



## ACTUS LEGISLATIVES

### Allègement de l'obligation d'affichage dans l'entreprise pour l'employeur

Deux décrets en date du 20 octobre 2016 viennent alléger l'obligation de l'employeur en matière d'affichage sur le panneau réservé à cet effet, et la remplacer par une **obligation de communication par tout moyen** aux salariés concernés qui est plus adaptée aux moyens de communication modernes (mails – intranet...).

**Notez-le !** L'affichage reste encore obligatoire pour les documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité, à la durée du travail, à l'inspection du travail, au CHSCT, à la sous-traitance et aux chantiers du bâtiment.

*Décret n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016*

### Zoom sur des mesures sociales prévues par le projet de loi de finance pour 2017

- Majoration du taux du CICE

Le taux du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) devrait passer de 6 à 7% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- Seuil d'exonération pour la contribution patronale pour les titres restaurant 2017

Pour 2017, le seuil d'exonération de la cotisation sociale de la contribution patronale devrait être fixé à 5,38€ par titre restaurant (contre 5,37€ en 2016).

### Loi travail : point sur les décrets

- Publication du décret relatif au CPF

Le décret 2016-1367 du 12 octobre 2016 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- les salariés peu qualifiés bénéficieront d'une **majoration des droits au CPF**, soit 48 h par an au lieu de 24h jusqu'à 120h, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 400h.
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences seront éligibles au CPF sous certaines conditions.
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil réalisées dans le cadre d'un parcours afin de réaliser un projet de création ou de reprise d'entreprise pourront être prises en charge au titre du CPF si elles remplissent certaines conditions. Sont exclues les actions intégralement prises en charge par Pôle emploi, l'APEC, une mission locale ou un Cap emploi.

- Publication à venir

Le projet de décret relatif aux modalités du référendum pour valider un accord d'entreprise à la demande des syndicats signataires ayant recueilli plus de 30% des voix vient de paraître. La parution du décret définitif est donc imminente.

**À noter !** Un décret sur les modalités de référendum pour valider un accord signé avec un salarié mandaté en application de la loi REBSAMEN devrait également être publié prochainement.





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE

OCTOBRE 2016



## ACTUS BRANCHES

### Salaires

Les salaires minimaux des employés et agents de maîtrise ont été revalorisés dans la branche des **Succursalistes de la chaussure**, les augmentations s'appliquant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2016. ([Accord du 27 septembre 2016](#))

Dans la branche de la **Boucherie-charcuterie**, il a été conclu un avenant salaire, applicable depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, prévoyant une revalorisation de 0,5% sur tous les postes. ([Avenant n°51 du 15 septembre 2016](#))

### Prévoyance

Des avenants révisant le régime de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres ont été signés dans l'**Intérim**. (Avenant n°5 (cadres) et n°6 (non cadres) du 16 septembre 2016)

La branche de la **Confiserie, Chocolaterie, Biscuiterie** a également révisé son régime de prévoyance. (Avenant n°2 du 6 juillet 2016)

Un avenant relatif à la prévoyance a récemment été conclu dans la branche des **Détaillants de l'habillement** afin de réintégrer la garantie relative à l'indemnisation de l'incapacité de travail des salariés non cadres qui n'avait pas été repris dans l'accord du 9 octobre 2015. (Avenant n°1 du 13 septembre 2016)

### Classifications

Les classifications ont été révisées dans la branche des **Cabinets d'experts comptables** en procédant à une modification de la rédaction des niveaux 5 à 1 précisés dans la partie relative aux postes de référence de l'Annexe A. (Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2016)

### Durée du travail

Un accord mettant en place le forfait annuel en jours pour les cadres a été signé dans la branche des **Jardineries-Graineteries**. (Accord du 8 juin 2016)

### Formation

Un accord sur la formation professionnelle a été conclu dans la **Coiffure** afin que les dispositions de la convention collective soient conformes à la loi du 5 mars 2014. (Accord du 28 septembre 2016)





## JURISPRUDENCE

### Harcèlement moral : il n'est pas possible de poursuivre en diffamation un salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral

Les accusations de harcèlement moral émanant d'un salarié ne peuvent entraîner à son égard de poursuites sur le fondement de la diffamation. En effet, une personne poursuivie pour diffamation ne peut échapper à la condamnation qu'en apportant la preuve de sa bonne foi ou la vérité des faits diffamatoires. Cependant, le salarié doit disposer d'un véritable droit à dénoncer les faits constitutifs de harcèlement dont il estime être victime. Or, selon la Cour de cassation, les exigences en termes de preuve pour se défendre contre des accusations de diffamation ne permettent pas de garantir l'effectivité de ce droit. Toutefois, si le salarié est de mauvaise foi, il pourra être poursuivi pour dénonciation calomnieuse.

*Cass. 1re civ., 28 septembre 2016, n° 15-21.823*

### Harcèlement moral : La responsabilité de l'employeur peut être engagée en l'absence d'actions de formation et d'information en amont

Quand un salarié est victime de harcèlement moral, l'employeur doit démontrer qu'avant tout signalement, il a mis en œuvre les mesures de prévention prescrites par le Code du travail. Si ce n'est pas le cas, sa responsabilité pourra être engagée. Ainsi, pour être exonéré de tout engagement de sa responsabilité, l'employeur ne peut pas uniquement prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements de harcèlement moral postérieurement à la dénonciation.

*Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-20.140*

### CDD : L'avenant de renouvellement doit être signé avant l'arrivée du terme initial

Lorsque les conditions de renouvellement du CDD n'ont pas été prévues dans le contrat initial, il faut qu'un avenant soit établi entre le salarié et l'employeur. Selon la Cour de cassation, cet avenant doit être soumis au salarié avant la date du terme du contrat initial. Cela signifie qu'il doit être signé par le salarié avant la date du terme initial. A défaut, le CDD pourra être requalifié en CDI.

*Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-17.458*

### CDD conclu en « l'attente du recrutement d'un salarié en CDI » : le salarié en CDI doit déjà avoir été recruté au moment de la conclusion du CDD

Un des motifs légaux de recours au CDD est le recrutement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié embauché en CDI. Toutefois, ce cas de recours n'est valable que si le salarié embauché en CDI a été effectivement recruté au moment de la conclusion du CDD.

*Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-17.654*





## QUESTION/REPONSE

### Puis-je être licencié en raison de mon état de santé ?

**En principe non.** La maladie du salarié ne constitue pas en elle-même une cause de licenciement. Un licenciement fondé sur ce motif est formellement interdit par le code du travail car constitutif d'une discrimination (article L1132-1 CT). Un licenciement prononcé à raison de l'état de santé du salarié encourt la nullité.

Toutefois, ce principe doit être nuancé :

- **Le salarié peut être licencié si son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise qui se trouve alors dans la nécessité de le remplacer définitivement** (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-16.316).

Attention : pour que le licenciement soit justifié dans ce cas, il faut que la lettre de licenciement fasse expressément référence aux perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'à la nécessité pour l'employeur de remplacer définitivement le salarié (Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-25.326).

**À noter !** Certaines conventions collectives prévoient des clauses de garantie d'emploi. Ces clauses ont pour effet de protéger le salarié contre le licenciement pendant une certaine durée de l'arrêt maladie. Au-delà de cette durée, l'employeur retrouve la possibilité de licencier. Toutefois, l'absence du salarié qui se prolonge au-delà de la période de garantie d'emploi ne constitue pas, en elle-même, une cause réelle et sérieuse de licenciement.

- **Le salarié peut être licencié s'il est déclaré inapte par le médecin du travail**

L'inaptitude peut être constatée aussi bien au cours d'une visite de reprise suite à un arrêt maladie ou au cours de toute visite à l'initiative de l'employeur, du salarié ou encore du médecin du travail.

Cependant, avant de procéder au licenciement, l'employeur doit obligatoirement chercher à reclasser le salarié, conformément aux prescriptions du médecin du travail. Le reclassement doit porter sur un emploi aussi comparable que celui qu'occupait le salarié précédemment.

La loi Travail du 8 août 2016 a apporté un certain nombre de changements à la procédure de licenciement pour inaptitude, qui entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- Il n'y aura plus besoin d'une **double visite médicale** pour faire constater l'inaptitude. Une seule visite suffira mais elle devra être précédée d'une étude de poste et d'un échange avec le salarié et l'employeur.
- L'employeur ne sera pas tenu de procéder au reclassement si le médecin du travail mentionne expressément que **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** ou que **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement**.
- L'obligation de reclassement sera réputée satisfaite lorsque l'employeur fera **une proposition respectant l'avis et les indications du médecin**.
- L'employeur devra consulter les délégués du personnel sur le reclassement des salariés inaptes, **quelle que soit l'origine de leur inaptitude**. En effet, jusqu'ici les délégués du personnel ne devaient être consultés que sur le reclassement des salariés dont l'inaptitude était d'origine professionnelle.

