de maladies professionnelles en France à laquelle demeurent exposés les travailleurs du bâtiment, et en particulier les **corps d'état de second œuvre**, lors des opérations de percement et saignée, ou à l'occasion d'interventions sous des faux plafonds ou dans des locaux techniques floqués.

Il en résulte pour l'employeur une **série d'obligations**, visant à prévenir la survenance d'un tel risque (prise en compte de cette situation dans le document unique d'évaluation des risques, transmission par le donneur d'ordre des résultats relatifs à la recherche des matériaux contenant de l'amiante…), qui font actuellement l'objet d'une campagne d'**information de la part des services de la DIRRECTE** Auvergne-Rhône-Alpes, en prévision de contrôles à venir dans les entreprises concernées.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

Salarié titulaire d'un mandat extérieur : une fraude peut entraîner la perte du statut protecteur

Aux termes des articles L.2411-1 et suivants du code du travail, l'exercice d'un mandat de représentation ouvre droit, pour son titulaire, au bénéfice d'un régime de protection particulier visant à prévenir toute forme de discrimination à son encontre, en soumettant la rupture de son contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur, à l'obtention d'une autorisation préalable auprès de l'inspection du travail (articles L.2411-16 et suivants du code du travail).

Il en va notamment ainsi des « conseillers du salarié », chargés d'assister ces derniers durant la procédure de licenciement engagée par une entreprise dépourvue de représentants du personnel (article L.1232-4 du code du travail).

Pour pouvoir s'en prévaloir, il importe toutefois qu'il :

- ait informé son employeur de l'existence du mandat ;
- soit en mesure de prouver que celui-ci en avait connaissance au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un tel entretien, avant sa notification.

En effet, une **information tardive**, intervenue plusieurs mois après l'embauche, et seulement alors que le salarié était informé du non-renouvellement de sa mission, constitue « *une fraude* » susceptible de le priver du bénéfice de la protection (Cass. soc. 12 juillet 2017, n°15-27286 et 15-27320).

Les sommes versées à titre transactionnel en cas de rupture du CDD sont soumises à cotisations

Les « *indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail* » bénéficient d'un régime d'exonération de charges, dans la limite d'un montant fixé, en principe, à deux fois la valeur du plafond annuel de sécurité sociale (article L.242-1 du code de la sécurité sociale), soit, en 2017, 78 456€.

Ne sont toutefois concernées que celles limitativement énumérées à l'article 80 duodecies du code général des impôts.

Tel n'est pas le cas de la somme accordée par l'employeur à l'occasion d'une transaction conclue en vue de réparer le préjudice liée à l'irrégularité d'une décision de **rupture anticipée** de contrat à durée déterminée (CDD).

Il en résulte que celle-ci entre bien dans l'assiette de calcul des cotisations dues par l'entreprise, comme a pu l'indiquer la Cour de cassation dans un arrêt en date du 6 juillet 2017.

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT OCTOBRE 2017