

Actualités juridiques, fiscales et sociales

Petit Déjeuner - Jeudi 28 avril 2016 à 8h00

L'Excelsior-Flo Nancy





LES ACTUALITES JURIDIQUES

Maître Loïc DEMAREST

La réforme du droit des contrats

- Ordonnance du 10/02/16, entrant en vigueur le 01/10/16,

La réforme opère:

- une incorporation de la jurisprudence dans les nouveaux textes
- une renumérotation des textes
- une intégration dans le droit commun des apports du droit de la consommation
- de manière plus discrète, une convergence avec les concepts et solutions du droit européen

La réforme du droit des contrats

La formation du contrat

- Une nouvelle définition concordante avec le projet de règlement européen de 2011
- La Loi française insiste sur :
 - l'accord de volonté,
 - la liberté de contracter,
 - l'obligation de ne pas déroger à l'ordre public,
 - la notion de bonne foi.

La réforme du droit des contrats

La formation du contrat

- Généralisation de l'information précontractuelle
- Possibilité de conclure des avant-contrats
- Incorporation de la jurisprudence relative aux vices du consentement

La réforme du droit des contrats

Le contenu du contrat

- Disparition de la cause et de l'objet du contrat
- Possibilité de fixer le prix unilatéralement lors de la livraison ou de l'exécution, sous réserve de l'abus
- Encadrement des clauses limitatives de responsabilité
- Apparition de la lutte contre les clauses

La réforme du droit des contrats

L'inexécution et le régime de l'obligation

- Entrée (enfin!) de la révision pour imprévision
- Les remèdes à l'inexécution
- La résolution du contrat et l'organisation des restitutions

Pratiques anticoncurrentielles locales

Décision de l'Autorité de la Concurrence du 28/01/16

- l'acceptation ou le refus de la transaction par une ou plusieurs entreprises concernées est sans effet sur la situation des autres entreprises,
- un refus de transaction qui coûte cher ...

La réforme du Code de la Consommation

Ordonnance du 14 mars 2016

- Modification du plan,
- Quelques innovations dont une principale qui consiste dans la définition du consommateur, du non-professionnel et du professionnel

Les Actualités fiscales

Maître Jacques GUÉNOT

« Oui, ça va mieux !

*Il y a moins de déficits, plus de croissance,
moins d'impôts... »*

Le Président de la République 14.04.2016



Actualités fiscales

C'est un peu comme le printemps en Lorraine, il faut y croire ...

Méthode COUE !

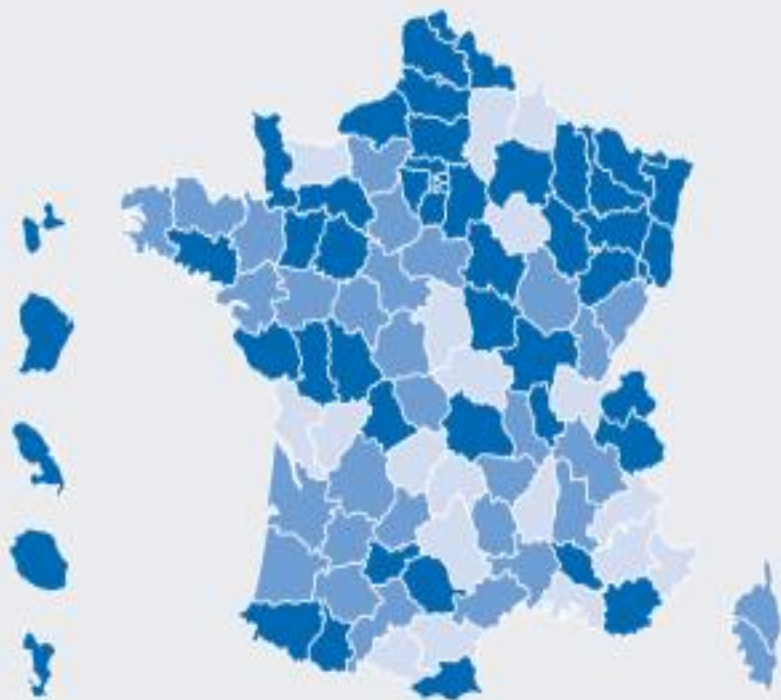


ACTUALITÉS LÉGISLATIVES ET DOCTRINALES

RAPPEL : Délai de déclaration IR 2016

DÉCLARATION DES REVENUS : LE CALENDRIER 2016

Ouverture du service de la déclaration en ligne mercredi 13 avril



Dates-limites de déclaration

- mardi 24 mai à minuit**
Départements 01 à 19 (zone 1)
- mardi 31 mai à minuit**
Départements 20 à 49 (zone 2)
- mardi 7 juin à minuit**
Départements 50 à 974 / 976
et non résidents (zone 3)

Pour les déclarations sous forme papier,
vous aurez jusqu'au mercredi 18 mai pour le faire

Déclaration de revenus en ligne obligatoire

Exception : pas d'accès internet ou contribuable « pas suffisamment familier de cet outil pour procéder à la déclaration en ligne »



- Sanction : amende forfaitaire de 15€ par déclaration ou annexe à compter de la 2^{ème} année du non-respect

Modalités de paiement IR

Art 1681 sexies 2 du CGI

- Paiement obligatoire par prélèvement mensuel ou à l'échéance, ou en ligne
- Si le montant est > 10 000 €
- Prévu pour 2017 > 2 000 €
- Prévu pour 2019 > 300 €

Paiement en espèces – Abaissement du plafond

Décret n° 2015-741 du 27/06/2015 prévoit notamment :

- Abaissement du plafond de paiement en espèces ou au moyen de monnaie électronique de 3 000 € à 1 000 €
- Objectif : lutter contre la fraude, le blanchiment et le financement du terrorisme
- Non respect de l'obligation : amende de 5% du paiement réalisé + solidarité sur le paiement de l'amende entre le débiteur et le créancier



- Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2015

Projet de prélèvement de l'impôt à la source

- Inscription du projet dans la Loi de Finances pour 2017
- Jusqu'en 2017 rien ne changerait : déclaration et paiement de l'impôt avec une année de décalage
- A compter de 2018 : mise en placement du prélèvement à la source sur les revenus perçus au titre de l'année 2018
- Quid des revenus de capitaux mobiliers et des revenus exceptionnels (plus-values, primes...)
- Dispositif d'encadrement permettant d'éviter les effets d'aubaine

Actualités ISF 2016

- Moins d'impôt ?? Barème 2015 inchangé

• 0 à 800 000 €	0 %
• 800 à 1 300 000	0,5 %
• 1 300 à 2 570 000	0,7 %
• 2 570 à 5 000 000	1 %
• 5 000 à 10 000 000	1,25 %
• Au-delà	1,5 %

* Déclaration 2042 C

pour le 18 mai (papier) 7 juin (internet) si patrimoine inférieur à 2 570 000 €

- Déclaration détaillée n° 2725 et paiement pour le 15 juin au plus tard.
- Possibilité d'imputer un investissement PME (45 000 € à 50 %) ou un don à certaines œuvres (50 000 € à 75 %)
- Plafonnement global cumulé 45 000 €

ACTUALITES LÉGISLATIVES

Suramortissement en faveur de l'investissement productif

- Annoncée par le 1^{er} Ministre le 08 avril 2015, la mesure a été intégrée dans le projet de Loi Macron. La base BOFIP a été mise à jour en date du 12 avril 2016 : **validité jusqu'au 14 avril 2017**
- Biens concernés : amortissables au dégressif, extension à certains équipements informatiques
- Déduction : 40% de la valeur hors frais financiers, répartition sur la durée normale d'utilisation.
- Particularité : déduction strictement extracomptable, aucune incidence sur le calcul des plus-values.

Simplification des obligations déclaratives

Ordonnance n° 2015-681 du 18/06/2015 prévoit notamment :

- suppression de la déclaration spéciale de CICE,
- suppression de l'IFU pour les distributions intra-groupes effectuées par des entreprises ayant opté pour le régime fiscal des groupes de sociétés (pour les distributions mises en paiement à compter du 1^{er} janvier 2015),
- suppression de l'état de suivi du mali technique de fusion...

Mais création d'un imprimé récapitulatif 2069 RCI ! À joindre à la déclaration de résultats

ACTUALITES LÉGISLATIVES

Centres de Gestion et AGA

Mise en cohérence des obligations des OGA avec celles des professionnels de l'expertise-comptable autorisés à délivrer le « visa fiscal »

Amélioration de la professionnalisation des OGA.

Possibilité de regrouper au sein d'un même OGA des adhérents relevant des BIC, des BNC, et des BA.

Mise en conformité avec le droit européen : revenus de source étrangère. Autorisation des OGA à examiner les revenus de source étrangère et extension aux certificateurs étrangers établis dans l'Union européenne

ACTUALITÉS DOCTRINALES

TVA EUROPEENNE

Plan d'action pour moderniser la TVA présenté le 07/04/16

Proposition législative annoncée pour la fin de l'année.

But : lutter contre la fraude , notamment au niveau du commerce en ligne

Idées :

- Abandon progressif de l'auto-liquidation et taxation des opérations B2B transfrontalières au taux du pays d'origine. Obligations déclaratives via un portail internet dans leur pays d'origine.
- Liberté accrue serait laissée aux Etats pour fixer leurs taux de TVA.

- **Obligation d'utilisation d'un logiciel ou système de caisse sécurisé à compter de 2018 : Contrôles inopinés**
- **Sanctions** : amende et régularisation
 - Amende de 7 500 € par logiciel ou système de caisse pour lequel l'attestation fait défaut
 - Obligation de régulariser la situation dans un délai de 60 jours à compter du PV

Si aucune justification n'est produite dans le délai de 60 jours, une nouvelle amende de 7 500 € se cumulera avec la précédente

Jurisprudence : Plus-values dans le cadre du départ à la retraite du dirigeant

- Le Conseil d'État va dans le sens de la jurisprudence
 - Il précise dans sa décision du 27 mai 2015 que **pour bénéficiaire du régime incitatif** dans le cadre du départ à la retraite, **le directeur général ne doit plus exercer aucun mandat après la cession de titres, même s'il ne conserve aucune rémunération**

Plus-values dans le cadre du départ à la retraite du dirigeant : le régime incitatif est complété...

L'application du régime incitatif, en cas de départ à la retraite (**CGI, art. 150-0 D ter**), est complétée d'un abattement forfaitaire fixe de 500 000 €. Celui-ci s'applique sur le montant de la plus-value avant l'abattement pour durée de détention, qui s'applique sur le surplus

- Afin d'éviter pour un contribuable de bénéficier d'une réduction d'IR au titre de la CSG déductible supérieure à la plus-value imposable, compte tenu de l'abattement fixe de 500 000 €, le montant de la CSG déductible est limité au montant imposable de la plus-value

ACTUALITÉS DOCTRINALES

STDR - CRÉATION DE PÔLES INTERRÉGIONAUX

Rappel et Etat des lieux

- Création le **1^{er} juin 2015** de **7 pôles interrégionaux** : Paris, Saint-Germain-en-Laye, Vanves, Lyon, Marseille, Bordeaux et Strasbourg
- Le STDR PARIS reste compétent dans les cas suivants :
 - montant des avoirs \geq à 600 000 € ;
 - structure interposée ;
 - succession ou de donation rectificative concernant plusieurs ayants-droits ;
 - membres d'une même famille (notamment lorsque l'origine des avoirs est commune à tous).

Impôts Locaux : Taxes foncières et CFE

Rappel : report au 1er janvier 2017 de la réforme des valeurs locatives des locaux professionnels...

- Nouveauté LF 2016
- **Extension de la méthode comptable à certaines SCI**

Rappel : évaluation des valeurs locatives 2 méthodes

- Méthode particulière, à partir du prix du loyer : entreprises non placées sous un régime réel d'imposition
- Méthode comptable : régime réel d'imposition
Généralisation dès 2017 la méthode comptable pour terrains et bâtiments industriels inscrits à l'actif des entreprises ayant pour activité principale la location de ces biens

ACTUALITÉS DOCTRINALES

LASM et TVA :

- **Une mesure de simplification bienvenue !**
- **Suppression de l'obligation de constater la livraison à soi-même de biens affectés aux besoins de l'entreprise.**
- **Obligation maintenue uniquement en cas d'assujettissement partiel / droit à déduction partiel**

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX

- Suite à l'arrêt **De Ruyter de la CJUE du 26/02/2015** qui interdit l'assujettissement à la CSG/CRDS des produits du patrimoine perçus par les non-résidents bénéficiant d'une protection sociale à l'étranger de nombreux dossiers sont en cours.
- Attention aux justificatifs et à la situation de retraités français domiciliés à l'étranger, ils restent souvent affiliés uniquement au régime français.
- Pour 2016, l'Etat Français a contourné l'obstacle et mis en conformité sa législation (**Loi du 21.12.2015**)

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

Responsabilité Fiscale du dirigeant

- Les difficultés financières n'exonèrent pas le dirigeant de sa responsabilité en cas de manquements à ses obligations fiscales

Art. L. 267 du LPF : solidarité financière du dirigeant de droit ou de fait.

Arrêt de la Cour de Cassation,

Chambre Commerciale 6 octobre 2015 n° 14620.352



ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES ET DOCTRINALES : PLUS-VALUES sur VM

- Par'une décision du Conseil d'Etat, du 12 novembre 2015, suite à un recours pour excès de pouvoir la doctrine administrative est contestée. L'abattement pour durée de détention doit s'appliquer à la seule plus-value nette après imputation des pertes de l'année ou antérieures .

RAPPEL :

Le taux réduit d'IS à 15 % est refusé aux sociétés dont le capital n'est pas entièrement libéré y compris le cas échéant la prime d'émission, et ce quelque soit le montant non versé.

CAA Marseille,

25 mars 2016 n° 14MA03389



LES ACTUALITES DU DROIT SOCIAL

Maître Nathalie BAILLY

Loi REBSAMEN

Les Décrets ... Enfin !

La nouvelle DUP (entreprises de moins de 300 salariés) de la loi Rebsamen :

- La mise en place et la suppression
- Combien de représentants de la DUP ?

DUP nouvelle version		DUP ancienne version		CHSCT
De 50 à 74 salariés	4 titulaires – 4 suppléants	De 50 à 74 salariés	3 titulaires – 3 suppléants	3 membres
De 75 à 99 salariés	5 titulaires- 5 suppléants	De 75 à 99 salariés	4 titulaires – 4 suppléants	3 membres
De 100 à 124 salariés	6 titulaires – 6 suppléants	De 100 à 124 salariés	5 titulaires – 5 suppléants	3 membres
De 125 à 149 salariés	7 titulaires-7 suppléants	De 125 à 149 salariés	6 titulaires – 6 suppléants	3 membres
De 150 à 174 salariés	8 titulaires -8 suppléants	De 150 à 174 salariés	7 titulaires – 7 suppléants	3 membres
De 175 à 199 salariés	9 titulaires-9 suppléants	De 175 à 199 salariés	8 titulaires – 8 suppléants	3 membres
De 200 à 249 salariés	11 titulaires-11 suppléants	De 200 à 249 salariés		
De 250 à 299 salariés	12 titulaires-12 suppléants	De 250 à 299 salariés		

- Combien d'heures de délégation de la DUP ?

De 50 à 74 salariés	18 heures par mois pour chaque titulaire
De 75 à 99 salariés	19 heures par mois pour chaque titulaire
De 100 à 299 salariés	21 heures par mois pour chaque titulaire

Autre grande nouveauté, la possibilité pour les membres titulaires :

- de cumuler leurs heures de délégation dans la limite de 12 mois
- de répartir entre eux et avec les membres suppléants les heures de délégation

La nouvelle DUP (entreprises de moins de 300 salariés) :

➤ **Les secrétaires**

Selon le Décret :

Secrétaire et secrétaire adjoint sont désignés par les membres de la DUP parmi ses membres titulaires

➤ **Les réunions de la nouvelle DUP (tous les 2 mois dont 4/an « CHSCT »)**

➤ **Les ordres du jour (commun) et avis**

➤ **Les expertises**

Les nouvelles modalités de fonctionnement du CE :

- Les réunions (1 x tous les 2 mois / entr.< 300 salariés sauf accord pour les entr.>300)
- Les délibérations et avis / Les délais de consultation
- Les PV

Décret sur délai de transmission du PV du CE

Rappel : selon l'article L. 2325-20 du Code du travail (loi Rebsamen), le secrétaire du CE doit consigner les délibérations du comité dans le PV et envoyer celui-ci à l'employeur dans un délai et selon des modalités fixées par accord, ou à défaut, par voie réglementaire.

- A défaut d'accord, précise le décret, le PV doit être transmis **dans les 15 jours** suivant la réunion à laquelle il se rapporte.
 - Si une nouvelle réunion est prévue pendant ce laps de temps, la transmission doit être effectuée avant cette réunion
 - Ce délai de 15 jours est **réduit à 3 jours** lorsque la consultation du CE a porté sur un projet de licenciement collectif pour motif économique, **et à 1 jour** lorsque l'entreprise est en redressement/liquidation judiciaire
 - Contenu du PV : à défaut d'accord, il comporte au moins le **résumé des délibérations** du comité et la **décision motivée de l'employeur** sur les propositions faites lors de la précédente réunion.
- Les réunions communes

Les nouvelles modalités de fonctionnement du CE :

➤ Enregistrement, sténographie

Selon le décret :

- L'employeur ou la délégation du personnel au CE peuvent **décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie** des séances du CE
- Lorsque cette décision émane du CE, l'employeur ne peut **s'y opposer** sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles
- Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même **obligation de discrétion** que les membres du comité d'entreprise
- Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du comité d'entreprise en dispose autrement, les **frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur** lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

➤ Visioconférence (3 X / an sauf accord avec CE)

Selon le décret :

- Le dispositif technique doit garantir l'**identification des membres** du comité et leur **participation effective**, en assurant la **retransmission continue et simultanée du son et de l'image** des délibérations
- Il ne fait pas obstacle à la **tenue de suspensions de séance**
- Vote à bulletin secret : le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne puisse à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote
- Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la **confidentialité des données** transmises ainsi que la **sécurité** de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes
- 2 étapes :
 - engagement des délibérations subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des **moyens techniques satisfaisant** aux conditions de confidentialité, sécurité, etc.
 - le vote doit avoir lieu de manière **simultanée**. Ainsi les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par la président du comité

Les nouvelles modalités d'information et de consultation du CE :

- **Grands principes**
- **Les trois nouveaux blocs de consultation**
- **La simplification et l'allègement des informations/consultations**
- **La BDES**

Renforcement de l'implantation et formalisation du CHSCT

- **Rôle accru du CHSCT au cours des dernières années**
- **L'élargissement de la mise en place**
- **Fonctionnement aligné sur celui du CE**

Simplification et renforcement de la négociation collective :

- **Les deux nouveaux blocs de négociation**
- **Possibilité de modifier la périodicité des négociations**
- **Les nouvelles possibilités de négocier sans délégué syndical**

**La parité dans les élections professionnelles CE, DP et DUP
à compter du 1^{er} janvier 2017**

EPARGNE SALARIALE :

ECLAIRCISSEMENTS DE LA LOI MACRON

Décret 2015-1606 du 7 décembre 2015 et Inst. Minis. Du 18 février 2016

Les accords d'intéressement

- **A compter du 1^{er} janvier 2016, l'intéressement est affecté par défaut sur le PEE** si le bénéficiaire n'en demande ni le versement immédiat en tout ou partie ni l'affectation au plan d'épargne
- **L'accord d'intéressement** doit dorénavant prévoir l'information de chaque bénéficiaire
- **La demande du bénéficiaire de versement est formulée dans un délai de 15 jours à compter** de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué

Harmonisation des dates de versement pour l'intéressement et la participation

AVANT:

- *L'intéressement devait être versée au plus tard le dernier jour du 7^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.*
- *La participation devait être versée au plus tard le premier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.*

La date limite de versement de la participation et de l'intéressement a été modifiée par la loi Macron et fixée pour ces deux dispositifs au **dernier jour du cinquième mois** suivant l'exercice au titre duquel ils sont versés

ATTENTION : Règles applicables aux droits à intéressement attribués au titre des exercices clos après le 7 août 2015.

Forfait social réduit

Taux réduit à **8 %** pour les **entreprises de moins de 50 salariés** qui décident, pour la **première fois**, de conclure un **accord de participation** ou d'**intéressement** ou qui n'ont pas conclu un tel accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet du nouvel accord. Selon le questions-réponses, ce taux réduit :

– **ne s'applique pas** aux sommes versées au titre de l'**abondement** de l'**employeur**, y compris l'abondement sur la participation ou l'intéressement ;

PROJET DE LOI EL KHOMRI :

« LOI TRAVAIL »

Principales mesures projetées (refonte du code du travail - Règles d'ordre public, champ de la négociation, mesures supplétives)

Négociation d'entreprise renforcée : primauté de l'accord d'entreprise (AE) / accord de branche dans des domaines élargis : jours fériés chômés, congés payés, taux de majoration des HS ...

Négociation collective : accords d'entreprises majoritaires, validation possible par referendum des accords minoritaires (30%), nouvelles règles de révision et de dénonciation des accords collectifs, remplacement du maintien des « AIA » par le « maintien de la rémunération perçue », négociation d'accord type (par accord de branche étendu) pour les TPE, augmentation des heures de délégation des DS, budget de fonctionnement (financement de formation DP et DS), vote électronique en l'absence d'accord, NAO sur le droit à déconnexion (2018)...

Réforme de la durée du travail : aménagement du temps de travail sur 3 ans (avec aut° de l'accord de branche), Jusqu'à 9 semaines par décision de l'employeur, dépassement de la durée maxi de 44 h par AE (jusqu'à 46), sécurisation des forfaits-jours (clauses renforcées, combinaison avec convention indivelle), congés regroupés, définition du cadre dirigeant ...

Licenciement économique : nouvelle définition (reprise JP), ajout motifs et intervention possible de la négociation de branche pour définir durée baisse de commandes (mini 2 trim. cscutifs) et des pertes d'exploitation (mini 1 trim.), périmètre d'appréciation différent en fonction motif (entreprise ou secteur d'activité du groupe), assouplissement interdiction licenciements avant transfert (PSE en vue d'éviter fermeture d'un site), accords de préservation ou de développement de l'emploi, définition du travail saisonnier...

Inaptitude : vers l'unification des conséquences (et procédure) de l'inaptitude physique quelle que soit son origine

L'ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE EN DROIT SOCIAL

Les griefs reprochés par l'employeur doivent-ils être mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ?

Les faits:

- *Un salarié a fait l'objet d'un avertissement et d'une mise à pied disciplinaire de trois jours. La CGT a demandé la tenue d'élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, a annoncé la candidature du salarié à ces futures élections et l'a désigné en qualité de délégué syndical dans l'entreprise. Il a ensuite été convoqué à un entretien préalable à un licenciement, avec mise à pied conservatoire, puis licencié pour faute grave.*
- *La convocation à l'entretien préalable indiquait seulement la mesure de licenciement envisagée, et ne mentionnait pas les griefs reprochés par l'employeur.*

REPONSE: NON

Selon la Cour de cassation:

*"Mais attendu que **l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation** adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement **et la tenue d'un entretien préalable** au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, **satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié** ; que la cour d'appel qui a constaté que l'entretien préalable avait été tenu régulièrement a, sans violer les droits de la défense, légalement justifié sa décision"*

- La Cour de cassation réaffirme sa jurisprudence habituelle, mettant fin aux incertitudes relatives à certaines décisions rendues par les juridictions du fond (CA Paris, pôle 6, ch. 6, 7 mai 2014, n°12/02642 ; CPH Evreux, 26 mai 2015 n°13/00379). Ces décisions avaient fait de la mention des griefs dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, une formalité substantielle permettant d'assurer le respect des droits de la défense, et à défaut de laquelle le licenciement est atteint de nullité, se fondant notamment sur l'article 7 de la convention n°158 de l'OIT.

Le salarié qui refuse le second examen médical devant statuer sur son inaptitude commet-il une faute grave ?

Les faits :

- *La salariée a exercé un recours contre l'avis d'aptitude du médecin du travail délivré à l'issue du premier examen médical (alors qu'un second examen était requis pour statuer sur son inaptitude). L'inspecteur du travail l'a déclaré inapte. La salariée soutient que la décision de l'IT, n'ayant fait l'objet d'aucun recours, était définitive et mettait fin à la procédure de constatation de l'inaptitude.*
- *Convoquée à un second examen auquel elle ne s'est pas présentée, elle a été licenciée pour faute grave.*

REPONSE: OUI

« Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé que **la décision d'inaptitude à tout poste administratif à temps plein dans les locaux de l'entreprise, prise par l'inspecteur du travail, sur recours formé par la salariée contre l'avis d'aptitude avec aménagement de poste donné par le médecin du travail, à l'issue du premier des examens médicaux prévus à l'article R. 4624-31 du code du travail, ne dispensait pas l'employeur d'organiser la seconde visite médicale exigée par ce texte ; qu'ayant retenu que la salariée, en refusant de se soumettre à cette visite, avait mis l'employeur dans l'impossibilité d'appliquer les règles relatives au licenciement pour inaptitude médicale et volontairement fait obstacle à la recherche d'un poste de reclassement, elle a, sans modifier l'objet du litige, pu en déduire l'existence d'une faute grave »**

- Ainsi, la procédure de constatation de l'inaptitude s'impose à l'employeur (qui doit veiller à l'organisation de 2 examens médicaux espacés d'au moins 2 semaines), mais **également au salarié**, qui commet une faute grave en refusant de se soumettre à la seconde visite médicale.

Faire une sieste au travail peut-il constituer une faute grave ?

Les faits :

- *Un pompier est retrouvé confortablement installé, en position semi-allongée, dans son camion, les écouteurs de son téléphone portable dans les oreilles, en train de faire une sieste.*
- *Il a été licencié pour faute grave, et conteste cela faisant valoir qu'il s'est inopinément assoupi, en raison de la fatigue due à une surcharge de travail.*

Réponse : OUI

« Attendu qu'il est démontré que Monsieur J. a volontairement organisé son véhicule pour y faire la sieste et ne s'est pas assoupi inopinément le 6 juillet 2011 du fait d'une fatigue passagère ;

Attendu que ces faits se sont déroulés alors que Monsieur J. était en faction de lutte animalière, activité nécessitant, selon les consignes opérationnelles de l'aéroport de Bordeaux, un contact permanent avec la tour de contrôle durant la période d'effarouchement ;

Que **cette interruption volontaire de sa mission, à des fins strictement privées**, est intervenue en dehors de toute information à l'organisation de circulation aérienne ;

Attendu que **cet agissement, eu égard aux fonctions du salarié, pompier affecté à la sécurité d'un aéroport, est constitutif d'un manquement d'une importance telle** qu'elle a empêché la poursuite de la relation salariale, même pendant la période du préavis ;

Que le salarié ne peut s'en exonérer en invoquant un temps de travail dépassant l'entendement, d'autant qu'il ne produit pas aux débats ses horaires de travail dans la période considérée ;

Attendu que c'est par une très exacte appréciation du droit applicable aux éléments de l'espèce que les premiers juges ont dit que ces faits étaient constitutifs d'une faute grave et ont débouté le salarié de ses demandes de ce chef... »

Quelle période d'essai doit-on appliquer lorsqu'un accord de branche conclu avant la loi du 25 juin 2008 prévoit des durées d'essais plus courtes que la loi ?

Les faits :

- *Un salarié cadre embauché en CDI, par une entreprise relevant de la CCN des bureaux d'études techniques, se voit appliquer une période d'essai de 4 mois renouvelables (en vertu de la loi), finalement rompue 3 jours avant son expiration, après que l'employeur l'ait renouvelée.*
- *Le salarié revendique l'application de la durée d'essai conventionnelle, à savoir 3 mois renouvelables. Selon lui, la rupture est intervenue hors période d'essai et doit s'analyser en licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

Réponse : les durées maximales légales

« Qu'en statuant ainsi alors que **l'article 7 de la convention collective applicable, conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008, instaure une durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, de six mois à laquelle la durée maximale de huit mois prévue à l'article L. 1221-21 du code du travail s'est substituée à compter du 30 juin 2009, la cour d'appel a violé les textes susvisés** »

- La Cour de cassation rappelle que depuis le 1^{er} juillet 2009, les durées légales maximales de périodes d'essai se sont substituées aux durées plus courtes (renouvellement compris) résultant des accords de branche conclus avant la loi du 25 juin 2008 (qui n'ont pas tous été renégociés en conséquence).
- En revanche les durées plus longues résultant de ces mêmes accords antérieurs restent applicables sans limitation de temps.

La remise tardive du certificat de travail et du bulletin de paie, qui constitue un manquement de l'employeur, cause-t-elle nécessairement un préjudice au salarié ?

Les faits :

- *Un salarié se voit remettre ces documents de fin de contrat lors de l'audience de conciliation.*
- *Le salarié demande la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts du seul fait de la remise tardive, s'appuyant sur la jurisprudence dégagée à l'égard de l'attestation Pôle emploi, pour laquelle le défaut ou le retard de délivrance « entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond ».*

Réponse : NON

« *Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision* ».

- **La réparation n'a pas de caractère automatique dans cette hypothèse** de remise tardive du certificat de travail et du bulletin de paie, il appartient **au salarié de le démontrer**.
- Portée de l'arrêt (publication au rapport annuel): vers un **rejet de l'idée de « préjudice nécessaire »**.
- Évolutions de jurisprudence en perspective, probable remise en cause des situations pour lesquelles un préjudice nécessaire ou automatique était reconnu (remise tardive de l'attestation Pôle emploi, absence de mention relative à la CCN applicable sur le bulletin de paie, de stipulation d'une clause de non-concurrence nulle, de versement d'une rémunération inférieure au SMIC, d'inobservation de la procédure de licenciement, de défaut de mention de la priorité de réembauche en cas de licenciement économique, etc.)

Petit Déjeuner - Jeudi 28 avril 2016 à 8h00



Merci de votre attention !